

I Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

12 a 14 de setembro de 2017- Naviraí-MS



A RELAÇÃO DO HOMEM COM O TRABALHO: uma proposta de bem-estar

Jaiane Aparecida Pereira
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) – Câmpus de Naviraí
Universidade Estadual de Maringá (UEM)
jaiane.pereira@ufms.br

Sibelly Resch
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) – Câmpus de Naviraí
sibelly.resch@ufms.br

Cristiane Vercesi
Universidade Estadual de Londrina (UEL)
crisver61@gmail.com

Eixo Temático: Educação, Saúde e Sociedade

RESUMO

O presente trabalho é fruto de um projeto de extensão intitulado “A RELAÇÃO DO HOMEM COM O TRABALHO: uma proposta de bem-estar”. Por entender a importância da extensão, o objetivo da ação desenvolvida foi: discutir a relação do homem com o trabalho, tendo em vista a necessidade de bem-estar. De forma específica, almejou-se refletir sobre as melhores práticas na relação do homem com o trabalho. Para isso, foi realizada uma palestra com a professora Dra. Cristiane Vercesi e, posteriormente, um debate entre a palestrante, professores, empresários, representantes da área pública e acadêmicos de graduação e especialização do Câmpus de Naviraí e de outras instituições. Como resultados, destaca-se que houve grande adesão ao evento, sendo que participaram efetivamente 101 indivíduos entre acadêmicos, empresários e representantes da área pública, além dos professores (5) e técnicos (2) responsáveis pelo projeto. Apresenta-se que o debate entre diversos atores da sociedade gera uma rica contribuição sobre a visão e as dificuldades de cada um deles sobre o assunto discutido. A relação do homem com o trabalho e a necessidade de bem-estar nesse ambiente, são fatores que dependem de todos esses atores, portanto, todos devem ser ouvidos.

Palavras-chave: Homem; Trabalho; Relato de prática; Psicologia do trabalho.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO

O presente trabalho é fruto de um projeto de extensão intitulado “A RELAÇÃO DO HOMEM COM O TRABALHO: uma proposta de bem-estar”. Esse projeto foi idealizado inicialmente como uma importante demarcação formal para o início do curso de Administração e para o curso de especialização MBA em Gestão de Negócios. Ambos os cursos começaram a ser ofertados pela primeira vez na UFMS Câmpus de Naviraí, no primeiro semestre letivo de 2017.

Além da demarcação formal, o evento foi engendrado como forma de integrar os acadêmicos de ambos os cursos. Para isso, discutiu-se a necessidade de um tema comum, que pudesse envolver os graduandos, que serão futuros gestores, com os acadêmicos da especialização, que já possuem certa experiência na área administrativa. Dentre esses últimos, encontram-se empresários e gestores de empresas públicas e privadas.

Após amplo debate entre os professores dos cursos, que também formam o grupo de pesquisa denominado Núcleo de Pesquisa em Gestão, Desenvolvimento e Inovação (NGDI), optou-se por um tema relacionado à importância do trabalho para o indivíduo. Destaca-se que o NGDI tem por objetivo fomentar o desenvolvimento local e regional e, uma das frentes de atuação é o desenvolvimento das pessoas. Neste contexto, ressalta-se o papel da Psicologia na gestão de pessoas, conhecida como Psicologia Organizacional (SIQUEIRA, 2002).

A partir dessa ideia foi convidada a professora Doutora Cristiane Vercesi, que possui vasta experiência sobre o tema, para ponderar sobre os assuntos a serem abordados no evento. A referida professora possui graduação em Psicologia pelo Centro de Estudos Superiores de Londrina (1984), especialização em Psicodrama Pedagógico (1986); Mestrado em Psicologia (Psicologia Social) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1997) e Doutorado em Educação pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (2002). Além disso, é professora efetiva da Universidade Estadual de Londrina (UEL), com experiência na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, com ênfase em Trabalho e Subjetividade, atuando principalmente nos seguintes temas: assédio moral no serviço público, diagnóstico organizacional, saúde do trabalhador, psicologia organizacional e do trabalho e gestão pública.

Após debate, concluiu-se que, para agregar valor às discussões, o evento precisava ser aberto a comunidade para que pudesse incluir a visão e a necessidade de todos os atores envolvidos nas relações de trabalho de organizações públicas e privadas do município. Portanto, o evento que, em princípio, cumpriria apenas uma formalidade, acaba sendo transformado em um projeto de extensão.

Na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), por meio da resolução nº 9 de 28 de novembro de 2013, do Conselho de Extensão, Cultura e Assuntos Estudantis, “a extensão universitária sob o princípio constitucional da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, é um processo interdisciplinar, educativo, cultural, científico e político que promove a interação transformadora entre Universidade e outros atores da sociedade”.

Sendo assim, por entender a importância da extensão, o objetivo da ação de extensão desenvolvida foi: discutir a relação do homem com o trabalho, tendo em vista a necessidade de bem-estar. De forma específica, almejou-se refletir sobre as melhores práticas na relação do homem com o trabalho. Para isso, foi realizada uma palestra com a professora Dra. Cristiane Vercesi e, posteriormente, um debate entre a palestrante, professores, empresários, representantes da área pública e acadêmicos de graduação e especialização do Câmpus de Naviraí e de outras instituições.

Vale destacar que, a divulgação da ação realizada, ocorreu por meio de um cartaz distribuído no município e divulgação *online* nos canais de comunicação da universidade na Internet.

2 DESENVOLVIMENTO

Na realização do evento, a exposição da palestrante abordou primeiramente a discussão da relação complementar entre a Psicologia e a Administração. A psicologia organizacional e do trabalho e a gestão de pessoas precisam ser discutidas em conjunto para gerar possibilidades de práticas eficazes que contribuam com os interesses organizacionais e individuais, gerando relações de trabalho sadias e normais (CASSANDRE; VERCESI, 2009).

Para entender essa relação, foram apresentados alguns conceitos adotados pela profissional para embasar a reflexão, tais como: o conceito de trabalho, de ética, comunicação e tempo na vida cotidiana, o hábito, os valores do homem e do capitalismo.

O trabalho é visto como “uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado” (CODO, 2006, p. 80). A ética é entendida como um conjunto de condutas morais reguladoras das relações entre indivíduo e sociedade (VÁSQUEZ, 1998). Com relação à comunicação, apresenta-se a importância do surgimento da linguagem, que é o elemento concreto que possibilita o homem ter consciência das coisas (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2009). O tempo, por sua vez, é visto como um medidor das interações humanas. Na era da informação, os relacionamentos e conexões são frágeis, sendo usados quando necessário e depois “guardados” para serem usar novamente dependendo de interesses

(BAUMAN, 2004).

Essas formas de ser e agir formam hábitos que garantem a estabilidade nas tomadas de decisão enfrentadas anteriormente. Essas ações, frequentemente repetidas, moldam-se em um padrão que passa a ser incorporado e reproduzido, os homens, nesse caso, constroem normas que regem hábitos e que em nível social garantem a reprodução dos mesmos, sendo denominado institucionalização (BOFF; BEUREN; GUERREIRO, 2008). A partir desses conceitos, a palestrante discute os valores do homem e do capitalismo nos dias de hoje. Esses valores são pautados pelo individualismo, pela competitividade e pela produtividade (CHANLAT, 2002).

Ao analisar todos esses conceitos no âmbito da administração, observa-se sua influência na gestão e nas pessoas da organização. Gerir é uma construção social e pode ser mudada se os atores assim desejarem. Discute-se que os métodos de gestão têm papel importante na saúde e segurança do trabalhador, sendo que alguns métodos acarretam mais problemas do que outros (CHANLAT, 2002).

O bem-estar no trabalho depende do ambiente e da saúde e segurança do trabalhador. A importância do reconhecimento no trabalho tem como consequência aspectos vinculados à saúde do trabalhador. A saúde é vista como um estado de conforto, bem-estar físico, mental e social (SILVA, 2005). No entanto, para Dejours (1986), essa definição é vaga, pois é impossível definir o que seja este estado de conforto e, então, o estado de bem-estar perfeito não existe.

Diante desta exposição, a palestrante indagou aos participantes: quem é esse homem que trabalha? Alguém com sentimentos, pensamentos, ações e valores. O que é e qual o significado do trabalho, considerando tempo, informação, o formato das organizações e o tipo de gestão? E quais as decorrências advindas dessa relação? Dependendo de como a organização é conduzida, temas como ansiedade, Síndrome de Burnout e assédio moral podem surgir como consequência.

No caso do assédio moral, destaca-se que não é um problema médico ou psiquiátrico, pois não é uma doença da pessoa, mas sim uma doença do ambiente de trabalho, causando diversos sintomas como insônia, ansiedade e depressão (EGE, 2001). O assédio pode ser entendido como

(...) toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

Após esclarecer os aspectos teóricos, a palestrante apresentou alguns casos de assédio moral que foram orientados na prática por ela, dando ênfase em como identificar o assédio, que

depende de três fatores relacionados: tempo, frequência e intencionalidade. Deve-se analisar quanto tempo o comportamento opressor vem ocorrendo; esse tempo precisa ser combinado com uma frequência, ou seja, observar se é recorrente; e finalmente, agrega-se isso a questão da intencionalidade, que é mais difícil de perceber ou avaliar, pois é subjetiva.

Ao final da apresentação dos conceitos e casos, foi aberto espaço para questionamentos. Nesse segundo momento do evento, as discussões incluíram todo o grupo, podendo ser observado um grande volume de questões, em sua maioria, buscando respostas práticas para o assunto teórico tratado.

3 RESULTADOS, DESAFIOS E APRENDIZADO

Como resultados, destaca-se que houve grande adesão ao evento, sendo que participaram efetivamente 101 indivíduos entre acadêmicos, empresários e representantes da área pública, além dos professores (5) e técnicos (2) responsáveis pelo projeto.

O debate entre diversos atores da sociedade gera uma rica contribuição sobre a visão e as dificuldades de cada um deles sobre o assunto discutido. A relação do homem com o trabalho e a necessidade de bem-estar nesse ambiente, são fatores que dependem de todos esses atores, portanto, todos devem ser ouvidos. Além disso, trata-se de um tema complexo e que carece de espaços para reflexão e discussão.

Por meio do evento proposto, além da apresentação de teorias e trabalhos científicos que abordam o tema, os empresários puderam expressar a realidade das empresas de Naviraí. Esse tipo de ação gera benefícios para todos. Para os acadêmicos essa visão teórica aliada à prática das empresas traz uma contribuição abrangente e realista. Por outro lado, para os empresários e representantes da área pública, o contato com teorias enriquece o seu conhecimento para aplicação de melhores práticas nas suas organizações. Por fim, para a sociedade em geral, espera-se que esse tipo de debate se traduza em melhores resultados para todos, organizações e trabalhadores.

Neste contexto, discute-se a importância de estender os eventos acadêmicos à sociedade, pois uma ação que inicialmente visava uma formalidade, foi ampliada e acarretou efeitos positivos, como a aproximação dos diversos atores e uma rica troca de experiências.

Destaca-se ainda que, ações deste tipo, trazem um grande impacto social, pois a disseminação do conhecimento contribui para a formação dos acadêmicos e o contato com empresários e gestores públicos, auxiliam na construção de uma rede de contatos que, aliada ao conhecimento, podem dar melhores oportunidades de emprego ou melhoria nas condições de

trabalho.

REFERÊNCIAS

- BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. **Psicologias**: uma introdução ao estudo de Psicologia. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BOFF, M. L.; BEUREN, I. M.; GUERREIRO, R. Institucionalização de hábitos e rotinas da controladoria em empresas do estado de Santa Catarina. **Organizações e Sociedade**, v. 15, n. 46, 2008.
- CASSANDRE, M. A.; VERCESI, C. A recorrência do assédio moral: a violência no ambiente de trabalho. **Cadernos de Administração**, v. 17, n. 1, 2009.
- CHANLAT, J. F. Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In: DAVEL, E.; VASCONCELLOS, J. **"Recursos humanos" e subjetividade**. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 118-128.
- CODO, W. **Por uma psicologia do trabalho**: ensaios recolhidos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.
- BAUMAN, Z. **Amor líquido**: sobre a fragilidade dos laços humanos. Rio de Janeiro: Zahar, 2004.
- DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 54, n. 14, p. 7-11, 1986.
- EGE, H. **Mobbing consoscerlo per vincerlo**. Milano, Itália: Casa Editrice Franco Angeli, 2001.
- HIRIGOYEN, M. **A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.
- SILVA, L. B. C. A psicologia na saúde: entre a clínica e a política. **Revista do Departamento de Psicologia – UFF**, v. 17, n. 1, p. 79-92, 2005.
- SIQUEIRA, M. M. M. Medidas do comportamento organizacional. **Estudos de Psicologia**, v. 7, número especial, p. 11-18, 2002.
- VÁSQUEZ, A. S. **Ética**. 18. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.