

1 Introdução

1.1. Problema de pesquisa

As mudanças no mundo do trabalho impulsionaram o reposicionamento das empresas exigindo novas definições para o processo de produção e de gestão das relações de trabalho.

A classe trabalhadora vem sofrendo profundas mutações. Parte dos trabalhadores se encontra exercendo trabalhos parciais, precários, temporários ou vivem o desemprego. Outros vivenciam as dificuldades do trabalho temporário, terceirizado e quase virtual.

Segundo Antunes (2007), vivenciamos o que ele chama de *polissemia* do trabalho, a sua *nova morfologia*, isto é, sua *forma de ser*. Para o autor o trabalho possui uma nova forma de ser devido às inúmeras mutações que sofreu nas últimas décadas. A nova morfologia envolveu desde o encolhimento das classes operárias industriais e rurais até a ampliação da informalidade do trabalho com os assalariados de serviços, subcontratados e terceirizados.

O autor considera que os índices de informalidade subiram tanto que, em 2007, mais de 50% dos trabalhadores se encontravam nestas condições. Com desemprego ampliado, precarização exacerbada, rebaixamento salarial acentuado e com perda considerável de seus direitos. O autor nomeia o período como *liofilização organizacional*, termo utilizado por Castillo (1996), onde as substâncias vivas são eliminadas, como o *trabalho vivo*, sendo substituídas pelo maquinário técnico-informacional presente no *trabalho morto*. Para o autor, nessa empresa liofilizada, é necessário um “novo tipo de trabalho”, que os capitais denominam, de modo mistificado, como “*colaborador*” (ANTUNES, 2007).

Segundo o autor, o resultado parece evidente:

“intensificam-se as formas de extração de trabalho, ampliam-se as terceirizações, a noção de tempo e de espaço também são metamorfoseadas e tudo isso muda muito o modo do capital produzir as mercadorias, sejam elas materiais ou imateriais, corpóreas ou simbólicas. Onde havia uma empresa concentrada pode-se substituí-la por várias pequenas unidades interligadas pela rede, com número muito mais reduzido de trabalhadores e produzindo muitas vezes mais. As repercussões no plano organizativo, valorativo, subjetivo e ideo-político são por demais evidentes. O trabalho estável torna-se, então, (quase) virtual. Estamos vivenciando, portanto, a erosão do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX, e vendo sua substituição pelas diversas formas de “empreendedorismo”, “cooperativismo”, “trabalho voluntário”, “trabalho atípico”” (ANTUNES, 2007).

Segundo Antunes (2007), para se compreender a nova forma de ser do trabalho, é preciso partir de uma *concepção ampliada de trabalho*. Ela compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho, não se restringindo aos trabalhadores manuais diretos, incorporando também a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo que vende sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário.

Manter-se empregado, muitas vezes, vivendo situações desagradáveis e ao mesmo tempo, promovendo condições individuais para manutenção do equilíbrio exigido para a continuidade de suas tarefas é uma realidade para os trabalhadores. Não somente a necessidade de sustento, o profissional alimenta também o desejo de sentir-se útil e produtivo numa forma de estruturação indivíduo membro da sociedade (MENDES & TAMAYO, 2001).

Mendes e Tamayo (2001) afirmam que a maior parte das pessoas não consegue viver sem o trabalho. O ato de trabalhar produz um sentimento de valorização e reconhecimento e que mesmo que a organização exerça controle e exploração do trabalho, isso não impede que o trabalhador crie suas próprias estratégias individuais e coletivas para resistir às pressões e permanecer trabalhando e ainda que lute por condições melhores de trabalho e favoráveis ao seu bem-estar (MENDES & TAMAYO, 2001).

Entender a organização do trabalho assim como os padrões de funcionamento das empresas, inseridas em culturas e valores específicos é pesquisa constante dos estudiosos da relação sujeito-trabalho-contexto organizacional.

Para Codo et al. (1993), o trabalho determina a própria sobrevivência e o condicionamento social do indivíduo, sendo usado como fator de equilíbrio e desenvolvimento do ser humano. O trabalhador desempenha um cargo e através das tarefas atua na sua função. Executa o trabalho e interage com o meio buscando atingir os objetivos (CODO et al.,1993).

Nessa perspectiva organizacional acreditamos que as transformações no trabalho deveriam ter como foco o ser humano. (GUÉRIN et al.,2001). Desta forma, entendemos que para modificar o trabalho é necessário compreender suas características. Desse modo, avaliar o contexto de trabalho, para então, refletir sobre melhores práticas para promoção de bem-estar no trabalho, eficiência e eficácia dos processos organizacionais.

Desta forma, a pergunta central desta pesquisa é: **como os indivíduos percebem seus atuais contextos de trabalho?**

1.2. Objetivos de pesquisa

O objetivo final do estudo consiste em avaliar o contexto de trabalho e com isso refletir sobre melhores práticas para promoção de bem-estar no trabalho, eficiência e eficácia dos processos organizacionais.

O estudo possui os seguintes objetivos específicos:

- Conceituar o contexto de trabalho e suas dimensões;
- Aplicar questionário para identificar o contexto de trabalho dos indivíduos a partir das dimensões seguintes: (a) condições do trabalho, (b) organização do trabalho e (c) relações sócio-profissionais de trabalho;
- Analisar os resultados obtidos, identificando fatores satisfatórios, críticos e graves para refletir sobre as melhores políticas para promoção de bem-estar no trabalho, eficiência e eficácia nos processos organizacionais.

1.3. Relevância

Com as transformações sociais, econômicas, políticas e tecnológicas que marcam o início deste século, cresce o desejo de autonomia, de participação, de experiências significativas de trabalho, de equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida.

O trabalho que sempre ocupou destaque na história da humanidade, é fonte de realização e crescimento pessoal do homem e se torna ferramenta de construção da sociedade. Os estudos de Bastos (1995) apresentam o trabalho como necessidade existencial tanto para satisfazer as necessidades humanas de alimentação, educação, lazer, bem-estar social, assim como elemento crítico propiciador do autoconceito e da identidade pessoal. O autor fala da existência de duas correntes de estudos. Uma que vincula a idéia de sacrifício, de carga e esforço, que causa transtorno ou preocupação e outra, que valoriza o trabalho como positivo, como a ferramenta de aplicação das capacidades humanas em busca de concretização de objetivos (BASTOS, 1995).

De acordo com Ferreira (2003):

“Sob a ótica das organizações, ela é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações sócio-profissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos sujeitos, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais”. (FERREIRA, 2003).

Partindo desta perspectiva, a sociedade se torna uma unidade produtiva em que todos os setores sociais se interagem. Não há realidade individual que não seja antes realidade social, e o social é influenciado pela organização do trabalho. Desta forma, conhecer o contexto do trabalho, as formas e dimensões são fundamentais para o bom funcionamento da relação indivíduo-organização, tanto para a adoção de mudanças que visem promover o bem-estar no trabalho, assim como para propiciar melhores índices de eficiência e eficácia dos processos produtivos.

1.4. Delimitação do estudo

Identificamos que os estudos sobre precarização do trabalho fazem reflexões acerca das transformações ocorridas nas relações de trabalho, tais como: aumento da expansão do trabalho a domicílio, expansão de pequenas e médias unidades produtivas, crescente crescimento das cooperativas, aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, crescente exclusão dos jovens, dos trabalhadores considerados “idosos” pelo capital e de todas as outras formas de caracterização do trabalho terceirizado, subcontratado e informal. Entretanto, escolhemos como foco de pesquisa neste trabalho as organizações contemporâneas onde o contexto também foi muito afetado pelas transformações ocorridas e desta forma, promover reflexões acerca de melhores políticas que promovam o bem-estar no trabalho, assim como a eficiência e eficácia dos processos organizacionais.

Desta forma, a proposta deste estudo foi coletar informações, por meio de pesquisa descritiva, de como os indivíduos percebem seus trabalhos atuais a partir de uma amostra de setenta e oito estudantes do curso de pós-graduação em administração de empresas de uma única universidade privada do Rio de Janeiro. Assim, a pesquisa se limitou a abordar estes temas a partir do ponto de vista desta amostra cujos elementos possuem características muito semelhantes no que diz respeito à faixa etária, dados demográficos e posição socioeconômica e cultural. Não foram pesquisados outros indivíduos de outros cursos, de outras Universidades ou de outras localidades.