

QUALIDADE DE VIDA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A busca pela satisfação no meio ambiente de trabalho não é um modismo da globalização. Trata-se, sobretudo, de alcançar a plenitude de viver com qualidade de vida. O que pressupõe vários fatores, entre os quais os arrolados na Constituição Federal, notadamente os previstos em seu artigo 6º - saúde, segurança, educação, lazer, previdência social e trabalho -, além do meio ambiente ecologicamente equilibrado, conforme estatuído no artigo 225 da mesma Carta Magna. Isso é o mínimo de que o cidadão necessita para viver com dignidade.

A vida das pessoas gira em torno do trabalho. Não há como desvinculá-las dessa atividade, independentemente de ser remunerada ou não. Faz parte da sobrevivência do ser humano. Há uma grande diferença, entretanto, quando encara o trabalho como obrigatório ou o vê como algo agradável, desafiante. Ele não pode encarar seu ambiente laboral como algo que lhe cause medo, angústia. O trabalho é importante para ele. Constitui um meio de sobrevivência, um lazer, e significa, até mesmo, o próprio sentido de sua vida.

Considerando, portanto, todos esses elementos, indubitavelmente, o local onde a pessoa exerce essas atividades deverá oferecer as condições mínimas para sua qualidade de vida, principalmente porque é nesse ambiente que ela passa boa parte do tempo. Em decorrência, a qualidade de vida nesse espaço assume, para ela, uma dimensão muito além do simples emprego. Ela tem ali uma extensão de seu próprio lar.

O meio ambiente laboral adequado passa por várias dimensões (socioeconômicas e organizacionais), que, somadas, proporcionarão o bem-estar do funcionário: condições de trabalho seguras e saudáveis, como ergonomia, iluminação adequada, eliminação de ruídos, jornada de trabalho, plano de carreira, remuneração justa, assistência médico-odontológica, relações de respeito e outras situações que possam oferecer um local livre de estresse, mal-estar, insegurança, sobrecargas, ou de quaisquer outros efeitos negativos.

Gostar do que se faz é condição indispensável para a realização da pessoa, que deve ser visto como satisfação, e não como sacrifício. Ao sair de casa rumo ao local de trabalho, o trabalhador deve ter em mente a expectativa de um novo dia, com novas ideias a serem aplicadas, frutos de sua condição de pessoa. No encerramento do expediente, sua saída precisa ser tranquila, em vez de se sentir feliz em sair “daquele inferno”. Ao final de um dia de atividades profissionais, a sensação deve ser de realização. No dia a dia de sua atividade laboral não é salutar o questionamento apenas sobre o que produz ou quanto está ganhando por isso, mas, sobretudo, como está vivendo. Quando há reações negativas no retorno ao trabalho, seja numa segunda-feira, seja na volta das férias, ou diariamente, no início de cada jornada, há fortes sinais de que o ambiente não está correspondendo às expectativas do trabalhador. Esse fato, se habitual, provocará, ao longo do vínculo empregatício, consequências nefastas à saúde do trabalhador, como causas diretas do meio ambiente de trabalho inadequado.

Empresas com objetivos socialmente responsáveis, que tratam com respeito e dignidade seus funcionários, tendem a ganhar credibilidade na comunidade em que estão inseridas. As relações de confiança entre empregador e empregado, a transparência nas decisões da organização e as

condições ambientais adequadas proporcionarão resultados esperados por ambas as partes, como produtividade, eficiência, qualidade e satisfação.

Ao contrário, a relação deteriorada entre a organização e seus colaboradores, trará como consequências, entre outras, prejuízo à sua imagem junto a clientes externos, ressentimentos da comunidade, deterioração do clima organizacional, queda na qualidade de produtos e serviços, além do aumento das ações trabalhistas.

A visão de que funcionário é um custo na produção precisa ser revista. Na organização, o colaborador deve ser visto, antes de tudo, como ser humano, que tem sentimentos, pensa, e é criativo. Não pode ser considerado “estoque”, “produto descartável”, ou qualquer outro termo do gênero. Assim como a organização necessita de cooperação de seu pessoal para atingir seus objetivos, o empregado espera proteção, segurança, possibilidades de crescimento. A interação entre organização e colaborador proporcionará a superação de dificuldades, surgindo dessa relação harmoniosa as soluções para enfrentar quaisquer desafios.

É preciso ter em conta que, antes de ser uma necessidade, o trabalho deve ser fonte de prazer e de satisfação. As condições dignas para o exercício da atividade laboral é inconteste, em face da condição de “ser humano”. A humanização do trabalho deve ser o norte de qualquer empresário. É mister um ambiente favorável nas relações pessoais, isentas de quaisquer preconceitos, em que os funcionários sejam tratados como pessoas, e não como recursos da empresa.

Roldão Alves de Moura

Doutorando em Direito do Consumidor e Mestre em Direito Ambiental pela UNIMES-SP, Pós-Graduado em Economia e Gestão das Relações do Trabalho pela PUC-SP, Professor de Direito Empresarial, Relações Jurídicas de Consumo, Direito Ambiental e Prática Processual Civil da Universidade Nove de Julho – UNINOVE, advogado aposentado do Banco do Brasil.