

## **A RELAÇÃO HOMEM-TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE O IMPACTO NA QUALIDADE DE VIDA**

### **THE HUMAN-WORKING RELATIONSHIP: AN ANALYSIS OF THE IMPACT ON THE QUALITY OF LIFE**

Rosineia Oliveira dos Santos  
olisanta@gmail.com  
UNISA

#### **RESUMO**

Considera-se que a sociedade se depara com avanços tecnológicos, nos quais se modificam e influenciam cada vez mais a qualidade de vida das pessoas, com isso fazem surgir vários modelos de organizações e rotinas sociais. Consequentemente, os diferentes exercícios laborais exigem mais preparação e dedicação para o desenvolvimento das atividades atribuídas ao sujeito dentro do espaço organizacional. E, considera-se suas habilidades, esses novos paradigmas que podem influenciar no comportamento do homem, no seu processo de desenvolvimento e interferir nas suas relações intra e interpessoal. Assim, este trabalho objetiva proporcionar um estudo mais aprofundado quanto ao impacto dessa relação do homem com o trabalho como fator de garantia de qualidade de vida, realização das suas necessidades e da satisfação pessoal e profissional, nas quais podem ser elementos motivadores para o melhor desenvolvimento e desempenho do indivíduo dentro e fora da organização. Logo os estudos desses impactos levaram organizações a refletir sobre as melhores condições de trabalho, satisfação e realização do ser humano dentro do exercício profissional.

**Palavras-Chave:** Relação homem trabalho. Realização humana. Bem-estar. Qualidade de vida.

#### **ABSTRACT**

It is considered that the society is faced with technological advances, in which the quality of life of the people is modified and influenced more and more, with the result that they arise several models of organizations and social routines. Consequently, the different work exercises require more preparation and dedication to the development of the activities attributed to the subject within the organizational space. And, it is considered their abilities, these new paradigms that can influence in the behavior of the man, in its process of development and to interfere in its intra and interpersonal relations. Thus, this study aims to provide a more accurate study of the impact of this relationship between men and work as a factor to guarantee quality of life, fulfillment of their needs and personal and professional satisfaction, in which they can be motivating factors for better development and performance of the individual inside and outside the organization. Therefore, the studies of these impacts led organizations to reflect on the best working conditions, satisfaction and fulfillment of the human being within the professional exercise.

**Keywords:** Man relationship work. Human achievement. Welfare. Quality of life.

## INTRODUÇÃO

Diante das atitudes comportamentais do ser humano em relação ao trabalho, as condições de vida nos dias atuais, assim como a qualidade de vida humana, a luta desenfreada pela “sobrevivência”, na qual se perde na maioria das vezes a saúde, os valores, os relacionamentos, e a afetividade entre os seres. Diante desta análise se observou os fatores intrínsecos na relação homem trabalho.

Com estas perspectivas, o objetivo geral deste trabalho é realizar um estudo profundo a fim de analisar como esta a relação do homem com o trabalho nos dias atuais. Objetiva-se também, de forma mais específica o valor do homem como um ser biopsicossocial e considerar seus valores, suas crenças e sua satisfação como fator de manutenção de sua qualidade de vida e bem-estar.

Logo, serão apresentadas possíveis soluções para as problemáticas que serão levantadas no decorrer do referido estudo, como por exemplo, as condições de trabalho que são ofertadas ao indivíduo, a qualidade de vida que o sujeito esta se vivencia, a influência destes fatores no processo produtivo e pessoal, a satisfação da realização das necessidades humanas de forma singular a cada indivíduo, a consideração e valorização do ser de forma integrada.

No entanto, faz-se necessário questionar como estão as condições de trabalho que são oferecidas atualmente, quais as necessidades do ser humano, o que é mais emergente, a preocupação com o bem-estar financeiro, ocasiona-se lacunas nas necessidades sócios emocionais que, conseqüentemente, gerará um impacto sobre a qualidade de vida, e torna as relações cada vez mais complexas.

Desta forma, pode-se questionar, se esta dedicação sem limite ao trabalho e a vida material está salutar, até onde esta válido, e o bem-estar consigo mesmo, com a saúde, com a família, com os amigos, esta suprida, esta realmente vale a pena? Se este esta feliz, satisfeito e realizado? Se a falta do convívio social além de causar danos pessoais, também não poderá afetar o desempenho laboral, os resultados na organização, neste grande ciclo vida- trabalho-satisfação se as condições de trabalho fossem favoráveis, teria uma nova roupagem, um novo sentido pela vida, o porquê e para que trabalhar?

Não podemos negar que a organização do trabalho estrutura o social, provê o individuo e dá-lhe um lugar de significação, sentido, permanência e renúncia. A última é dolorosa, mas não está atrelada somente ao trabalho, está na amplidão da estrutura da vida em sociedade, faz parte do homem.

Para desenvolver este trabalho serão usados como recursos metodológicos revisões bibliográficas, comparações, análises e discussões de teoria que possam explicar este tipo de relacionamento e questionar se os comportamentos humanos e os perfis das empresas contemporâneas estão plenamente suficientes para a realização das satisfações do ser humano e de sua qualidade de vida. Considera-se assim aquilo que lhe é mais importante naquele determinado momento de sua vida.

Para Gil (1999, p.42), a pesquisa tem um caráter pragmático, ou seja, “é um processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos”.

A pesquisa científica uma atividade relacionada à solução de problemas em áreas que envolvem pessoas, não se deve levá-la à frente sem considerar o ambiente e o contexto atual e real, no qual os fatos e dados serão estudados e gerados (GIL, 1999). Do ponto de vista dos procedimentos técnicos (GIL, 1999), informa que a pesquisa bibliográfica é aquela elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e materiais extraídos da internet entre outros.

Para a realização deste artigo, foram adotados os autores/referências: Kanaane (2009); Saboya; Ferreira; Hannas (1985); Bergamini (1982); Vergara (2003); Schermerhorn; Hunt; Osborn (1999); Moscovici (1998); Bowditch (2002) entre outros.

Partiu-se, de tais observações, as ações metodológicas deste estudo foram orientadas e adota-se o modelo para procedimentos científicos que considera três etapas para o estudo: a ruptura, a construção e a verificação.

E é por meio de estudos bibliográficos que vemos uma porta para a reflexão sobre as relações de trabalho e sobre sua presença nas organizações, analisa-se o bem e o mal-estar vivenciados, ou seja, um caminho para se pensar a condição dos trabalhadores, da sua subjetividade, para além do modelo explorador-explorado.

## **1 RELAÇÃO HOMEM-TRABALHO E AS CONDIÇÕES DE VIDA ATUALIDADE**

O trabalho tem sido representado ao longo da vida do ser humano como um dos pré-requisitos para sua condição de vida no planeta, pois sem o mesmo seria impossível viver, visa-se assim a dependência do homem ao trabalho. Geralmente o indivíduo assimila o trabalho a sua identidade, e a seus valores, tornado esta parte de sua vida.

Nos primórdios da humanidade, o trabalho se apresentava como a confrontação do homem com a natureza, visando diretamente a própria manutenção ou a própria segurança. Com a evolução econômica entendida primeiro no sentido da economia de troca, que mais tarde foi substituída pela economia monetária e pela crescente divisão do trabalho e especialização, a ligação primitiva ou agrária entre o resultado do trabalho e as necessidades individuais de quem trabalhava foi se tornando mais mediata, de tal forma que esta ligação já só existe - pelo menos entre nós - no restrito âmbito do auto-abastecimento (RURUP,1994, p. 45).

No entanto vale ressaltar que o trabalho não deve ser visto pelo homem apenas como uma atividade de subsistência, garantia de estabilidade financeira ou uma espera pela aposentadoria. Portanto, este deverá ser elemento essencial na vida do ser humano.

O desenvolvimento de novas tecnologias, descoberta de novos materiais e as mudanças na estrutura do mercado são os principais fatores que marcaram, significativamente, e aceleraram a competitividade dentro das organizações, assim como, entre elas e principalmente entre as pessoas, afeta direto ou indiretamente a qualidade de vida.

Segundo Maslow (2001, p.50)

O trabalho pode ser psicoterapêutico, psicológico (viabilizar o crescimento de pessoas saudáveis em direção a auto-realização). Isto se torna claro, até certo ponto um relacionamento circular, isto é, se considerarmos, para início de conversa, pessoas razoavelmente saudáveis em uma organização razoavelmente boa, então o trabalho tende a melhorar as pessoas, o que tende a melhorar o setor, o que por sua vez, tende a melhorar as pessoas envolvidas, e assim por diante.

Em contrapartida, o trabalho, em sua maioria, é imposto ao indivíduo de forma que ele não pode utilizar sua capacidade criativa, expressar suas ideias das quais, quase sempre, não são consideradas e, assim, torna suas atividades cansativas e rotineiras, fato que, associado à má remuneração, pode provocar no trabalhador insatisfação, estresse, doenças psicossomáticas, desmotivação e improdutividade. Estes fatores de condições de trabalho podem ser relevantes para associar o mau funcionamento do sujeito dentro da organização assim como na sua vida pessoal, compromete-se as relações interpessoais e causa graves frustrações (MASLOW, 2001).

A relação do homem com o trabalho foi historicamente desenvolvida por mecanismos criado por grupos, que hoje funcionam como meros reprodutores. Lewis *et al* (1995), discute esta visão econômica, coloca-se como aspecto de significância na definição da relação do homem com o trabalho, a questão das trocas (porque ocorrem? Que valores permeiam?).

O homem dependerá mais ou menos de sua condição de trabalho a partir de uma estrutura de condicionalidade gerada por essas trocas. As relações sociais têm-se constituído como relações de troca econômica e não mais afetivas ou incondicionais.

Weber (1991) discute a junção e permeabilidade da burocracia em relação aos problemas atuais tais como: burocratização e a racionalidade, essas desenvolvidas no mundo, tomam conta como regras do jogo, da relação do homem com o trabalho. Os mecanismos de racionalização denunciam uma nova forma de estruturação dessas relações, que se apresentam a partir da perspectiva do capitalismo.

Em meio a esta conjuntura, como resgatar o trabalho enquanto condição ontológica? O indivíduo tem potencialidade para o trabalho, mas a institucionalização do trabalho criou entraves por meio da propriedade privada e padrões de intervenção pela tecnologia, cria-se uma educação mais complexa.

A relação homem-trabalho foi institucionalizada para condições coletivas, e por isso, as comunidades podem ser fundamentais. E talvez, por meio delas consigamos reconstruir esta relação.

No que se refere ao conceito de “organização” Morgan (1996, p.22) expõe que

Raramente as organizações são propostas como um fim em si mesmas. São instrumentos criados para se atingirem outros fins. Isso é refletido pelas origens da palavra “organização” que deriva do grego “*organon*” que significa uma ferramenta ou instrumento. Não é de admirar, portanto, que as idéias sobre tarefas, metas, propósitos e objetivos se tenham tornado conceitos organizacionais tão fundamentais. Com efeito, ferramentas e instrumentos são dispositivos mecânicos inventados e aperfeiçoados para facilitar na consecução de atividades orientadas para um fim particular.

Consequentemente, tais insatisfações como: má remuneração, a busca pela estabilidade financeira, o conforto material, levam o homem a desenvolver mais de uma atividade e amplia a jornada de trabalho e a vida social/afetiva fica comprometida, os valores em sua maioria, são deixados de lado, a saúde já não é mais prioridade e quando se percebe a vida perdeu o sentido. E os danos sociais não compensam o investimento feito ao longo da vida.

### **1.1 Concepções contemporâneas do trabalho**

Considera-se que o trabalho sempre ocupou um lugar central na história da humanidade, nos diferentes grupos e organizações, vale a pena analisar e rever essas considerações sobre o trabalho para que se possam desenvolver novas perspectivas de organização na sociedade.

Com formalidades, o trabalho é uma forma de realização humana e pode-se perceber o verdadeiro sentido que o trabalho causa em si mesmo. Kanaane (2009, p. 22) salienta que “não somente como condições de sobrevivência e subsistência, o trabalho possibilita ao indivíduo exercer sua potencialidade criativa, desde que as condições ambientais e profissionais sejam facilitadoras”, considera-se sua plena realização.

De modo geral, conforme explica Brown (1976, p.130)

O status implica em uma posição dentro do grupo. O papel, em um comportamento adequado que se relaciona com essa posição e o prestígio em algo mais pessoal que o indivíduo adiciona ao status e ao papel. Um médico, por exemplo, sempre merecerá algum respeito pelo seu simples status oficial como tal, mas o seu prestígio poderá ser maior ou menos, dependendo do fato de ser um bom ou mau médico. A distinção é importante, uma vez que uma fábrica popular sobre promoção está baseada nessa confusão entre status e prestígio. É simplesmente falso dizer-se como ocorre frequentemente, que todos desejam promoção no sentido de status formais mais elevados.

O que a pessoa realmente deseja é uma posição em que seja possível elevar-se em prestígio. Assim, o operário especializado não deseja se tornar um supervisor ou um gerente; o que ele deseja é tornar-se o melhor operário e ser reconhecido como tal, isto é, deseja sentir que, se fizer melhor o trabalho, o fato será reconhecido, não só financeiramente, mas também em termos de mais privilégios (BROWN, 1976).

Portanto, o trabalho será para o homem a oportunidade de modificar-se e modificar o ambiente a seu favor. De tal modo, encontramos diversas percepções atribuídas ao trabalho, como: forma de realização, de socialização e integração ao ambiente, de contribuição para o desenvolvimento social, cultural e pessoal.

Diante de tais concepções o trabalho deve ser visto como “uma ação humanizada exercida num contexto social, que sofre influências oriundas de distintas fontes” (KANAANE, 2009, p. 17).

Para tanto, se faz necessário uma reavaliação a partir das concepções já existentes sobre o trabalho para se desenvolver outras percepções que possam atender esse ambiente atual e cada vez mais competitivo, as necessidades do homem, da sociedade e das organizações contemporâneas, uma vez que esta tríade homem, trabalho e sociedade têm sido cada vez mais exigentes ao longo do desenvolvimento da história da humanidade (CHANLAT, 1996).

Torna-se cada vez mais importante um olhar mais abrangente e dinâmico no que se refere a estes determinantes. Assim o processo de transformação do homem e da sociedade

SANTOS, Rosineia Oliveira dos. **A relação homem-trabalho: uma análise sobre o impacto na qualidade de vida.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.14, nº 1, p. 50-72 TRI I 2020. ISSN 1980-7031

acontece por meio das ações humanas e dos grupos nos quais estão inseridos. Não apenas caracterizado pela evolução dos processos tecnológicos, mas pelas necessidades e fatores históricos, políticos, socioculturais e econômicos oriundos do processo de desenvolvimento humano.

Chanlat (1996) proporciona uma Antropologia da Condição Humana nas Organizações, nesta análise informa que devemos considerar cinco dimensões para compreender o comportamento humano: O nível do indivíduo; Da interação; Da organização; Da sociedade; E do mundo.

A proposta de Chanlat (1996) é que deve-se considerar o ser humano como um ser biopsicossocial, que interage com outros e se constrói a partir desta interação, portanto, um ser humano que está na organização dotada de um subsistema estrutural e material que compõe os meios de produção e também de um subsistema simbólico que compreende o universo de representações que dão sentido às ações deste indivíduo/trabalhador.

Esta organização se insere numa sociedade que, por sua vez, se insere no mundo global, e desta relação em todos estes níveis surge o fenômeno humano nas organizações e se torna possível, então, apreender o comportamento humano em sua essência.

Portanto, para (KANAANE 2009, p. 17)

Tem-se que repensar o trabalho sob a perspectiva contemporânea implica redefinir e reagrupar desde as concepções filosóficas até a organização efetiva dos respectivos setores e ambientes profissionais. Oferecendo condições facilitadoras para que o indivíduo possa obter melhor desempenho e adaptação ao trabalho realizado e ajustar-se de maneira a satisfazer as necessidades da organização e das suas necessidades pessoais.

Para Rogers (2009), há três condições facilitadoras e importantes que devem permear as relações: A consideração positiva incondicional; O relacionamento empático; A congruência.

Quanto à primeira condição, entende-se a capacidade de respeito ao outro, a transmissão de aceitação sem condições ou julgamento prévio; a segunda refere-se à escuta capaz de compreender o sentimento do outro, o seu modo de ser e sentir, o que o outro esta sentido enquanto ser humano; e a terceira condição é a respeito da autenticidade, de ser quem realmente se é na relação, sem máscaras ou fachadas, demonstra-se coerência entre o sentimento e a experiência.

Assim, Rogers (2009) também apresenta o conceito de tendência, que denomina como o elemento motivador, a força que impulsiona o sujeito a desenvolver suas potencialidades.

Entretanto, é importante enfatizar uma concepção de trabalho de forma mais ampla e mais humanizada, que possa contemplar o ser humano em sua amplitude, parte das premissas e dos primórdios até chegar as necessidades atuais.

Os desafios encontrados diante da realidade em constantes e rápidas transformações, se deve contar com profissionais das áreas que estejam preparados, dotados de reflexão crítica. Na atualidade, sabe-se, a ação é extremamente privilegiada em detrimento do pensar. O fato de fazer-se parte de nosso próprio contexto cultural, por vezes, pode ser um dificultador de questionamentos.

A relação Homem-Trabalho é uma contínua reconstrução, a partir dos recursos, das necessidades, recria-se o acesso que temos à nossa potencialidade de amar, de trabalhar... O mesmo acontece com relação à organização do trabalho, é possível até que não exista solução ideal e que, aqui como em tudo, seja, sobretudo a evolução a portadora da esperança. Considera-se o lugar dedicado ao trabalho na existência, a questão é saber que tipo de homens a sociedade fabrica por meio da organização do trabalho. Entretanto, o problema não é absolutamente, criar novos homens, mas encontrar soluções que permitam pôr fim à desestruturação de certo número deles pelo trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

É difícil engajar-se em uma organização onde os princípios sejam a conversa reflexiva e compreensiva dos problemas, os programas de melhorias são colocados com exigência de exames e críticas de suas concepções e valores. Entretanto, nosso frequente desafio e responsabilidade consiste em nos tornarmos profissionais aptos para acompanhar, prever e responder às demandas sociais e políticas pela melhoria de qualidade de vida, especialmente no que diz respeito ao trabalho.

## **1.2 Significados atribuídos ao trabalho**

Para que se possa conceituar o trabalho é preciso considerar os diversos significados a ele atribuído ao longo da história da humanidade, analisa-se não somente os significados e conceitos oriundos das ciências sociais, mas a antropologia, a sociologia, economia e psicologia entre outras, como também os provenientes das concepções políticas, religiosas, econômicas, ideológicas, culturais, biológicas, históricas, sociais.

Historicamente os primeiros estudos sobre o sentido do trabalho são atribuídos a Hackman; Oldhan (1975), são dois psicólogos que relacionaram a qualidade de vida no trabalho ao sentido do trabalho. Segundo os autores um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza.



Hackman; Oldhan (1975, p.159-170), apresentam três características fundamentais:

(a) a variedade de tarefas que possibilita a utilização de competências diversas, de forma que o trabalhador se identifique com a execução;

(b) um trabalho não-alienante, onde o trabalhador consegue identificar todo o processo – desde sua concepção até sua finalização – e perceber seu significado do trabalho, de modo que contribua para o ambiente social, a autonomia, a liberdade e a independência para determinar a forma com que realizará suas tarefas, o que aumenta seu sentimento de responsabilidade em relação a elas;

e (c) o retorno (*feedback*) sobre seu desempenho nas atividades realizadas, permite ao indivíduo que faça os ajustes necessários para melhorar sua *performance*.

Seguir essa ideia Hackman; Oldhan (1975) define o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado; a orientação; e a coerência.

O primeiro se refere ao significado, às representações que o sujeito tem de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui. O segundo a orientação, que é sua inclinação para o trabalho, o que ele busca e o que guia suas ações. E a terceira se refere a coerência que é a harmonia ou o equilíbrio que ele espera de sua relação com o trabalho.

Salienta-se que cada ciência ou concepção irá atribuir significado e valor originário da sua percepção e da relação que se dar do homem com o trabalho em sua peculiaridade. Contempla-se desta forma o homem como produto e produtor da sociedade na qual se insere.

Para ocorrer a relação entre o homem e o objeto de trabalho é necessário que ocorra nessa relação uma mediação, ou seja, que exista um meio de trabalho. O instrumental de trabalho (os meios) seriam o complexo de coisas que o trabalhador insere entre si e o objeto de trabalho (MARX, 2008).

Dejours; Abdoucheli (1994) conceitua organização do trabalho como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade.

Os aspectos relativos à divisão e conteúdo das tarefas, sistema hierárquico e relações sócio-profissionais são estabelecidos a partir de padrões específicos do sistema de produção que, por sua vez, determina a estrutura organizacional na qual o trabalho é desenvolvido.

No entanto, cada categoria profissional está submetida a um modelo específico de organização do trabalho, na qual pode conter elementos homogêneos ou contraditórios, facilitadores ou não da saúde mental do trabalhador. Esta definição depende dos interesses econômicos, ideológicos e políticos daqueles que dominam o processo produtivo.

Para KANAANE (2009, p. 17) o trabalho assume as seguintes facetas:

- **aspecto técnico**, que implica questões referentes ao lugar trabalho e adaptação fisiológica e sociológica;
- **aspecto fisiológico**, cuja questão fundamental se refere ao grau de adaptação homem - lugar de trabalho - meio físico e ao problema da fadiga;
- **aspecto moral**, como atividade social humana, considerando especialmente as aptidões, as motivações, o grau de consciência, as satisfações e a relação íntima entre atividade de trabalho e personalidade;
- **aspecto social**, que considera as questões específicas do ambiente de trabalho e os fatores externos (família, sindicato, partido político, classe social etc.). Há de se considerar sob tal perspectiva a interdependência entre trabalho e papel social e as motivações subjacentes;
- **aspecto econômico**, como fator de produção de riqueza, geralmente contraposto ao capital, e unido em sua função a outros fatores: organização, propriedade, terra.

Diante das informações, pôde-se perceber que o trabalho deverá ser definido de acordo com o contexto social, assim como as influências internas e ou externas do homem, e de como se estabelece esta relação do indivíduo com o trabalho. Além disso, se faz necessário observar dentro deste contexto a distinção entre motivação e satisfação, assim a motivação corresponde aos processos internos e psicológicos do indivíduo que associado aos fatores externos, que são caracterizados pela busca da realização das necessidades e da satisfação irá determinar o valor e o significado do trabalho para sua vida (KANAANE, 1999).

A atividade profissional constitui fonte de satisfação, se for de livre escolha, isto é, por meio de sublimação, tornar-se-á possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos (pulsionais) persistentes ou, constitucionalmente, reformados. No entanto, como caminho para a felicidade, o trabalho não é altamente prezado pelos homens. Não se esforçam em relação a ele como o fazem em relação a outras possibilidades de satisfação. Para Freud, as pessoas só trabalham sob pressão da necessidade, e esta aversão humana ao trabalho suscita problemas sociais extremamente difíceis (FREUD, 1996a).

Anthony (1984) faz-nos um resgate das idéias sobre o trabalho ao longo da história, procura-se identificar os valores que alicerçam os pressupostos para a sua relevância, na tentativa de descobrir as ideologias sobre o trabalho que, ao longo do tempo, transformaram-no em algo tão geral e comum para as pessoas. O autor conta que há mil anos, o trabalho era uma atividade tediosa, subordinada ao uso, à beleza e a felicidade. Para um ateniense, o trabalho não era um fim em si mesmo e os deveres de um cidadão, o exercício da política, eram incompatíveis com um emprego fixo e a falta de liberdade que este impõe.

Desta forma, Anthony (1984) informa que durante a Idade Média, o trabalho adquire outra feição: os servos trabalhavam em troca da proteção do senhor feudal. Eram tempos

SANTOS, Rosineia Oliveira dos. **A relação homem-trabalho: uma análise sobre o impacto na qualidade de vida.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.14, nº 1, p. 50-72 TRI I 2020. ISSN 1980-7031

violentos, os roubos e saques às propriedades eram frequentes e não existiam governos centrais, suficientemente, fortes que garantissem a segurança das pessoas. O trabalho resumia-se a um ou dois dias de serviços prestados nas terras do senhor feudal, mas os servos também pagavam inúmeros impostos e taxas, que eram recolhidos e fiscalizados por intermediários.

Com o tempo, administrar essa forma de prestação de serviços tornou-se muito dispendioso e foi, pouco a pouco, substituída pelo trabalho pago com salários. Dobb (1977) explica que o trabalho, não era um assunto especial; era feito por necessidade, porque era ordenado pelo ciclo natural e por Deus.

Dobb (1977) também relata que as dificuldades enfrentadas pelos camponeses, obrigados a trabalhar quase à exaustão para o senhor feudal, que demandava sempre mais produção, para aumentar a sua renda e manter o seu estilo de vida. O autor comenta que alguns poucos conseguiam juntar capital suficiente para adquirir propriedades independentes, utilizar métodos mais sofisticados para o plantio e tratamento da terra e pagar pelo trabalho assalariado, forma-se uma classe de camponeses mais prósperos, que se distinguia da grande maioria.

Como tal, o trabalho é fonte de energia à disposição do Homem que, sob sua orientação, expressa uma intervenção dupla na natureza: (1) uma intervenção física, pela qual o mundo é transformado com base no seu conhecimento das leis naturais – o mundo é humanizado e (2) uma intervenção cultural, pela qual a sociedade e a história são continuamente criadas como produtos humanos... O trabalho é aqui assumido como uma gama de possibilidades de recursos, através da qual o Homem se relaciona com a natureza, modificando-a e dominando-a para realizar a sua indeterminação (MALVEZZI, 2000, p. 89).

Em outra perspectiva Arendt (1999) distingue o labor, alega que é inerente ao Homem e necessário ao seu sustento e à sua sobrevivência como espécie, e é consumido quase que na mesma hora em que o esforço é despendido, do trabalho, que cria produtos que garantem a permanência e a durabilidade do mundo desse homem, sugerir diferentes graus possíveis de satisfação na realização de cada um. E continua Arendt (1999), a benção do labor consiste no fato de que o esforço e a recompensa seguem-se tão de perto quanto a produção e o consumo dos bens de subsistência, de modo que a felicidade é concomitante com o próprio processo.

“Não existe felicidade duradoura fora do ciclo prescrito de exaustão dolorosa e regeneração agradável” (ARENDDT, 1999, p. 120). A autora diferencia entre o trabalho exercido pelo homem e que está diretamente relacionado à sua sobrevivência, daquele que é desempenhado para a manutenção do mundo à sua volta, acrescentado que apenas o primeiro, o labor, pode ser fonte de felicidade.

Luria (1991) explica que a influência do ambiente com o trabalho humano na transformação da natureza e não em sua simples adaptação a ela, exige do homem o controle de seu comportamento que o permite, de certa forma, dominar a natureza e subordiná-la a seus fins. Nesse sentido, faz com que o comportamento seja social não somente em seu conteúdo, mas também em seus mecanismos, seus meios.

Ao invés de memorizar imediatamente algo de particular importância, o ser humano desenvolve um sistema de memória associativa e estrutural; desenvolvem-se a linguagem e o pensamento, surgem as ideias abstratas e criam-se inúmeras habilidades culturais e meios de adaptação [...] (VIGOTSKY;LURIA, 1996, p. 62).

Assim, pode-se questionar o trabalho de forma significativa na vida do ser humano, atribuiu-se valores e condutas condizentes a qualidade de vida e a função social do trabalho diante a sociedade e de forma peculiar ao indivíduo em si.

## **2 O IMPACTO DA RELAÇÃO HOMEM - TRABALHO**

O homem esta inserido na sociedade como um ser criador e transformador, logo, suas criações e transformações estarão de acordo com suas crenças e seus valores. Porém, este encontro com o EU, quase sempre não acontece, gera-se muitas frustrações, sofrimentos e desajustes sociais. Estes desencontros muitas vezes não acontecem por falta de interesse e de força motivadora pela busca, mas, em algumas circunstâncias pode ocorrer a busca e não ter o retorno esperado, talvez pelas condições de vida que se leva, que não favoreceram tal encontro consigo e com aquilo que se deseja.

Bergamini (1992, p.150)

A auto-realização requer que o indivíduo aceite as diferenças e reconheça que as dificuldades interpessoais não são conseguidas pela violência e o isolamento, senão através da comunicação. Uma pessoa que seja feliz com aquilo que se faz e se sinta satisfeita de que suas características pessoais tenham sido aceitas terá mais a oferecer aos outros e será mais conscientemente cooperativa com quem quer que seja.

Logo, pode-se perceber a importância do ajuste do EU individual, para poder então entrar em contato com o outro e então chegar a um encontro com os grupos e desenvolver as relações não somente no ambiente de trabalho como na vida pessoal e social. Desta forma, como qualidade de vida torna-se importante para o bom desempenho profissional, tal como a vida profissional, esta feira será necessário um ajuste entre as duas dimensões para um

desempenho e satisfação do ser humano, em qualidade de vida, bem estar pessoal e profissional (BERGAMINI, 1992).

De acordo com Bergamini (1992, p. 152) esse ser passa por modificações sensoriais e isso reflete em seu dia a dia

O homem contemporâneo, por uma série de razões: dele próprio, dos seus grupos sociais e do ambiente em que vive, tem apresentado, percentualmente, um aumento daqueles estados conhecidos como de ansiedade e angústia. O mal-estar característico de tais estados tem levado o homem à procura de melhores soluções para resolvê-lo, mas nem sempre se tem conseguido chegar a estratégias mais sadias. É bem por isso que grande número de pesquisas feitas atesta, por exemplo, um significativo aumento percentual no consumo de drogas acompanhado de grande número de atos delinquentes.

É incompreensível, não há dúvida, que se devem encontrar formas mais produtivas e confortáveis de evitar a inadequação humana. É notório que cada pessoa tenha uma tendência natural de considerar a sua problemática individual de forma prioritária. É por isso que cada um faz de si e de suas vivências o ponto de referência do universo no qual se encontra. Para suplantar as próprias dificuldades, cada ser humano está, constantemente, busca-se elementos que possam fornecer-lhe maiores informações, esclarecer e equacionar melhor suas preocupações mais íntimas (BERGAMINI, 1992).

Em um sentido mais amplo, sabe-se que todos têm problemas e isso não significa que a existência de tais problemas internos ou não, necessariamente, significam anormalidade psíquica. Uma sobrecarga de dificuldades, dúvidas e conflitos impõe-se, normalmente, a cada um de nós em nossas atividades de rotinas.

Os problemas e situações desagradáveis exigem que cada um empregue recursos a fim de colimar soluções mais confortáveis. É claro que o esforço para conseguir tais soluções pode vir a precipitar desgaste psicológico e determinar uma espécie de esvaziamento de energia psíquica, dando lugar a uma sensação interna de pressão, consumidora do tônus vital, objetivamente constatável sob forma de apatia e perda de motivação. A compreensão desse desgaste reacional fica mais fácil se observamos que, assim como os obstáculos do mundo físico consomem energia, requerendo a intervenção de qualquer tipo de força-para serem suplantados, no mundo psíquico também o mesmo acontece. Uma vez que alguém se vê diante de um impasse, há que reagir para livrar-se da situação conflitiva e nesse momento o reduto de forças internas é solicitado a entrar em ação, para que providências sejam tomadas com vista à solução do problema, daí o desgaste interno (BERGAMINI, 1992, p. 160).

A cada comportamento se tem um reduto de recursos pessoais utilizados, ou, para melhorar seu desempenho, para que seja gerido da melhor maneira possível. Isso não quer dizer que tais recursos se esgotem definitivamente; pelo contrário, eles vão se recompor e a

cada obstáculo vencido a pessoa sente-se como que realimentada em seu próprio eu e mais predisposta a enfrentar novas e futuras etapas da vida. Caso não possa fazê-lo sozinho, se deve compreender que precisa.

Para (HANNAS, 1983) o ajustamento é o processo psíquico por meio do qual o homem busca harmonizar o seu EU com o mundo, reduz a tensão interna, ou mantém-na até realizar o que pretende.

Estas questões podem ser observadas e desenvolvidas pelas organizações que priorizam a qualidade de vida de seus colaboradores dentro da organização, como perspectiva de maior desempenho, rendimento e participação que poderá refletir na qualidade do serviço oferecido, no reconhecimento desse trabalhador e da empresa.

Desta forma, Hannas (1983) informa que este ajuste mútuo do indivíduo enquanto pessoa e enquanto colaborador, e da empresa enquanto organização não acontece, muitos desequilíbrios e desajustes podem acontecer de ambas as partes:

- O colaborador enquanto pessoa poderá desenvolver a insatisfação, que irá desencadear a baixa produtividade, o cansaço, a monotonia que se transformará num fator estressor, que depende do grau desenvolverá outras doenças psicossomáticas como comorbidades. Influenciando em todos os aspectos de sua vida e a empresa enquanto organização sofrerá impactos financeiros, produtivos e de pessoal.
- O desgaste emocional causado pela relação de trabalho possui um forte impacto sobre a saúde e a qualidade de vida do indivíduo, podendo ser um dos fatores que levam o sujeito a desenvolver diversas patologias e pode chegar até um nível de invalidez, cujas doenças são explicadas como a manifestação de algo conscientemente, desconhecido que esta escondido e não se encontra nem uma maneira de vir a tona, se converte em doenças físicas, como câncer, gastrites, doenças pulmonares, e outras (HANNAS,1983).

Assim, o termo psicossomático como vimos nos capítulos anteriores, surge da psique que significa mente, e do termo soma que é proveniente do corpo, ou seja, são doenças que são somatórias da mente e representadas pelo físico.

Logo, para Freire (2000) o estudo desta relação do corpo e da mente, dos processos biológicos e psicológicos serão compreendidos com a relação entre o trabalho e a saúde mental e a qualidade de vida do ser humano. Com isso, surgem alguns aspectos tais como: a importância do cuidado com a pessoa, de se tratar o sujeito como pessoa e não como

máquinas robóticas, de se humanizar o tratamento entre organização e colaborador para que os rendimentos construídos ao longo deste processo, tenha, conseqüentemente, evolução em sua totalidade.

### **2.1 A relação de trabalho como sinônimo de satisfação**

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) teve origem por volta dos anos de 1950, quando surgiram as preocupações iniciais com a relação homem-trabalho no ambiente empresarial. Essa preocupação se expandiu durante o período da revolução industrial, quando os operários passaram a reivindicar por melhores condições de trabalho, menores jornadas e salários mais justos. Assim, ficou evidente que a mão-de-obra necessária para produzir é movida por um homem com sentimentos e realizações pessoais, e que o estado emocional pode acarretar sérios problemas na produção.

Nesta época, na Inglaterra, Eric Trist e sua equipe, desenvolveram uma abordagem técnica da organização do trabalho, ajusta-se o trabalhador em seu ambiente de trabalho. Porém, apenas na década de 60, foi dada ênfase aos programas de qualidade de vida no trabalho, tais como: pesquisas para se diagnosticarem melhores formas de realização do trabalho e também sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

A partir deste momento, a qualidade de vida no trabalho foi objeto de pesquisa em diversos países.

No Brasil, de acordo com o que revelam os estudos de Ayres; Silva (2004), uma especial atenção acerca desta área teve início somente na década de 80.

A pressão por melhores resultados, a insatisfação financeira e o estresse proveniente do ambiente de trabalho vêm a ocasionar redução na produtividade dos trabalhadores do ambiente empresarial. É nessa perspectiva que a empresa deverá oferecer atividades que, em contrapartida a esses fatores, proporcionarão bem-estar aos seus colaboradores, compensa-se seu esforço pela produção na empresa (FRANÇA JÚNIOR; PILATTI, 2004).

Ao longo da história, para a produção social da vida, os homens desenvolveram, de acordo com suas necessidades, determinadas relações de produção, ou seja, o conjunto das relações humanas, que correspondiam à etapa do desenvolvimento das forças produtivas matérias da época.

Segundo Almeida (2005) a representação do trabalho em sua essência tem sofrido modificações, ao longo da história da humanidade chega-se ao nível de compreensão da

realidade e das necessidades do ser humano em sua totalidade, considera-o como distintas categorias sócio-profissionais.

Ao pensar nisso, KANAANE (2009, p. 99) enfatiza:

- O trabalho como fonte de prazer e satisfação;
- O trabalho como aliado às perspectivas de progresso e de desenvolvimento pessoal;
- O trabalho como auto-realização, auto- atualização e desafios;
- O trabalho considerado elemento de sobrevivência, em que os fatores: salário, segurança, poder, status, afiliação, entre outros, passam a ocupar posições essenciais nas concepções que determinados grupos sociais elaboram sobre o mesmo.

Diante do exposto, o indivíduo deverá atrelar suas atividades profissionais, associadas à satisfação e ao prazer, e a realização das suas necessidades e não como fonte de alienação, isso será compreendido como mediação das relações entre os sujeitos de diferentes contextos socioculturais.

[...] a personalidade alienada, ou a alienação em seus níveis psicológicos, expressa-se como se fosse um duplo da pessoa, que pouco a pouco ocupa seus gestos, suas reações, seus pensamentos e sentimentos, gerando a muda aceitação, a resignação e o conformismo da pessoa ou o seu fracasso, expresso em diferentes formas de sofrimento psicológico (MARTINS, 2007, p. 133).

Fica evidente a importância do bem-estar e a saúde do indivíduo no trabalho, pois é no trabalho que este passa a maior parte do seu tempo. A qualidade de vida está diretamente relacionada com as necessidades e expectativas humanas e com sua respectiva satisfação. Corresponder ao bem-estar do indivíduo, no ambiente de trabalho, são expressões das relações saudáveis e harmônicas (KANAANE, 1999).

Com a realidade das relações contemporâneas percebe-se que o fator trabalho como peça dominadora entre os seres, deverá ser o sujeito, o agente dominador. Segundo Kanaane (1999) o homem será domado pela obsessão de produzir mais e mais, de demonstrar resultados, e obter mais lucros e na maioria dos casos esquece-se de viver, de ter qualidade de vida focada nos valores e nas relações sociais. E esta busca incessante por resultados causa danos irreparáveis a sua vida em todos os âmbitos, seja na vida social, na saúde física e mental e até na qualidade de vida ambiental.

Em contrapartida, o trabalho será para o homem uma relação de manutenção de qualidade de vida, uma oportunidade de proporcionar melhores condições para o homem em todos os aspectos.



Assim, o termo qualidade de vida, pode ser considerado como as condições facilitadoras que são oferecidas ao trabalhador, para proporcionar satisfação no desempenho de sua atividade. Por meio desta interação, empresa e colaborador crescem e a probabilidade de satisfação de ambas as partes.

Salienta, KANAANE (2009, p. 59) que

As organizações exercem influência acentuada sobre os processos mentais e emocionais dos indivíduos que as compõem. As instituições (sistemas organizacionais, grupos de trabalho com cultura própria) podem atuar como ambiente integrador e enriquecedor para as pessoas que nelas trabalham ou contrariamente, podem desagregar e manipular as pessoas, que tendem a ser absorvidas pelas mesmas.

De acordo com tal pensamento, Fernandes (1996) comenta que se pode entender o ambiente de trabalho, bem como o grupo e a qualidade da gestão possuem fortes relevâncias na saúde e na vida do indivíduo, ou seja, um ambiente seguro, um ambiente harmônico no ponto de vista do clima organizacional, que ofereçam condições físicas e interacional das relações interpessoais poderá contribuir para ajustamentos mais sadios ao ambiente de trabalho, e a estrutura de personalidade do indivíduo, que por sua vez tende a ser influenciada fortemente, poderá causar fortes danos a vida pessoal e profissional deste colaborador.

## **2.2 Os bons resultados e manutenção da qualidade de vida no trabalho (QVT)**

A relação do homem com o trabalho, de certa forma, não é tranquila, essas dificuldades que permeiam esta instância, e que talvez tenha sido um agravante na dor humana. Entretanto, essa dificuldade esta atrelada à mudança do conceito de trabalho, uma alteração subjetiva sobre a necessidade do trabalho.

À medida que a civilização contemporânea se configurou, o mundo do trabalho passou por uma transformação completa, profunda, que alterou o modo como as pessoas trabalhavam, o significado dessas atividades nas suas vidas e as normas sociais que regulamentavam as diferentes práticas profissionais. (DIAS, 2009, p. 14).

A Revolução Industrial trouxe uma proposta de felicidade, uma esperança de crescimento, que a atualidade não apresenta. Hoje falamos em crise mundial, precarização do trabalho, e temos um homem que labora, consumista e consumível, pois, no processo de evolução do trabalho mudaram-se os conceitos, os parâmetros, as metas, os objetivos, as formas de ver e de fazer (ANTUNES, 2002).

O trabalho foi-se moldando às novas configurações da realidade e da sociedade, as tarefas e às suas exigências. O trabalhador deixou de ser o operário executor e passou a

SANTOS, Rosineia Oliveira dos. **A relação homem-trabalho: uma análise sobre o impacto na qualidade de vida.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.14, nº 1, p. 50-72 TRI I 2020. ISSN 1980-7031

assumir o papel de operador, controlador de máquinas planejadas para minimizar o custo do trabalho e maximizar a produtividade.

As novas tecnologias e formas de gestão, oriundas do final da década de 70, com novos arranjos organizacionais, foram arquitetadas em busca de estruturas mais flexíveis. A hierarquia ganhou mais leveza com o corte de níveis hierárquicos. A terceirização passa a ser uma prática disseminada com forte enxugamento dos trabalhadores (ANTUNES, 2002).

Os processos de trabalho, sob o impacto das inovações tecnológicas, alteram a relação do indivíduo com a atividade laboral e exigem novas competências e com agilidade. Os trabalhadores são pressionados a dominar uma gama cada vez mais ampla de tarefas e a desenvolver competências múltiplas. Novos modelos de gestão são construídos com vistas a elevar a produtividade e fazer frente à competitividade.

Diante dessa pressão, quando a relação do trabalhador com a organização não possibilita uma harmonia psíquica, pode ocorrer o sofrimento, uma vez que a energia pulsional que não encontra canais de descarga no exercício do trabalho, acumula-se no aparelho psíquico, ocasiona-se com isso, sentimentos de desprazer e tensão (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

E assim como explica Freud (1996b), nos escritos sobre o mal-estar na civilização, percebemos que a função do trabalho é ineficaz para nosso desejo de felicidade e enfrentamento das contradições. É preciso cogitar que infelicidade ou mal-estar é algo comum e pensar o trabalho não só como mais-valia, e sim como valor de uso, que possa nos proporcionar um sentido.

Cabe, portanto, a nós, trabalhadores, refletirmos sobre nossa *práxis* e sujeitar-nos ao princípio de realidade, pois a meta de satisfação, mesmo que substitutiva como disse Freud (1996b), não pode ser abandonada, visto que nos garante certa proteção contra o sofrimento.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante dos estudos realizados percebeu-se a importância do investimento por parte da organização no processo de humanização, do cuidado com o colaborador para melhor desenvolvimento da empresa e das pessoas que nela trabalham, visto que o indivíduo satisfeito, trará maior lucratividade.

Identificou-se a necessidade de atuação dos profissionais qualificados nas áreas de humanas, mais especificamente um psicólogo, para poder identificar, classificar, estimular e desenvolver a realização das necessidades destes colaboradores, mantém-se assim seu nível

SANTOS, Rosineia Oliveira dos. **A relação homem-trabalho: uma análise sobre o impacto na qualidade de vida.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.14, nº 1, p. 50-72 TRI I 2020. ISSN 1980-7031

de motivação. Como pode ser comprovado por meio da teoria do Maslow, que as buscas pela realização das necessidades humanas acontecem gradativamente, surgir uma necessidade após a realização da outra, impulsiona o indivíduo na busca pela tal realização mantém-no assim sempre motivado.

Contudo, esta busca pela realização acontecerá de forma equilibrada de modo a não prejudicar outras áreas da vida do ser humano. Visto que para o homem funcionar plenamente é necessário harmonizar, equilibrar todas as áreas de sua vida.

As organizações terão uma visão do homem como um ser biopsicossocial, que precisa ser considerado em todos seus aspectos, mediante suas atitudes e comportamentos, desde sua cultura, sua carga genética, seus valores e crenças, para então poder avaliar e desenvolver aquilo que o sujeito tem de melhor.

Logo, é importante que as organizações tenham uma visão integrada do seu patrimônio vivo, que estes sejam vistos como um todo e não como parte deste todo, uma vez que dentro de uma empresa ele não é só um número, este carrega consigo uma carga de fatores que formam este ser. Nesta percepção do ser como um todo, não espera-se que os seres tenham as mesmas respostas em um mesmo momento, visto que cada pessoa é única e singular, cada uma terá respostas e comportamentos diferenciados para se realizar uma mesma atividade.

Diante desta visão integradora dos seres humanos, da consideração individual da realização das suas necessidades, dos caminhos que são traçados por cada um para se chegar a auto realização precisa ser bem acompanhado e assistido para que não se tenham graves entraves que possam prejudicar o desenvolvimento do sujeito.

Contudo, a organização que tem como foco a visão do todo, a consideração pela pessoa, terá maior probabilidade e grau de satisfação não só do seu cliente interno como também de seus clientes externos, gera maior participação e lucros. Essas pessoas integrantes e participantes ativas dessa empresa, quando realizados e motivados resultam em um ciclo de satisfação, empresa-colaborador e colaborador- empresa.

O homem será considerado em sua complexidade como um ser que pensa, reflete, produz ideias novas, que é capaz de provocar mudanças, nas quais podem ser para melhor ou pior. Tudo dependerá do seu estado de motivação, bem como da forma como ele é tratado dentro da organização.

SANTOS, Rosineia Oliveira dos. **A relação homem-trabalho: uma análise sobre o impacto na qualidade de vida.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.14, nº 1, p. 50-72 TRI I 2020. ISSN 1980-7031

As relações de poder também foram analisadas e serão uma constante na vida de qualquer pessoa e será encarada como parte integrante das relações humanas, varia-se em intensidade, de acordo com cada situação específica.

Diariamente, somos envolvidos ou influenciados, e até mesmo incentivados nessas relações de poder, tanto no trabalho quanto em casa. É importante que todos tenham consciência que a ação e reação causada por esse processo faz parte da sociedade, ou seja, é por meio dela que descobrimos, almejamos ou realizamos atividades, e é assim que as transformações muitas vezes acontecem.

Assim, o trabalho será tanto para o ser quanto para o homem, e por meio da organização, uma fonte de realização e de satisfação, e não mais um local de alienação e de opressão.

## **REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, M. A. B. de. **Desenvolvimentismo e lazer.** Revista Lecturas. Vol. 10, n. 87, 2005.

ANTHONY, P. D. **The Ideology of Work**, London: Tavistock Publications, 1984.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2002.

ARENDT, H. **A Condição Humana**, 9. ed., São Paulo: Forense, 1999.

AYRES, K. V.; SILVA, I. P. **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho:** a percepção de profissionais do setor de hotelaria. In: Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, 4. ed., Porto Alegre. **Anais.** Porto Alegre: ISMA-BR, 2004.

BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada à administração de empresas:** Psicologia do comportamento organizacional. São Paulo: Atlas, 1992.

BOWDITCH, J. L. **Elementos do Comportamento Organizacional.** São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

BROWN, J.A.C. **A Psicologia Social da indústria.** São Paulo: Atlas, 1976.

CHANLAT, J. F. **Por uma antropologia da condição humana nas organizações.** (Trad.) Ofélia de Lana Sette Torres, In \_\_\_\_\_ (Org.) O indivíduo nas organizações, dimensões esquecidas, Vol I, São Paulo: Atlas, 1996.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E. **Desejo ou motivação?** A interrogação psicanalítica do trabalho. (Trad.) Fernando C. Prestes Motta, In DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E, JAYET, C.. **Psicodinâmica do trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.

SANTOS, Rosineia Oliveira dos. **A relação homem-trabalho: uma análise sobre o impacto na qualidade de vida.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.14, nº 1, p. 50-72 TRI I 2020. ISSN 1980-7031

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DIAS, R. C. S. **Relação homem-trabalho:** entre o bem e o mal-estar. Omnia Saúde, v.6, n.2, p.01-14, 2009.

DOBB, M. **A Evolução do Capitalismo,** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977.

FRANÇA JÚNIOR, N. R.; PILATTI, L. A. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT):** modelos que os líderes e gestores podem utilizar para propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho. In: Simpósio de Engenharia de Produção, **Anais.** Bauru: UNESP, 2004.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.  
FREIRE, C. A. **O corpo reflete o seu drama:** somatodrama como abordagem psicossomática. São Paulo: Agora, 2000.

FREUD, S. **Psicologia de grupo e análise do ego.** In: Edição Standart Brasileira das Obras Psicológicas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, 1996a.

\_\_\_\_\_. **O mal-estar na Civilização.** Rio de Janeiro: Imago, 1996b.

FIGLIOLI, J. O. **Psicologia para administradores.** 7. ed., São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed., São Paulo: Atlas, 2002.

HACKMAN, J. N.; OLDHAM, G. R. **Development of the job diagnostic survey.** In: Journal of Applied Psychology, s.l., v. 60. n. 2., 1975.

HANNAS, M. L. **Psicologia do ajustamento.** Petrópolis: Vozes, 1983.

HANNAS, M. L.; FERREIRA, A. E.; SABOYA, M. **Psicologia do Ajustamento,** 6. ed., Petrópolis, RJ: Vozes, 1985.

HOUAISS, A.; VILLAR, M. de S. **Minidicionário Houaiss da língua portuguesa.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações:** o homem rumo ao Século XXI. São Paulo: Atlas, 1994.

\_\_\_\_\_. **Comportamento humano nas organizações.** São Paulo: Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. **Comportamento humano nas Organizações:** o homem rumo ao século XXI, 2.ed., São Paulo: Atlas, 2009.

SANTOS, Rosineia Oliveira dos. **A relação homem-trabalho: uma análise sobre o impacto na qualidade de vida.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.14, nº 1, p. 50-72 TRI I 2020. ISSN 1980-7031

LEWIS, A, *et al.* **The new economic mind** - The social psychology of economic behavior. Londres: Harvester/Wheatsheaf, 1995.

LURIA, A. R. **Curso de psicologia geral: linguagem e pensamento.** v. IV. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.

MAGALHÃES, L. R. de. **Aprendendo a lidar com a gente: relações interpessoais no cotidiano.** 2. ed., Bahia: EDUFBA, 2001.

MALVEZZI, S. **A construção da identidade profissional no modelo emergente de carreira, Organizações e Sociedade,** v.7, n.17, jan/abr, 2000.

MARTINS, L. M. **A natureza histórico-social da personalidade.** Caderno CEDES, Campinas, SP, v. 24, n. 62, 2007.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política.** v.I. (Trad.). Reginaldo Sant' Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

MASLOW, A. H. **Maslow no gerenciamento.** Rio de Janeiro: Qualymark, 2001.

MORGAN, G. **Imagens da organização.** São Paulo: Atlas, 1996.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal.** rev. amp. José Olímpio, 3. ed., Rio de Janeiro: Técnicos e científicos, 1998.

NASCIMENTO, E. M; SAYED, K. M. E (2002). **Administração de conflitos.** Disponível em: <[http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/cap\\_humano/4.pdf](http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/cap_humano/4.pdf)> acesso em: 07 de jul. de 2018.

NAZARETH, E. R. **Mediação: o conflito e a solução.** São Paulo: Artepaubrasil, 2009.

REVISTA OMNIA SAÚDE – **Revistas eletrônicas das faculdades adamentinenses integradas.** Disponível em:

<<http://www.fai.com.br/portal/ojs/index.php/omniasaude/article/view/75/pdf>> Acesso em: 15 de jan. de 2018.

ROGERS, C. R. **Tornar-se pessoa.** São Paulo: Martins Fontes, 2009.

ROUSSEAU, J. J. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens.** (Trad.) Lourdes Santos Machado. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

\_\_\_\_\_. **Discurso Sobre a Origem e os Fundamentos da Desigualdade entre os Homens:** coleção "Os Pensadores", São Paulo: Nova Cultural, 1999.

RURUP, B. **Trabalho do futuro e futuro do trabalho.** Alemanha, Deutschland, 1994.

SCHERMERHORN, J. R; HUNT, J. G; OSBORN, R. N. **Fundamentos de Comportamento Organizacional.** 2. ed., São Paulo: Bookman, 1999.

SANTOS, Rosineia Oliveira dos. **A relação homem-trabalho: uma análise sobre o impacto na qualidade de vida.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.14, nº 1, p. 50-72 TRI I 2020. ISSN 1980-7031

VERGARA, S. C. **Projeto e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2003.

VIGOTSKY, L. S; LURIA, Alexander, R. **Estudos sobre a história do comportamento: o macaco, o primitivo e a criança.** Porto Alegre: Artmed, 1996.

WEBER, M. **Economia e Sociedade.** Brasília: Universidade de Brasília, 1991.

WEIL, P. **Relações humanas na família e no trabalho.** Petrópolis: Vozes, 1995.