**TEMA 1:**

**“Conscientizando sobre Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho em nosso Mundo Contemporâneo**”

Olá Educandos (as) do CEDESP BR, como vocês tem passado? Torço para que bem...

Para quem ainda não me conhece, meu nome é Monique e sou Psicóloga no IDB. Como muitos de vocês já sabem, ainda sigo realizando os Atendimentos de Apoio Psicológico Breve pra vocês e suas famílias nesse momento, igual ocorria no instituto antes, só que agora está sendo de modo online e remoto (de casa), então caso algum de vocês queiram e ou precisem conversar, sigo aqui a disposição de vocês para continuarmos caminhando juntos, tá bom? Para tanto é só avisarem seus educadores ou a coordenação de vocês sobre o interesse em conversar com a psicóloga para que possamos fazer com que nossa conversa aconteça.

A partir de hoje também, nesse nosso segundo semestre de 2020, mesmo de modo diferente e um pouco mais distante, eu vou estar compartilhando com vocês educandos do CEDESP BR de alguns conteúdos escritos ou em formato de vídeo para que juntos possamos continuar conversando, interagindo e trocando saberes, conhecimentos e informações sobre alguns temas importantes e atuais para nós, **principalmente em relação ao mundo do trabalho na atualidade e nossas saúdes mentais**, ainda mais agora tendo em vista as possíveis e maiores consequências que possam surgir mediante e após a pandemia que estamos enfrentando.

O objetivo é que, através destes conteúdos mensais que compartilharei com vocês, possamos abordar e refletir a respeito das condições precárias de trabalho nas quais tem sido submetidos os trabalhadores nos últimos anos, a fim de assim destacarmos a importância da questão do cuidado com nossa saúde mental e bem estar integral igualmente nos contextos ocupacionais, bastante afetado em razão dessas condições precárias do trabalhador. Logo, teremos como ***Tema Central*** neste segundo semestre***: “A Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho em nosso Mundo Contemporâneo”.***

Justifica-se esta escolha de temática, por se tratar de um assunto bastante amplo e atual, embora pouco refletido e compreendido por nós na contemporaneidade, principalmente pensando no momento em que estamos vivenciando em nosso aqui-e-agora com a pandemia, carecendo ainda mais de ser discutido e repensado por nós, enquanto forma de prevenção e promoção de saúde em prol do trabalhador, já que os ambientes de trabalho vem sido nos últimos tempos, permeado por transformações mercadológicas e capitalistas, envolto de suas consequências em parte resultantes de precarização para o trabalhador, sua qualidade de vida, bem estar e saúde mental.

Então, hoje iniciarei aqui com vocês, a discussão do nosso ***Primeiro Tema: “Conversando e Conscientizando sobre Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho”.***

Para isso, gostaria de questioná-los antes a respeito da seguinte **questão de reflexão: O que para vocês é QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE NO TRABALHO?** (ou seja, o que vem à mente de vocês quando escutam sobre esses termos, qual seria o significado de saúde e qualidade de vida em um ambiente ocupacional para cada um de vocês? – vou querer ver comentários de vocês sobre hein...)!

* **Afinal, o que é Qualidade de Vida no Trabalho?**

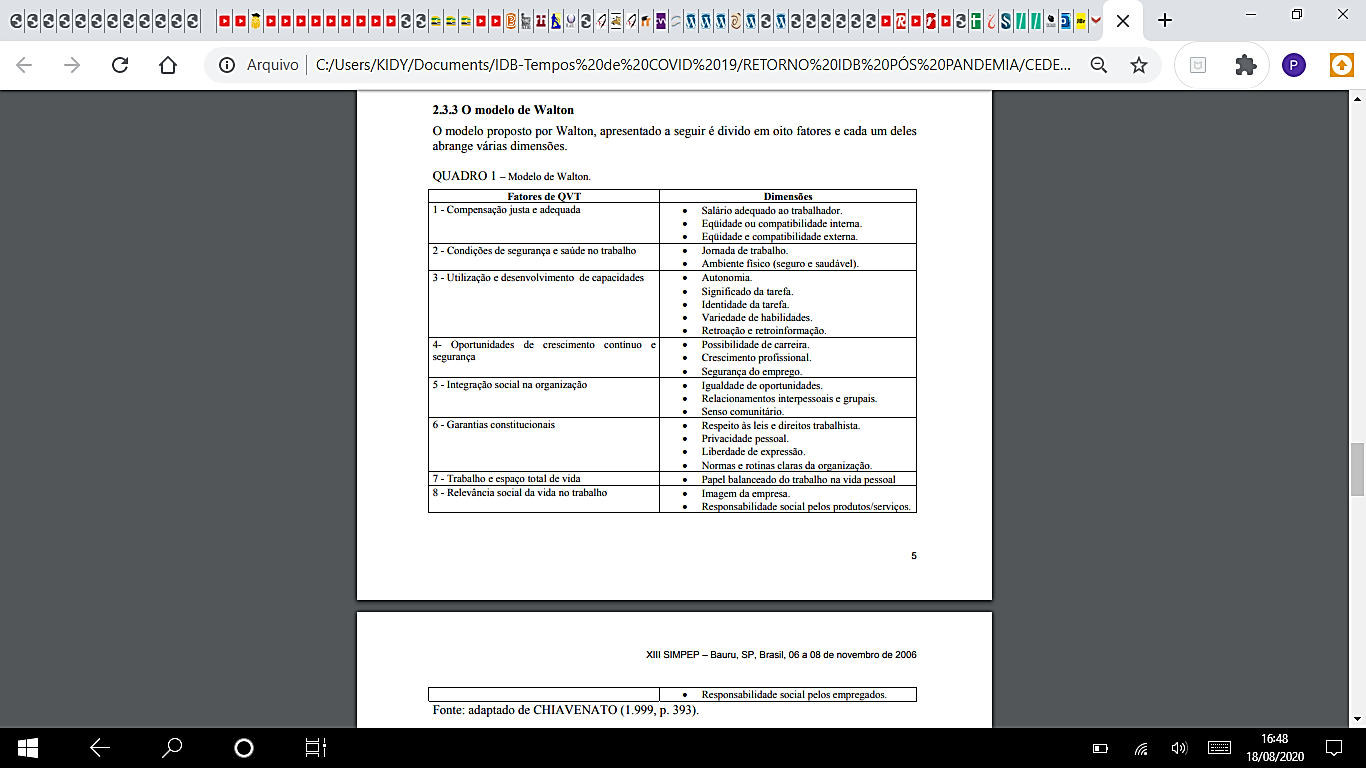
Podemos dizer que, segundo:

*“Chiavenato (1999) (...)* ***o termo qualidade de vida no trabalho foi utilizado por Louis Davis na década de 1970 (...) o conceito refere-se à preocupação com o bem-estar dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.”*** *(CAVASSANI A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C., p. 03, 2006)*

*“Vasconcelos (2001, pg. 25), apud. França, aponta que a* ***“(...) construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, (...) a qualidade de vida no trabalho interfere não somente no trabalho em si, mas tem implicações no campo familiar e social dos indivíduos, e vice-versa.”*** *(CAVASSANI A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C., p. 03, 2006)*

***“Por qualidade de vida no trabalho, segundo Davis e Newstrom (1992), quer dizer os pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas. Onde a proposta básica da QVT é desenvolver um ambiente de trabalho que seja bom tanto para os trabalhadores como também que propiciem a organização atingir seus resultados.”*** *(CAVASSANI A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C., p. 03, 2006)*

Já para outro estudioso da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), ***Walton*** (apud. *CAVASSANI A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C., 2006),* a partir de sua proposta, expõe um modelo de fatores e dimensões queabrangeriam a efetivação e garantia mínima de uma qualidade de vida e de saúde para o trabalhador nos ambientes ocupacionais, visando seu autocuidado, bem estar, desenvolvimento e saúde nestes contextos, como podemos ver a seguir:

 Retirado de: <https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf>

Portanto, estes fatores e dimensões apontados acima pelo referido autor, nos direcionam para uma maior clareza acerca das significações, presença ou ausência de qualidade de vida e saúde no trabalho, nos permitindo melhor compreender sua importância para o trabalhador.

Frente a este cenário, constantes reflexões tem sido geradas acerca do antes, durante e do pós pandemia em relação a saúde e qualidade de vida que terão portanto: *os trabalhadores, seus empregadores, as instituições/empresas e por conseguinte seus ambientes de trabalho*, acreditando-se assim ser mais fundamental ainda adentrarmos, refletirmos e ampliarmos nossos horizontes em torno desse assunto tão recorrente em nosso presente, carregado de consequências passadas e que também nos leva a projetar e imaginar acerca de nosso futuro mundo do trabalho e as condições laborais que teremos enquanto empregadores.

Desse modo, compreende-se que, quanto maiores informações e conhecimentos obtivermos sobre o que é a qualidade de vida e saúde no trabalho, como obtê-la e identificando e reconhecendo o que possivelmente desses contextos ocupacionais contemporâneos e suas condições precárias de trabalho contribuam negativamente para um possível adoecimento nosso e que nos impossibilitaria de cuidarmos e de abraçarmos a nossa saúde mental, a nós mesmos e ao nosso bem estar integral, seja no setor profissional ou nos outros setores de nossas vidas, nos ajudaria a melhor nos prevenirmos, nos respeitarmos e prezarmos por nosso autocuidado.

*“Atualmente as organizações vivem em um ambiente globalizado e competitivo e a busca por resultados torna-se cada vez mais desafiadora. Isto exige cada vez mais dos trabalhadores a capacidade de suportar cobranças e viver constantemente sob pressão. (...) a necessidade de investir em programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), visando, assim, uma melhora no bem-estar dos funcionários, de suas capacidades produtivas e, consequentemente, de seus resultados”* (*CAVASSANI A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C., p. 01, 2006).*

A partir disso, pode-se visualizar que o trabalho tem se mostrado a cada passo mais central em nossas vidas e rotinas, podendo nos trazer desde benefícios quanto também prejuízos de várias ordens em razão da competitividade, pressão externa e interna, direitos e qualidade de vida/e de saúde no trabalho não assegurados e, não havendo ações nestes ambientes de trabalho ou de nossa parte enquanto sujeitos, que nos auxiliem a garantir nossa qualidade de vida, saúde e autocuidado nos ambientes ocupacionais, corremos o risco grande de sermos levados ao adoecimento físico e psíquico, podendo suscitar até mesmo o ***desenvolvimento de transtornos psicológicos variados tais como: Ansiedade, Depressão, Ideação Suicida no trabalho, Síndrome de Burnout, Zoom Fadigue, dentre outros***, o que comprometeria o desenvolvimento, evolução e crescimento pessoal e profissional de cada um de nós.

*“****O trabalho****, no decorrer da história, foi ocupando a maior parte do tempo do ser humano. O que de início era para suprir suas necessidades básicas de subsistência, passa a ser, principalmente após a Revolução Industrial, o ponto central da vida do homem”.* (*CAVASSANI A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C., p. 01, 2006).*

*“O homem, desta forma, passa maior parte de sua vida em seus locais de trabalho, dedicando sua força, energia e esforços para as organizações, disponibilizando maior parte do seu tempo ao trabalho do que propriamente as suas famílias e amigos e ou aos demais setores de suas vidas”* (*CAVASSANI A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C., p. 01, 2006).*

*“Além disso, com o avanço tecnológico, o “local de trabalho” pode ser em qualquer lugar: em viagens, casa, hotéis etc., e em todos os locais pode-se “trabalhar” para a organização.”* (*CAVASSANI A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C., p. 01, 2006).*

Tais citações e trechos acima, reforçam o que fora até o momento posto aqui em reflexão por nós e nos ajudam, ainda mais agora em tempos de pandemia e isolamento social, a termos a percepção do quanto que muitas vezes, sem nos darmos conta devido a rotina agitada e automática de trabalho que reproduzimos, somada as necessidades de subsistência e as constantes pressões e competitividade advindas do meio laboral, de que perdemos qualidade de vida e saúde com essas e outras condições de trabalho que nos são postas e que já afetavam negativamente ao trabalhador no exercer de seus fazeres e funções ocupacionais anteriormente.

Um exemplo claro disso são nossas cargas horárias de trabalho, que já eram antes da pandemia extensas e atualmente se tornaram ainda maiores, muitas vezes até mesmo sem condições mínimas e dignas de trabalho e ou sem compreendermos e reconhecermos quais são também as nossas limitações enquanto sujeitos além de nossas capacidades e potencialidades que surgem nesses ambientes laborais e que, como vimos acima, podem nos levar portanto aos desgastes físicos e mentais e consequentemente as várias formas de adoecimento, nos tirando qualidade de vida, saúde e bem estar, não só no contexto profissional como também se estendendo aos demais setores de nossas vidas.

*“Indo mais além, mesmo quando o homem tenta “se desligar”, não estando no local de trabalho e nem mesmo “conectado”, utilizando os recursos tecnológicos, mesmo assim, a vida do homem gira em função do trabalho. O nível de pressão por resultados, a concorrência e a complexidade por um espaço no mercado, fazem com que o trabalho seja uma constante na vida do homem moderno.”* (*CAVASSANI A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C., p. 01, 2006).*

*“(...) a organização deve oferecer um ambiente propício e que favoreça o uso de suas capacidades.”* (*CAVASSANI A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C., p. 02, 2006).*

Portanto, é necessário que hajam limites e respeito com nossa qualidade de vida e saúde no trabalho, pois como vimos ele ocupa grande e central parte em nossas vidas nos últimos tempos, e se as empresas não puderem investir e garantir nossa qualidade de vida e saúde nesse mundo ocupacional, assim como muitas buscam fazer em relação ao estímulo e desenvolvimento de nossas capacidades, nós quem precisaremos então reconhecer quais são nossos próprios limites, nos respeitando para que não venhamos a adoecer devido a tal precarização nesses contextos de trabalho ao qual parecemos estar constantemente submetidos, isso é prevenção e autocuidado, principalmente ao reconhecermos nossos direitos mínimos enquanto trabalhadores.

Logo, permitindo assim que nós mesmos também possamos ter mais autonomia em perceber e identificar a partir de agora, se em algum momento possamos estar trabalhando em um ambiente em que não se efetivem e nem minimamente assegurem alguns dos fatores e dimensões necessárias para a nossa qualidade de vida no trabalho, como acima pudemos observar na tabela do modelo de Walton (apud. *CAVASSANI A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C., 2006),* que num primeiro momento nos ajuda nessa possível identificação e compreensão.

Muitas organizações focam mais no desenvolvimento das capacidades do sujeito em detrimento de suas maiores produtividades para gerarem lucros e resultados desejados para a empresa, que se esquecem de igualmente priorizar, respeitar, atentarem-se, cuidarem e acolherem aos limites, saúde e qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores e, pudemos compreender até aqui que, quando estes não são reconhecidos, identificados e cuidados, seja pelo trabalhador ou organização de trabalho, podem potencialmente de forma negativa nos levar ao adoecimento, a não produtividade e a não qualidade de vida do indivíduo, o afetando não só de forma física como também emocionalmente, e não só no contexto ocupacional mas também nos demais setores de suas vidas e por conseguinte no pleno desenvolvimento do sujeito.

Em contrapartida, possa ser também que neste momento de isolamento social e pandemia, devido a carga horária de trabalho reduzida ou situações de desemprego, muitos puderam acabar destinando mais tempo ou melhor distribuí-lo para cuidar e se atentar aos outros setores de vidas também que não somente o profissional, possibilitando ter mais espaço para dedicar-se também ao setor familiar/relacional, social, espiritual, intelectual, de lazer, dentre outros que igualmente nos cercam e que são tão importantes quanto o trabalho pra nossa saúde mental, qualidade de vida, nosso desenvolvimento e vir a ser enquanto indivíduos protagonistas de nossos caminhos e trajetórias.

Portanto, abordarmos e compreendermos sobre a QVT, nos possibilita utilizar de melhores estratégias para lidar com tais conflitos que possam surgir em meio a essa precarização do trabalho, como também para caminharmos rumo a prevenção, proteção e ressignificação de nossas saúdes e trajetórias profissionais, além de nos despertar igualmente para que nos atentemos mais aos nossos outros setores de vida e assim, buscando por melhores formas de obtermos qualidade de vida e bem estar em nossos fazeres e ambientes ocupacionais como também nos demais contextos aos quais estivermos inseridos.

*“Muitos fatores contribuem para uma não qualidade de vida, por isso devem ser identificados e combatidos com políticas e ações que visem minimizar ou mesmo eliminar esses males que afetam, não somente o trabalho, mas também a vida familiar e social dos colaboradores”.* (*CAVASSANI A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C., p. 02, 2006).*

Para tanto, não somente as empresas/organizações precisam reconhecer esses limites e investir em ações, programas e incentivos que nos confeririam qualidade de vida e saúde no trabalho, mas também e principalmente o próprio colaborador/trabalhador precisa obter informações, conhecimentos e orientações sobre o todo que envolve seu bem estar e qualidade de vida e saúde no trabalho, enquanto forma de autocuidar-se e em prevenção e proteção de sua saúde mental, ao minimamente autoconhecer-se, respeitando seus limites além de suas capacidades, pois caso contrário, como vimos, consequências negativas da ausência de qualidade de vida no trabalho o levarão a um adoecimento.

Importante ressaltar que nem sempre conseguiremos lidar com tais questões de falta de qualidade de vida e de saúde no trabalho sozinhos e tudo bem, desde que compreendamos e busquemos a ajuda de profissionais da área da saúde como psiquiatras e psicólogos que possam nos auxiliar a continuarmos prosseguindo de melhor e mais saudável forma com nossos caminhos pessoais e profissionais nesses momentos de situações adversas.

Pensando nisso, para que possamos nos aproximar e melhor compreender acerca dessas possíveis consequências pra nossa saúde mental em caso de ausência dessa qualidade de vida e saúde no trabalho e de nosso autocuidado mínimo, o segundo tema que abordaremos no próximo mês será sobre: ***“Saúde Mental no Trabalho” (Ansiedade, Depressão, Ideação Suicida no trabalho, Síndrome de Burnout e Zoom Fadigue);*** para que comecemos a nos familiarizar com as possíveis condições negativas e transtornos psicológicos advindos de tais precarizações nesse contexto que possam nos levar ao adoecimento.

***Se vocês tiverem dúvidas, perguntas ou quiserem fazer algum comentário para debatermos sobre esse primeiro tema compartilhado fiquem à vontade para me procurar no meu e-mail profissional, estarei à disposição de vocês para continuarmos essa reflexão. Até mês que vem... Beijos e Fiquem com Deus!***

***Monique Lowczyk Carvalho (Psicóloga CRP: 06/131862) – E-mail:*** [***psicologa@idb.org.br***](mailto:psicologa@idb.org.br)