

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA – PPGTE**

MARIA DOLORES FERRARI

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UTFPR-Curitiba e o desenvolvimento de pessoas**

DISSERTAÇÃO

CURITIBA

2014

MARIA DOLORES FERRARI

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UTFPR-Curitiba e o desenvolvimento de pessoas**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologia da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, como requisito parcial para obtenção do grau de “Mestre em Tecnologia”.
Área de Concentração: Tecnologia e Sociedade.
Linha de Pesquisa: Tecnologia e Desenvolvimento.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Maclovia Corrêa da Silva

CURITIBA

2014

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

F375q Ferrari, Maria Dolores
2014 Qualidade de vida no ambiente de trabalho : UTFPR-Curitiba e o desenvolvimento de pessoas / Maria Dolores Ferrari.-- 2014. 165 p.: il.; 30 cm

Texto em português, com resumo em inglês.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Curitiba, 2014.

Bibliografia: p. 146-164.

1. Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Curitiba (PR) - Estudo de casos. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Ambiente de trabalho - Aspectos sociais. 4. Lazer - Aspectos sociais. 5. Administração de pessoal. 6. Servidores públicos. 7. Percepção. 8. Tecnologia - Dissertações. I. Silva, Maclovia Corrêa da, orient. II. Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Programa de Pós-Graduação em Tecnologia. III. Título.

CDD 22 -- 600

Biblioteca Central da UTFPR, Câmpus Curitiba



TERMO DE APROVAÇÃO

Titulo da Dissertação Nº 417

**Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho: UTFPR - Curitiba e o desenvolvimento de
pessoas**

por

Maria Dolores Ferrari

Esta dissertação foi apresentada às 9h00 (nove horas) do dia **30 de outubro de 2014** como requisito parcial para a obtenção do título de MESTRE EM TECNOLOGIA, Área de Concentração – Tecnologia e Sociedade, Linha de Pesquisa – Tecnologia e Desenvolvimento, Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. A candidata foi arguida pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho APROVADO (aprovado, aprovado com restrições, ou reprovado).

Prof. Dr. Eloy Fassi Casagrande Junior
(UTFPR)

Prof. Dr. Miraldo Matuichuk
(UTFPR)

Prof. Dr. Mario Sérgio Cunha Alencastro
(UNINTER)

Prof^a. Dr^a. Maclovía Correa da Silva
(UTFPR)
Orientadora



Visto da coordenação:

Prof^a. Dr^a. Faimara do Rocio Strauhs
Coordenadora do PPGTE

OBS: O documento original encontra-se arquivado na secretaria do PPGTE.



Ao meu amado filho

Henrique

“Que seu caminho seja mais suave do que foi o meu...”

Aos meus pais

Alberto Paulo Ferrari (*in memoriam*)

e

Inez Fernandes Ferrari

AGRADECIMENTOS

Agradeço, imensamente, a Deus pela vida e por todas as oportunidades que tem me dado a cada dia.

Sou muito grata, também, à Universidade Tecnológica Federal do Paraná, por viabilizar esta pesquisa.

Sou muitíssimo grata à Orientadora Profa. Dra. Maclovía Corrêa da Silva, orientação sempre presente, força nos momentos mais críticos, e sem a qual seria impossível chegar a este resultado.

À banca examinadora, por toda atenção e contribuições que enriqueceram, ainda mais, esta pesquisa.

Agradeço aos Professores do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia – PPGTE pelos conhecimentos adquiridos nesta jornada.

Aos amigos e colegas de estudos agradeço pela companhia maravilhosa, durante estes dois anos de curso, especialmente à Beatriz Silva Correia, Juliane Marise Barbosa Teixeira, Fábio Fernando Kobs, Nivaldo Gomes, Ricardo Afonso Ferreira de Vasconcelos e Adriano Fabri.

Agradeço, ainda, à todas as pessoas que participaram e colaboraram, direta e indiretamente, com a realização deste trabalho.

Não citarei nomes para não pecar por esquecimento. Mas, podem ter certeza que foram muitas, muitas mesmo.

Meu “Muito Obrigada”!

RESUMO

FERRARI, Maria Dolores. **Qualidade de Vida no ambiente de trabalho: UTFPR-Curitiba e o desenvolvimento de pessoas.** 2014. 165 f. Dissertação (Mestrado em Tecnologia) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

Esta dissertação trata da Qualidade de Vida no trabalho, motivadora do desenvolvimento das pessoas, tendo como referência a Instituição de Ensino Superior nomeada Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), tendo como representatividade os servidores que trabalham em Curitiba. Nela interagem docentes, discentes, técnicos administrativos e pessoas de serviços terceirizados. O objetivo principal do trabalho foi aprofundar as noções do termo “Qualidade de Vida” legitimadas pelo uso e apropriação dos tempos de trabalho e não-trabalho pelas pessoas que atuam em um ambiente institucional de ensino superior. A fundamentação teórica tem como pano de fundo os conceitos de trabalho, tempo de trabalho, tempo livre e Qualidade de Vida nas dimensões sociais e históricas que resgata as condições gerais de trabalho e as propostas específicas da UTFPR. A metodologia foi de natureza qualitativa, buscando a interação entre as variáveis do modelo *Meaning of Working Research Team* (MOW) com os dados levantados por meio de entrevistas para conhecer a percepção sobre os conceitos que permeiam o termo Qualidade de Vida no trabalho. O tema foi espacialmente delimitado pela escolha de servidores lotados na UTFPR em Curitiba e no aspecto temporal, resgatou depoimentos sobre históricos de atividades de Qualidade de Vida durante os anos de 2013 e 2014. Foram utilizados como instrumentos metodológicos as entrevistas por meio de perguntas abertas. Os resultados da pesquisa de campo confirmaram os conceitos escolhidos para a discussão do marco teórico, o qual estabeleceu correspondências entre tempo livre e tempo de trabalho. Os participantes da pesquisa aproximaram a noção de Qualidade de Vida no Trabalho com o uso e a apropriação do tempo livre deles. Assim, concluiu-se que foram tanto as práticas dos trabalhadores quanto as discussões teóricas que constroem as noções e os conceitos de Qualidade de Vida no trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. UTFPR-Curitiba. Tempo livre. Tempo de trabalho. Desenvolvimento de pessoas.

ABSTRACT

FERRARI, Maria Dolores. **Quality of Life in work environment: UTFPR-Curitiba, and people development.** 2014. 165 p. Master's thesis (Master's degree in Technology) – Postgraduate Program in Technology, Federal Technological University of Paraná, Curitiba, 2014.

This dissertation deals with the quality of work life, motivating the development of people, with reference to the institution of higher education named Federal University of Technological- Paraná (UTFPR), Curitiba. It interact faculty, students, administrative staff and people of outsourced services. The main objective was to deepen the notions of the term "Quality of Life" legitimized the use and ownership of working hours and non-work by people who work in an institutional environment of higher education. The theoretical foundation has as a backdrop the concepts of work, working time, leisure time and quality of life in social and historical dimensions that rescues the general working conditions and specific proposals UTFPR. The methodology was qualitative in nature, aiming for the interaction between the variables of the Meaning of Working Research Team (MOW) model with the data collected through interviews to know the perception of the concepts underlying the term quality of life at work. The theme was spatially delimited by the choice of people working at UTFPR-Curitiba, and the temporal aspect, rescued testimony on historical Quality of Life activities during the years 2013 and 2014 interviews through open-ended questions were used as methodological tools. The results of the field research confirmed the concepts chosen for the discussion of the theoretical framework, which established correspondences between free time and work time. Survey participants approached the notion of quality of work life with the use and ownership of their free time. So we were both workers' practices as the theoretical discussions that build the notions and concepts of Quality of Life at Work were completed.

Keywords: Quality of Life. UTFPR-Curitiba. Free time. Working time. People development.

LISTA DE SIGLAS

AIDS - Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
ASSUTEF - Associação dos Servidores da UTFPR
CAFIS - Centro de Atividades Físicas
CEASA - Companhia de Abastecimento do Paraná
CEDEP - Centro de Desenvolvimento de Pessoas
CEFET-PR - Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná
CIMCO - Programa Comunidade Integrada na Multiplicação de Conhecimentos
COEP - Comitê de Entidades no Combate à Fome e pela Vida
CONAB - Companhia Nacional de Abastecimento
DAEFI - Departamento Acadêmico de Educação Física
DAESO - Departamento de Estudos Sociais
DASP - Departamento Administrativo de Serviço Público
DCF-UFRG- Departamento de Ciências Fisiológicas da Universidade do Rio Grande
DIBEN – Divisão de Benefícios
DICPRO - Divisão de Cursos de Qualificação Profissional
DSTs - Doenças Sexualmente Transmissíveis
FEEVALE - Federação de Estabelecimento de Ensino Superior em Novo Hamburgo
FHC – Fernando Henrique Cardoso
FURG - Fundação Universidade Federal do Rio Grande
GLC - Ginástica Laboral Compensatória
HIV – Vírus da Imunodeficiência Humana (do inglês *Human Immunodeficiency Vírus*)
MARE - Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado
MOW – *Meaning of Work International Research Team*
NUCCOM - Núcleo de Cultura e Comunicação
NUDHI - Núcleo de Documentação Histórica
NUEHD - Núcleo de Educação e Direitos Humanos
NUSMA - Núcleo de Saúde e Meio Ambiente
NUTTEP - Núcleo de Trabalho, Tecnologia e Produção
OIT- Organização Internacional do Trabalho
OMS - Organização Mundial da Saúde
PLR - Participação nos Lucros e Resultados

PPGTE - Programa de Pós-Graduação em Tecnologia

PROTA - Programa de Tecnologias Assistivas

PSF- Programa Saúde da Família

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

REUNI - Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

SAPS - Serviço de Alimentação e Previdência Social

SEDEP - Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas

SESI - Serviço Social da Indústria

SIAV - Sistema de Avaliação Institucional

SIDA - Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA)

SUS - Sistema Único de Saúde

UBS - Unidades Básicas de Saúde

UTFPR - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 RELEVÂNCIA DO TEMA E JUSTIFICATIVA	14
1.1.2 Problema de Pesquisa.....	15
1.1.3 Objetivo geral.....	15
1.1.4 Objetivos específicos.....	15
1.1.5 Metodologia da pesquisa.....	15
1.1.6 Estrutura da dissertação	17
2 TEMPO E TRABALHO NA SOCIEDADE INDUSTRIAL	18
2.1 TRABALHO E EDUCAÇÃO.....	23
2.2 Trabalho e qualificação profissional.....	29
2.3 TEMPO LIVRE E TEMPO DE TRABALHO.....	39
2.4 TEMPO DE TRABALHO NA ECONOMIA BRASILEIRA.....	46
3 QUALIDADE DE VIDA: TEMPO LIVRE E TEMPO DE TRABALHO.....	59
3.1 TRABALHO NO BRASIL: SAÚDE E TEMPO LIVRE	61
4 AÇÕES DA QUALIDADE DE VIDA NA UTFPR	80
4.1 PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA IMPLANTADOS NA UTFPR	84
4.2 ATIVIDADES FÍSICAS DE QUALIDADE DE VIDA.....	88
4.3 Associação dos servidores da utfpr – assutef	92
4.4 DIVISÃO DE BENEFÍCIOS DA UTFPR – DIBEN.....	93
4.4.1 Uma hora para a arte	95
4.4.2 Promoção de Saúde na DIBEN.....	96
4.5 SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - SEDEP.....	97
4.6 Jornada de trabalho flexibilizada.....	97
5 METODOLOGIA DA PESQUISA DE CAMPO	100
5.1 Características da pesquisa de campo	101
5.2 Modelagem da análise dos dados	106
5.3 MODELO MOW	107
5.3.1 Centralidade do trabalho (1)	108
5.3.2 Normas sociais sobre o trabalho (2).....	111
5.3.3 Resultados valorizados do trabalho (3)	113
6 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO.....	118
6.1 TEMPO LIVRE E TEMPO TRABALHO NA PESQUISA DE CAMPO.....	119
6.2 ASPECTOS DE QUALIDADE DE VIDA	123
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	138
REFERÊNCIAS	146
APÊNDICES	165

1 INTRODUÇÃO

O termo “Qualidade de Vida” foi empregado pela primeira vez em 1964, num contexto das relações entre organizações e pessoas, pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson ao declarar que "os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da Qualidade de Vida que proporcionam às pessoas” (GRUPO WHOQOL, 2013).

Esta pesquisa tem como tema a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) motivadora do desenvolvimento das pessoas, tendo como referência a Instituição de ensino superior nomeada Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Para que exista Qualidade de Vida no trabalho há necessidade de um relacionamento mais consciente, maduro e responsável entre líderes e liderados, negociação ‘ganha-ganha’ e desenvolvimento de atividades em que haja satisfação pessoal, em que as dificuldades representem desafios e não obstáculos intransponíveis que provoquem nas pessoas frustrações constantes (SANTOS, 2003).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) propõe que a Qualidade de Vida é multifatorial, referendando-se a partir das seguintes dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de independência (em aspectos de mobilidade, atividades diárias, dependência de medicamentos e cuidados médicos e capacidade laboral), relações sociais e o meio ambiente (FLECK, 1999).

A OMS reuniu especialistas de várias partes do mundo, que definiram Qualidade de Vida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (WHOQOL GROUP, 1995, p. 1405, citado por FLECK et al., 1999). Essa definição deixa implícita a ideia de que o conceito de Qualidade de Vida é subjetivo, multidimensional e inclui elementos de avaliação tanto positivos como negativos (FLECK, 2000, p. 34).

É um conceito amplo que abrange a complexidade do construto e inter-relaciona o meio ambiente com aspectos físicos, psicológicos, nível de independência, relações sociais e crenças pessoais. Nahas (2001, p. 5) complementa afirmando que “o conceito de Qualidade de Vida é diferente de pessoa para pessoa e tende a mudar ao longo da vida de cada um”. Corroborar-se com o autor e complementa-se a ideia com o conceito de Limongi-França (2002, p.406), em que Qualidade de Vida no Trabalho seria “o conjunto das ações de uma

empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”.

As ações em prol da Qualidade de Vida demandam a participação dos diversos setores da sociedade e se voltam para estilos de vida e condições sociais, econômicas e ambientais que a determinam (SOUZA, CARVALHO, 2003). Depende das experiências e valores do indivíduo e devem ser consideradas de maneira sistêmica (MINAYO et al., 2000).

Há entre os ambientes e as pessoas relações complexas que interferem no agir, nos interesses e nas vontades. Por trás disto, ainda existem as formas de representar o mundo, os significados e os valores, com alcance familiar e reflexos na produtividade do trabalho. Uma das formas de conciliar as diferenças, os diferentes no ambiente institucional é promover políticas que resultem em bem-estar e Qualidade de Vida.

Do ponto de vista das organizações, a importância do tema Qualidade de Vida no Trabalho se inscreve numa perspectiva de enfrentamento dos problemas presentes no cotidiano de ambientes de trabalho que colocam a QVT como uma real necessidade (FERREIRA et al., 2009). Conforme os autores que trabalham com este tema, citados adiante, as publicações em QVT têm enfatizado diferentes aspectos: conciliação dos interesses das organizações e dos indivíduos (FERNANDES, 1996); saúde, estilo de vida e ambientes de trabalho (SILVA; MARCHI, 1997); segurança e higiene no trabalho (SIGNORINI, 1999); conflitos decorrentes das relações interpessoais (BOM SUCESSO, 2002); escolas de pensamento, indicadores empresariais (biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais) e os fatores críticos de gestão (LIMONGI-FRANÇA, 2012); saúde mental, condições, organização e relações de trabalho (SAMPAIO, 2004).

Os autores de referência em QVT, largamente citados na literatura científica, são Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975). Eles podem ser considerados os precursores de uma abordagem científica de QVT. Para Walton, a QVT depende estreitamente do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT. O modelo proposto pelo autor contempla os seguintes fatores: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho.

Na ótica de Hackman e Oldham, a QVT está fortemente associada aos aspectos de motivação interna, satisfação no cargo e enriquecimento do cargo. Nessa perspectiva, a gestão de QVT deve basear-se nos seguintes fatores: na força de necessidade de crescimento do

trabalhador; percepção do significado da tarefa (variedade de habilidades, identidade da tarefa), significado da tarefa, autonomia e tarefa (FERREIRA et al., 2009).

Ainda, segundo Ferreira et al. (2009), é com base nesse macrocenário sociotécnico de mudanças que se inscreve a necessidade de gestores em repensarem as práticas organizacionais, buscando responder eficientemente às exigências da nova conjuntura. Esse “novo fazer” pressupõe reestruturar o “pensar” e o “saber” que guiam a atuação dos gestores, sobretudo, porque o processo de transformação que ocorre no mundo do trabalho não é neutro para aqueles que o vivenciam. Nessa perspectiva, o bem-estar dos servidores públicos, a satisfação do usuário-cidadão, a eficiência e a eficácia dos serviços prestados pelos órgãos governamentais constituem desafios inerentes às práticas de gestão, voltadas para a promoção da QVT (FERREIRA et al., 2009).

O momento atual exige organizações flexíveis, sistêmicas e criativas. Como sugere Senge (1998, p. 97) “os sistemas vivos têm integridade, e seu caráter depende do todo. O mesmo ocorre com as organizações”, e assim é com a QVT. As empresas têm considerado a Qualidade de Vida como componente de suas estratégias de gestão de pessoas para a competitividade. Para entendê-la como componente do bem estar nas organizações, é preciso ver o sistema como sendo responsável pelo contexto. Assim, diversos programas de QVT foram estruturados visando à satisfação dos colaboradores nos aspectos biológicos, psicológicos, sociais (biopsicossociais) e organizacionais (LIMONGI-FRANÇA, 2002).

O espaço organizacional dos trabalhadores deve ser ampliado, e é essencial que os mesmos estejam satisfeitos, qualificados e treinados, para integrarem-se às metas da qualidade. Não é possível que uma empresa seja competitiva com um pessoal insatisfeito, sem qualificação/treinamento e desmotivado. Uma das formas de amenizar os conflitos e as diferenças, no ambiente institucional é promover políticas que resultem em bem-estar e Qualidade de Vida.

A palavra biopsicossocial tem sua origem na medicina psicossomática, que propõe uma visão integral e holística do ser humano em contraposição à visão cartesiana que o divide em partes. Assim, toda pessoa possui potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem, simultaneamente, às condições de vida, o que a torna um ser complexo (STEFANO et al., 2006).

O serviço público, principalmente o relacionado aos serviços sociais, à saúde e à educação, podem ser classificados no modo de gestão tecnoburocrático, no qual se encontram: forte hierarquia, divisão do trabalho parcelada, presença de normas e padrões formais, grande importância atribuída aos especialistas, controles sofisticados, canais de comunicação entre os

diferentes níveis hierárquicos inexistentes ou precários, centralização do poder, fraca autonomia para cargos hierarquicamente inferiores, limitação na expressão. Essas situações tendem a alterar o estado emocional, levando aos limites da capacidade física e psíquica. O resultado é o desequilíbrio emocional (DAVID, 2004, citando CHANLAT, 1996).

Assim, a construção de uma QVT satisfatória parece ser facilitada quando há uma visão holística e mais humanizada por parte das organizações em relação ao trabalhador, identificando que o indivíduo, no contexto de sua vida pessoal e no contexto do trabalho, constitui um único ser. Isto requer um tratamento interdisciplinar e aprofundamento de conceitos que possibilitem a leitura das subjetividades presentes nos indivíduos e nos sistemas laborais contribuindo, assim, com o desenvolvimento das pessoas e o seu bem-estar.

A relevância do estudo da QVT na UTFPR é fundamental, sobretudo porque ele representa um incremento na compreensão da importância do tema. As primeiras preocupações desta Instituição centenária foram com respeito ao desenvolvimento profissional de pessoas que se encontravam excluídas do sistema socioeconômico vigente no início do século XX. Com o decorrer dos anos, o Liceu se integrou às políticas de industrialização e à valorização do profissional técnico, fundamental para o desenvolvimento do país.

É importante frisar que na educação profissional sempre houve a inserção do ser humano no universo do mundo de trabalho por meio da pedagogia, do ensino, da pesquisa e da extensão o que se poderia considerar um dos fatores complementares do processo de construção de qualidade de vida. Nos últimos dez anos, esta formação tem sido valorizada e estimulada pelos governos de Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff “No país serão R\$ 750 milhões para a criação de 150 unidades. Em 2010 a rede federal atingirá 354 instituições e cerca de 500 mil vagas” (MA TERÁ MAIS..., 2007).

A UTFPR, e a expansão da rede federal de educação profissional e tecnológica, recebem recursos financeiros para ofertar aos alunos mais possibilidades de permanecerem nos cursos de suas escolhas por meio de

[...] bolsas de auxílio, acompanhamento estudantil, encaminhamento de estágios e empregos, atividades culturais e esportivas, ensino de idiomas, restaurantes universitários, oportunidade de estudo no exterior, e outras atividades que venham a completar uma formação acadêmica sólida, com capacitação tecnológica e desenvolvimento humano (GUIA DO ESTUDANTE, 2012-2013, p. 43).

Aqueles que puderam e podem adquirir sua independência financeira e profissional ainda hoje, são beneficiados com cursos, capacitações, licenças, treinamentos. Os discentes encontram na UTFPR possibilidades de avançarem “muito além do ensino”. Logo, cumpre-se

o que o governo Lula preconizava em 2009, no seu discurso no Fórum Mundial de Educação Profissional e Tecnológica, que era a formação do povo e o segredo estava na educação profissional estratégica: “Segundo o presidente, mais importante do que o número de novas escolas criadas nos últimos sete anos [...] é a mudança de paradigma que permitiu a melhoria da qualidade do ensino” (EDUCAÇÃO PROFISSIONAL..., 2009).

1.1 RELEVÂNCIA DO TEMA E JUSTIFICATIVA

Qualidade de Vida para servidores e pessoal terceirizado na UTFPR-Curitiba, é um tema relevante. Há trabalhos já publicados que abordam tópicos específicos, como lazer, ergonomia e ginástica laboral, e não contemplam o tema na sua visão holística e sistêmica. Na UTFPR, o foco é a formação do indivíduo e todo o tempo, em práticas e “exercícios” pedagógicos, o clima é educativo e a matéria trabalhada são os saberes e conhecimentos.

As pesquisas encontradas para o tema compartilham metodologias que se direcionam para a mensuração de níveis de satisfação dos empregados sobre suas condições de trabalho, pois “não se pode melhorar o que não se consegue medir” (FERNANDES, 1996, p.16). Conhecer a percepção dos empregados sobre aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais relativos à sua situação de trabalho, através de técnicas confiáveis e científicas, permite o monitoramento de melhorias contínuas (FERNANDES, 1996, p.16).

Baseados no exposto anteriormente, e numa análise do contexto atual da gestão de pessoas, um gerenciamento atento aos fatores físicos, tecnológicos e sociológicos percebe a importância de se manter níveis consideráveis de Qualidade de Vida dos colaboradores que atuam nas organizações, pois ela se reflete no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas (BOOG, 2001).

A autora Eda Fernandes (1996) explica que as empresas que adotam programas de Qualidade Total exigem pessoas que “saibam fazer” e, acima de tudo, que “queiram fazer” mais e melhor, precisam contar com empregados satisfeitos e comprometidos (FERNANDES, 1996, p. 37). Por isso, justifica-se esta pesquisa que, por meio de um diagnóstico, explora diferentes vertentes do conceito de Qualidade de Vida em uma Instituição de Ensino Superior. Ele foi embasado em depoimentos, que contêm as percepções dos respondentes, os quais contribuem para o planejamento de atividades que ampliem e dinamizem o escopo da formulação de programas de desenvolvimento humano.

1.1.2 Problema de Pesquisa

Neste trabalho definiu-se o problema de pesquisa a partir da inquietação de que há necessidade de interação “saudável” entre docentes, discentes, técnicos-administrativos e pessoas de serviços terceirizados. Levantaram-se, inicialmente, sob a percepção dos participantes de uma pesquisa de campo, quais as ações e atividades de Qualidade de Vida no ambiente de trabalho contribuem para o desenvolvimento de pessoas. Deste ponto de partida, elaborou-se a pergunta problematizadora, instigadora do tema que é: “Como os trabalhadores usam e se apropriam de seus tempos de trabalho e de não-trabalho de modo que possam desenvolver suas atividades cotidianas buscando a satisfação?”

1.1.3 Objetivo geral

O objetivo principal do trabalho foi aprofundar, por meio de um diagnóstico, as noções do termo “Qualidade de Vida” por meio da identificação de percepções de servidores da UTFPR legitimadas pelo uso e apropriação dos tempos de trabalho e não-trabalho.

1.1.4 Objetivos específicos

Aprofundar os conceitos de trabalho, tempo de trabalho e de não-trabalho, Qualidade de Vida fundados em discussões teóricas e pesquisa de campo;

Escolha de instrumento metodológico para analisar os dados coletados em pesquisa de natureza qualitativa e desenvolvimento de modelo;

Aplicação do modelo para obtenção de resultados e conclusões.

1.1.5 Metodologia da pesquisa

Sendo este estudo na área das ciências sociais aplicadas, o método monográfico apresenta-se como o mais adequado. Consiste no estudo de determinados indivíduos,

profissões, condições, instituições, grupos ou comunidades, com a finalidade de obter generalizações. A vantagem consiste em respeitar a “totalidade solidária” dos grupos, evitando a dissociação de seus elementos (LAKATOS; MARCONI, 2010, p. 90).

O método se caracteriza por uma abordagem mais ampla, em nível de abstração mais elevado, dos fenômenos da natureza e da sociedade onde “tudo se relaciona” (GADOTTI, 2006, p.24). O método é dialético porque penetra o mundo dos fenômenos através de sua ação recíproca, da contradição inerente ao fenômeno e das mudanças que ocorrem na natureza e na sociedade, onde “tudo se transforma” (LAKATOS; MARCONI, 2010, p.88).

O trabalho monográfico passou por duas etapas: levantamento bibliográfico de fontes primárias e secundárias e obtenção de dados de caráter exploratório. Conforme Gil (2010) a pesquisa exploratória proporcionou maior familiaridade com o problema e permitiu explicitá-lo em entrevistas com pessoas que trabalham na UTFPR. Quando o estudo de campo acontece “no próprio local em que ocorrem os fenômenos, seus resultados costumam mais fidedignos” (GIL, 2002, p. 53).

Trata-se de uma pesquisa descritiva, quanto aos fins, que segundo o autor, objetiva descrever as características de determinado grupo, relatar, comparar e identificar determinados aspectos. Quanto aos meios, contém uma investigação empírica, guiada por experiências pessoais, que trata de elementos perceptivos de um fenômeno construído socialmente o qual, quando comunicado, passou por entendimentos. Vergara (2010) classifica que um estudo de campo inclui a presença do pesquisador como intermediário entre a teoria e o método. De natureza qualitativa, o estudo descreve e analisa a complexidade da Qualidade de Vida na sociedade industrial por meio da interação de variáveis como a centralidade do trabalho, as normas sociais e os produtos valorizados do trabalho e não-trabalho. Considerando que foram registradas trajetórias em organizações, a história oral ofertou a técnica mais adequada para a coleta de dados que foram entrevistas temáticas.

[Este método] permite registrar as percepções de grupos ignorados pela história oficial ou aspectos relacionados a um tema específico, mas desconhecidos do público em geral [...] “Privilegia a recuperação do vivido, conforme concebido por quem viveu”¹ [Todavia], há um momento em que os dados coletados começam a se repetir [...] é o chamado ponto de saturação (VERGARA, 2010, p. 111-113).

A pesquisa de campo, com metodologia esta específica, classificou os processos dinâmicos vividos por um grupo social de uma Instituição de ensino superior. Foi feita uma lista de possíveis entrevistados, primeiramente classificados como fomentadores de atividades de qualidade de vida, e estendeu-se para os beneficiários. Elas foram agendadas pessoalmente,

¹ ALBERTI, Verena. **História oral**: a experiência do CPDOC. Rio de Janeiro: Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil, 1989, p. 5.

por telefone e por *e-mail*. Foram transcritas para serem analisadas e quanto aos conteúdos, não apresentaram divergências entre os fatos narrados, datas e as pessoas mencionadas.

Quando foram apresentados os objetivos da pesquisa aos entrevistados, houve aceitação para gravação e publicação dos resultados. Não foi necessário realizar mais de uma sessão com cada pessoa para rever os tópicos do questionário e nem submetê-lo para a apreciação do entrevistado. Com relação à lembrança dos fatos, os valores e as imagens estavam internalizados e o tempo de fala de cada um foi variável, conforme as relações com a comunidade.

Por meio de um modelo (MOW)², fez-se a análise de dados, ambos apresentados no capítulo cinco, que objetivou o entendimento de particularidades de comportamentos individuais que colaboraram para o aprofundamento conceitual de um tema complexo (DIEHL; TATIM, 2006).

1.1.6 Estrutura da dissertação

O trabalho está dividido em seis capítulos:

No primeiro apresenta-se a introdução ao tema dissertativo; o segundo trata do marco teórico, especificamente sobre o tempo de trabalho e de não trabalho, qualificação e educação; o terceiro, especificamente, sobre a qualidade de vida, lazer e tempo livre.

O quarto capítulo apresenta as ações de Qualidade de Vida na UTFPR.

O quinto discorre sobre a metodologia da pesquisa de campo e o sexto mostra o tratamento e análise de dados.

O trabalho finaliza com as considerações finais.

² Modelo baseado em estudos sobre os sentidos do trabalho, realizados nos anos 1980, pelo grupo *Meaning of Working International Research Team*. Os países escolhidos para a pesquisa foram: Alemanha, Bélgica, Estados Unidos da América, Holanda, Inglaterra, Israel, Japão e ex-Yugoslávia. Foram entrevistados mais de 14.700 indivíduos para se conhecer as diferentes definições do trabalho. Ver MORIN, 2001.

2 TEMPO E TRABALHO NA SOCIEDADE INDUSTRIAL

As primeiras ideias sobre trabalho estão associadas à subsistência – alimentação, vestimenta e casa -, e segundo Le Goff (1986), é uma noção socioeconômica porque existe uma relação entre ela e as posições das pessoas nas camadas sociais. O trabalho, na Idade Média, não tinha por finalidade principal o progresso econômico, mas estava permeado por princípios morais e religiosos que regiam a questão da ociosidade. Conforme São Tomás de Aquino, esta eliminaria a origem dos males, asseguraria a vida sem corrupções e abriria os “corações” para a caridade (LE GOFF, 1986).

No Brasil, o trabalho entre 1500 e 1800 foi gerido pelos portugueses por modalidades compulsórias, com tratamentos diferenciados para os escravos, indígenas e libertos (LEWKOWICZ et al., 2008). Neste período, o objetivo era obter produtos para serem comercializados com o exterior e para consumo local. As condições de trabalho eram ruins, e elas estão registradas, segundo os autores, em um documento de 1789, intitulado “Tratado de paz dos escravos do engenho Santana para voltar ao trabalho”. Lê-se nesta convenção o pedido de tempo livre e de liberdade de expressão nos seguintes trechos:

Em cada semana nos há de dar os dias de sexta-feira e de sábado para trabalharmos para nós não tirando um destes dias por causa de dia santo. [...] Poderemos brincar, folgar, e cantar em todos os tempos que quisermos sem que nos impeça e nem seja preciso licença (LEWKOWICZ et al., 2008, p. 38-39).

O texto mostra o desrespeito pelas condições humanas de trabalho nos engenhos, pois não havia tempo para o descanso, práticas religiosas e plantios de subsistência. Vale ressaltar que os cativos “não reivindicavam a abolição do trabalho escravo” (Id., p. 40). Eles, por outro lado, podiam requerer a liberdade por meio de pagamento, mas não obtinham igualdade de direitos dados aos demais grupos sociais. Gama (1986), ao citar Marx, explica que as diferentes épocas econômicas não estão marcadas somente pelos meios de trabalho, mas também pelos usos e modos de fazer.

Graham (1992), ao tratar sobre as questões de proteção e obediência dos escravos e empregados domésticos na cidade do Rio de Janeiro, exemplifica esta afirmação de Marx quando as máquinas chegaram e mudaram os costumes. Quando a água encanada passou a fazer parte das instalações das casas, os serviçais perderam suas relações sociais com o chafariz e os grupos que se reuniam em torno dele. O bonde, quando diminuiu as distâncias entre o centro da cidade e os bairros mais afastados, alterou as relações de mobilidade e

espalhou as moradias para mais longe. As criadas, quando podiam pagar, faziam uso deste transporte, economizando energia e tempo de deslocamento.

Para essas mesmas mulheres, o mercado público também ficou mais distante, exigindo caminhadas mais longas e mais tempo com a compra de produtos frescos. É verdade que ganharam tempo livre, mas, uma vez em casa, ainda tinham de terminar as tarefas costumeiras no que sobrava do dia. Na ausência de feiras de rua locais, as domésticas continuaram a “vir dos subúrbios para fazer compras diariamente”. Embora os pobres, e entre eles as criadas, não tivessem condições de todos os dias pagar os duzentos réis (ou seja, dez centavos de dólar) do bilhete do bonde, podem fazê-lo de vez em quando (GRAHAM, 1992, p. 71).

No ambiente fabril, o deslocamento também foi modificado com a presença do elevador já que as escadas causavam fadiga ao trabalhador. Gama (1986, p. 189) ressalta este tipo de preocupação dos donos de fábrica permitiram pesquisas no sentido de calcular o esforço físico muscular das pessoas que desenvolviam atividades em edifícios para evitar o desperdício de uma quantidade de trabalho mecânico. Iniciam-se os interesses para calcular como empregar bem o tempo. Le Goff (1986), ao estudar as questões de tempo de trabalho no século XIV, diz que o tempo, que era dom de Deus, passou a ser propriedade do ser humano.

Nada é mais precioso que o tempo teria dito S. Bernardo [...] Perder tempo torna-se um pecado grave, um escândalo espiritual. Segundo o modelo do dinheiro, por imitação do mercador que, pelo menos na Itália, se torna um contabilista do tempo, desenvolve-se uma moral calculadora, uma piedade avara (LE GOFF, 1986, p. 71).

O valor do trabalho e do tempo modifica-se com a Reforma Protestante dos anos 1500. Weber (1964) cita, em sua obra sobre o espírito do capitalismo, um documento importante para se compreender como as ações e o modo de pensar alteraram o comportamento das pessoas e o uso do tempo. “*Souviens-toi que le temps, c’est de l’argent*” (Id., p. 44)³, ou seja, o dinheiro tem um fim em si mesmo. Na imagem da civilização americana, Benjamin Franklin cria uma ética particular, construída socialmente, explica Weber, que não vê o papel do outro na condução da vida e reforça a ideia utilitarista de que cabe a cada cidadão aumentar seu capital. Nesta ordem econômica moderna, ganhar dinheiro em uma profissão lícita, era “o alfa e o ômega” da moral deste político.

Na construção conceitual do trabalho, o tempo se superpõe a interdependência ou subordinação das relações de produção com a acumulação de capital. Na sociedade capitalista o trabalho tem sido entendido como a essência do viver humano no planeta Terra. “Precisamente sua existência óbvia parecia ser a prova do seu caráter ontológico, que nem precisava mais de explicações teóricas” (KURZ, 1993, p. 26). Não seria apenas uma vida que incluísse o trabalho e a produção de mercadorias, mas sim a produção de valores abstratos representados pelo dinheiro como capital. “Todo processo vital social e individual é assim

³ “Lembre-se que o tempo, é dinheiro” tradução livre.

submetido à banalidade terrível do dinheiro e de seu automovimento tautológico, cuja superfície apresenta-se, em diversas variações históricas, como a famosa economia de mercado moderno” (KURZ, 1993, p. 28). É atemporal e a-espacial, pode estar presente ou ausente das transações.

Segundo Kurz (1993) e Maya (2008), o conceito se reduz à exploração econômica da força de trabalho humana e da natureza. É uma atividade finalista em si própria com característica ideológica e política da aquisição de bens, suportada pela subordinação do ser humano às máquinas. De caráter social, o termo pode ser compreendido também como um esforço intelectual que não produz objetos concretos, mas permite a compreensão racional e a modificação da natureza. A partir do Renascimento, com a exaltação do aspecto humano dos indivíduos, o modo capitalista de produção passa a impulsionar “o desenvolvimento da Ciência e da Técnica que reciprocamente o fortalecem” (MAYA, 2008, p. 40).

As novas interpretações trazidas pela reforma protestante se adicionaram às ideias renascentistas filosóficas e transformaram o significado de “trabalhar para sobreviver” quando inseririam a importância da moral: “a ociosidade é um mal e o trabalho se impõe como dignificante” (Id., p. 41). “Autodisciplina, controle de si mesmo, crítica à ociosidade são exigências imperiosas para o comerciante que se envolve na esfera do mercado” (DEDECCA, 2004, p. 15).

Porém, o trabalho torna-se um sofrimento pela imposição da lógica de produção de mercadorias e da troca do esforço físico e mental por um salário para satisfação das necessidades “novas e falsas” de subsistência. Maya (2008) diz que existe uma desvinculação entre os valores atribuídos ao ser e ao ter “tais como os *símbolos de status* ou *prestígio social*” (Id., p.44). Historiadores exemplificam este contexto quando tratam dos conflitos entre o poder da Igreja e do Estado.

Um exemplo histórico, frequentemente citado, de conflito institucional a produzir uma mudança radical, é o do conflito Igreja-Estado que ajudou a incentivar o crescimento do protestantismo e da ciência, dos quais se pensa haverem promovido avanços econômicos e políticos “liberais”. Mas a incompatibilidade entre a Igreja e o Estado – se ela assim pode ser chamada – deveu-se a uma luta pelo poder [...] Onde a religião não possui uma própria organização “política”, as incompatibilidades entre a moralidade e os interesses religiosos e os interesses do Estado ou da Economia são muitas vezes mantidas dentro de proporções manejáveis (COHEN, 1970, p.205).

Seriam ideias de grupos hegemônicos ou expressões de grupos populares que sofriam dominação e exploração? “A exploração refere-se ao campo da produção e a dominação ao da ideologia” (CAMACHO, 1987, p. 218). O autor, para estudar os movimentos sociais, faz uma abstração para distinguir as ações de grupos sociais na sociedade civil, que trabalha com os

conceitos de pressão e persuasão, e na sociedade política que possui o exercício do poder e da lei. Isto gera contradições e tensões internas e externas que visam mudanças diante da revelação de realidades contrárias na conformação da produção e do trabalho.

Alterações no sistema social, sejam grandes ou pequenas, trazem consequências para as relações existentes entre os seus membros. Cohen (1970) aborda a importância da existência de teorias que tratem deste tema. Ele, mostra que há estudos sobre mudanças a partir de um único fator, o qual explicaria o todo. Por exemplo, a teoria da Má Integração entre as partes dos sistemas sociais explicaria uma realidade, a qual depende do grau de flexibilização ou variabilidade dos papéis prescritos por normas gerais. As oposições ocorrem entre grupos ou dentro deles.

Na sociedade industrial, que introduziu novas técnicas de fabricação, os papéis se tornaram dinâmicos. Assim, quanto mais complexa e diferenciada as sociedades, mais necessário se torna a institucionalização do tempo na consciência individual. Todavia “mudanças tecnológicas muito rápidas podem ocorrer sem um grau semelhante de alterações na estrutura social e em outros aspectos da cultura” (Id., p. 195).

E por que ocorre a própria mudança tecnológica? Não pode ser simplesmente a consequência de seu próprio impulso, porque isso não poderia explicar a razão de ela ser tão rara em certas sociedades e em determinados períodos da história (COHEN, 1970, p. 196).

O ferro, o carvão e as máquinas a vapor na Inglaterra, segundo Thompson (1998) não destruíram a religiosidade de guardar a Segunda-Feira enquanto dia da família. Todavia, este dia era ocupado pelos artesãos para receber ou entregar encomendas, e pelos fabricantes para manutenção e consertos de máquinas. O autor cita o caso de oleiros, que empregavam mulheres e crianças que trabalhavam neste dia, porém “predominava um sentimento de feriado e o dia de trabalho era mais curto que o normal” (Id., p. 284).

A representação do tempo e sua função social alteraram os laços entre a estrutura familiar e o sistema ocupacional. As reformulações propostas trouxeram mudanças retratadas nas ciências e nas técnicas com a introdução do cientificismo na sociedade. “*Como sucede casi en todas as partes, la mano de obra es cada vez más móvil en muchas formas: reclasificaciones, cambios de puesto, ocupación de las reservas “flotantes”, [...] movimientos de los horarios, traslados y promociones*” (NAVILLE, 1965, p. 23)⁴.

A pressão dos instrumentos exatos para medir o tempo regularizou, ritualizou e formalizou as relações humanas com a natureza e os hábitos individuais e sociais. “O

⁴ “Sucede-se que em todas as partes, a mão-de-obra é cada vez mais móvel, em muitos aspectos: reclassificações, mudanças de postos, ocupação do “flutuante” [...] os horários são flexíveis, há transferências de postos e promoções”. (Tradução livre).

conhecimento do calendário, tal como o do tempo dos relógios, é uma evidência tal que já não suscita interrogações” (ELIAS, 1998, p. 10). Mas o autor questiona sobre o que exatamente os relógios indicam. No contexto social urbano, atribui-se ao tempo a ideia de pluralidade de indivíduos interdependentes, o que causa a ilusão de independência entre eles e suas ações, e repassa a noção da relativa autonomia deste em relação à totalidade de um grupo humano. Tem-se a impressão de que não existem movimentos socialmente padronizados.

[O indivíduo] é sempre obrigado a pautar seu próprio comportamento no “tempo” instituído pelo grupo a que pertence e, quanto mais se alongam e se diferenciam as cadeias de interdependência funcional que ligam os homens entre si, mais severa torna-se a ditadura dos relógios (ELIAS, 1998, p. 97).

A atividade de determinação do tempo e seu conceito, os estilos de experiência e modelos sociais, os hábitos, a estrutura da personalidade social estão entrelaçados com as representações de mundo e as condições de vida. Na instituição de um mercado universalizante e universalizador da ordem burguesa, a imagem do tempo tornou-se “moeda no mercado de trabalho”. A noção de tempo útil foi alimentada pelos valores e normas e disciplinou os sujeitos envolvidos nas relações de produção (DEDECCA, 2004).

Introjetar um relógio moral no coração de cada trabalhador foi a primeira vitória da sociedade burguesa, e a fábrica apareceu desde logo como uma realidade estarecedora onde esse tempo útil encontrou o seu ambiente natural, sem que qualquer modificação tecnológica tivesse sido necessária. [Contudo, havia] uma negação do trabalhador em introjetar (sic) uma nova disciplina, a regularidade cronometrada, e o automatismo do processo de trabalho (Id., p. 10; p. 35).

Foucault (1996, p. 111), inspirado no gramático Bauzée⁵, ao tratar do poder da linguagem, em especial do verbo, diz que: “a essência das coisas não muda, somente sua existência aparece e desaparece, somente ela tem um passado e um futuro”. O relógio é uma herança antiga para medir, pagar e dar utilidade ao tempo e disciplinar os gestos corporais para manipular os objetos. “O rigor do tempo industrial guardou durante muito tempo uma postura religiosa [...] no século XIX [...] será necessário apelar às congregações, para acostumá-las ao trabalho em oficinas; os operários são enquadrados em ‘fábricas-conventos’” (FOUCAULT, 2000, p. 128).

A regularização temporal torna-se cada vez mais detalhada com o uso de aparelhos como o cronômetro. O tempo é essencialmente de trabalho pressionado pela fiscalização e pelo controle. Vale lembrar que as relações que se estabelecem não deixam de ser “relações sociais de produção”, mesmo que os seres humanos sejam diferenciados e trabalhem com o sentido do coletivo e de cooperação.

⁵ BAUZÉE, Nicolas. *Grammaire Générale* (1767). O título completo era: *Grammaire générale ou exposition raisonnée des éléments nécessaires du langage, pour servir de fondement à l'Étude de toutes les langues*.

Por outro lado, ao considerar as técnicas e a tecnologia como facilitadoras do trabalho humano, sobretudo com o automatismo mecânico das máquinas, conseqüentemente poder-se-ia conjecturar a existência de um tempo livre, preenchido com atividades diversas para manter as pessoas saudáveis, e que ele aumentaria os índices de Qualidade de Vida dos envolvidos no processo produtivo e serviços. Todavia, as expectativas são frustrantes porque em pleno século XXI, “a abertura do comércio aos domingos [...] vem desorganizar a vida do trabalhador, uma vez que ele não tem controle sobre sua escala de trabalho” (GALVÃO, 2007, p.5). Menciona-se também o trabalho sendo realizado nas residências e não nas fábricas, escolas e outras instituições sociais.

2.1 TRABALHO E EDUCAÇÃO

Certamente, no mundo de autômatos, também haveria tempo para melhorar o desempenho profissional por meio de investimentos na educação para aqueles que estivessem incluídos em hierarquias de tarefas. A conceituação de qualificação, que é pré-histórica, passa por julgamentos culturais que contêm a noção de categorias e “que a indústria codifica para dar um valor e um preço ao trabalho e uma grandeza aos lucros” (NAVILLE 1956, p. 4). Além disso, na medida em que a técnica foi inserida no cotidiano da vida social, as categorias atribuídas às funções influenciaram os prestígios tradicionais de grupos de profissionais.

Tudo isso é inseparável do desenvolvimento do maquinismo e da instrução, isto é, de certo uso do tempo e da acumulação de experiências adquiridas no decorrer do tempo. [...] O que varia mais é o julgamento que os indivíduos e grupos sociais trazem sobre a qualificação do trabalho e sobre a qualidade de seu estatuto e de suas obras (NAVILLE, 1956, p. 5).

O discurso sobre os postos de trabalho traduz a realidade reproduzida na aquisição de representações e conteúdos para a realização de tarefas diferenciadas. Georges Friedmann, citado por Tartuce (2002) explica que a soma das duas variáveis – ensino profissional e mudanças nos postos de trabalho – acrescentaria valor às tarefas repetitivas. Os papéis e as funções do indivíduo na sociedade dependem das relações sociais e da complexidade do meio.

Para o estudioso da educação tecnológica, João Augusto Bastos, é a educação que sistematiza a tecnologia, motiva a criação de um mundo real e sinaliza perspectivas para alterar o automatismo do fazer nas relações produtivas e entre os grupos sociais.

A preocupação da escola, segundo Grinspun (2001) seria a de dar ao indivíduo condições de entender a tecnologia como uma forma de se capacitar para a dinâmica do conhecimento e da pesquisa e entrar na espiral da criação no ambiente do seu cotidiano. É próprio como o funcionamento das redes de internet que impõe novas formas de organização para a educação, a ciência e impulsiona o setor produtivo automatizado para diferentes interações. Acredita-se que a educação tecnológica

[...] é mais abrangente que o ensino técnico, uma vez que faz parte do seu contexto tanto a educação geral como a específica, e a estreita relação da Escola com a Empresa não se faz pela via do profissional habilitado, mas sim do profissional qualificado para conviver numa sociedade humana (GRINSPUN, 2001, p. 62).

Os autores mencionados defendem que a formação técnica abrange não somente a capacitação, mas também a afronta de crises e a libertação de ideologias, justapostas às ações socioculturais. No “laboratório de trabalho”, a educação e a tecnologia remodelam as pessoas, proporcionam-lhes a formação diferenciada do simples treinamento para obter competências. Vale destacar que estas fazem parte do desenvolvimento cognitivo e dos contextos que são escolhidos para as vivências pessoais.

Bastos (1997, p. 6) afirma que é “indispensável, portanto a reflexão crítica para indicar caminhos e horizontes, para não se afastar do leito da condição humana e de sua libertação”. O autor explica que no contexto das transformações e da velocidade das mudanças técnicas e tecnológicas, os conceitos e conteúdos de formação profissional e qualificação para o trabalho se tornam voláteis e correm o risco de se corromperem. É preciso se voltar para as questões sistêmicas, holísticas retornando à “totalidade do homem capaz de compreender o mundo técnico, social e cultural” (Id., p. 6).

Os objetivos educacionais e tecnológicos oferecem escolhas para a formação profissional, análise e interpretação das conjunturas e valores que se voltem para a melhoria da Qualidade de Vida. Seria, para o indivíduo, a soma dos conhecimentos ensinados com as potencialidades de transformar a si próprio e a aprendizagem nas situações dentro e fora do trabalho. Integrado ao seu tempo e desenvolvimento, ele estaria preparado para resolver problemas, conflitos, contradições e apresentar propostas endereçadas para a responsabilidade social da produção da tecnologia.

Eis o papel da educação tecnológica que é convocada a desempenhar funções estratégicas perante os cenários tecnológicos que dominam o mundo moderno, sem a pretensão de provocar sozinha o desenvolvimento e o progresso técnico, sem construir mitos e miragens fantásticas, mas pelo contrário, oferecendo aos indivíduos espaços de reflexão para a estruturação histórica da tecnologia a partir dos perfis culturais e antropológicos de cada sociedade (BASTOS, 2000, p.11).

A educação, conceituada dentro de uma escala de valores, não significa ensinar qualquer coisa a alguém, ou dar treinamento no sentido técnico. Forquin (1993) aponta para a importância de se realizar atividades com valores intrínsecos ao fato de praticá-las, diferenciados dos instrumentais, não-sociais centrados nos meios e fins. As aprendizagens técnicas ou sociais podem não ter valor educativo. “Neste contexto, a formação irá desempenhar papel importante, no sentido de estabelecer novas bases para uma reflexão crítica sobre todo o processo tecnológico, em suas relações de trabalho” e produtivas (BASTOS, 1991a, p.20).

Dentro desta percepção, a educação tanto pode estar comprometida com a formação de profissionais que irão atuar – ou estão atuando – no campo da tecnologia, como pode estar direcionada para a discussão e reflexão de seus aspectos singulares, voltada para uma educação fundamental, mais especificamente o ensino médio (GRINSPUN, 2001, p. 63).

Estar a serviço da sociedade é o papel da tecnologia, o qual se integra às características da natureza humana de transformar tanto a realidade natural quanto a comunitária, e ao seu livre arbítrio de promover o bem estar e fazer avançar as reformas sociais. Os diferentes pontos de equilíbrio vão circular entre a sua obrigação moral e o que lhe convém para a sua formação. Há autores dos anos 1940, da Escola de Frankfurt que criticavam esta visão da tecnologia. Nas sociedades industriais, o papel da tecnologia foi relevante em um primeiro momento porque criou uma abertura para o pensamento crítico para negar, aceitar, discordar das decisões sociais e econômicas.

Foi por meio do uso constante da razão que houve uma desmistificação liberal democrática. Todavia, na medida em que a indústria se modernizou, ela atrelou a dominação do indivíduo ao objeto tendendo para a eliminação das diferentes esferas da vida humana. Os participantes desta Escola procuraram compreender como a tecnologia, entendida como modo de produção, totalidade de instrumentos e invenções, foi se tornando um meio para modificar as relações sociais, interferir na individualidade e estimular o conformismo.

No pensamento de Andrew Feenberg⁶, a Teoria Crítica de Frankfurt partilha características do instrumentalismo – a tecnologia pode ser controlada - e do substantivismo – valores exclusivos de eficiência e poder. Qual seria então o tipo de controle que há em diferentes estilos de vida fundamentados na tecnologia, como compreende a Teoria Crítica? Seria por meio de escolhas de marcas, de preços, de cores, de formas? Feenberg considera estas ações ilusórias, pois a distância entre o trabalhador, o empresário e o produto final não

⁶ No seu livro, o autor trata da revisão crítica dos conceitos de tecnologia. FEENBERG, Andrew. *Transforming technology. A critical theory revisited*. New York: Oxford University Press, 2002, p. 162-190. Cap. VII. Tradução Carlos Alberto Jahn).

permite o exercício do poder. Na medida em que a teoria crítica restringe os valores, ela nega as possibilidades das diferenças sociais, culturais e éticas.

A teoria crítica da tecnologia descobre nos exemplos como esses uma tendência de maior participação nas decisões sobre o design e o desenvolvimento. A esfera pública parece estar se abrindo lentamente para abranger os assuntos técnicos que eram vistos antigamente como esfera exclusiva dos peritos. Esta tendência pode continuar ao ponto de a cidadania envolver o exercício de controle humano sobre a estrutura técnica de nossas vidas? Nós temos que ter esperança, pois alternativas parecem levar com certeza à destruição. Claro que os problemas não só são tecnológicos. A democracia está em má forma hoje em todas as frentes, mas ninguém propôs uma alternativa melhor. Se as pessoas podem conceber e perseguir os seus interesses intrínsecos em paz e realização por mediação do processo político, assumirão a questão da tecnologia inevitavelmente junto com muitas outras perguntas que hoje se mantêm em expectativa. Só nos resta esperar que isso aconteça mais cedo do que mais tarde (FEENBERG, 2014, s/p).

Outro filósofo que criticava a tecnologia era Heidegger por sua postura “tecnofóbica”, e mesmo sendo admirador deste professor, Marcuse acreditava em um balanceamento “utópico” entre “o amor e o ódio” por ela. “Além do mais, ‘a mecanização e a padronização [poderia] um dia ajudar a mudar o centro de gravidade das necessidades da produção material para a arena da livre realização humana’” (MARCUSE; KELLNER, 1999, p. 28). Martin Heidegger, professor de Marcuse, criticava a tecnologia, mas mais tarde, quando ele aderiu às ideias “terroristas e irracionais” do nacional-socialismo, ele se afastou de Marcuse, que teve dificuldade “em compreender como Heidegger pôde trair a filosofia ocidental tão acintosamente” (MARCUSE; KELLNER, 1999, p. 66).

“Este dia” de mudança do centro de gravidade, segundo Ribeiro et al., (2001) ainda não chegou porque a tecnologia e a organização dos processos de trabalho não foram reinventadas, bem como os métodos de ensino e os elementos que constituem o tempo de lazer. Segundo os autores, mesmo com as transformações ocorridas com a globalização e as transformações no papel do Estado, existe uma saída que seria pelos movimentos sociais que têm poder para mudar os rumos das políticas. Cardoso (2001) considera importante estabelecer tipos de comunicação entre a escola e a empresa que destaque outros valores, além daquele primordial de preparar o indivíduo para atuar no mundo do trabalho. No ensino tecnológico, dentre outras, estabelecem-se as relações entre conhecimento e trabalho, capacitação e valorização tendências e limites “mais do que o enfoque na tecnologia de ponta” (CARDOSO, 2001, p. 221).

Sem dúvida, “a existência humana só toma corpo e sentido na produção contínua do trabalho, o qual se faz evidência e realização histórica do ser em ação com o mundo” (SAMPAIO, 1997, p. 104). Neste sentido, Naville (1965) estuda a questão das mudanças sociais por meio da automatização industrial que precisa estar em sintonia com a educação,

pois ela gera novas concepções sobre técnica, tecnologia, produtividade, mão-de-obra, qualificação, salários, emprego, crédito e preços.

Quando se analisam as condições das “massas” que desempenham o trabalho e a técnica, faz-se uma análise qualitativa de natureza crítica e foge-se do enfoque centrado nos binômios “tecnologia e incremento de riquezas” e “produção e desenvolvimento científico”. Na verdade, “o progresso tecnológico representa um fenômeno social total” (VIEIRA PINTO, 2005, p. 304). O filósofo da tecnologia Álvaro Vieira Pinto conjectura a hipótese de compreensão da tecnologia e da técnica considerando o conjunto de pessoas que forma a sociedade e que desenvolve, conseqüentemente, um trabalho a partir de relações sociais.

A educação para o trabalho é uma das estratégias da economia competitiva que valoriza a ciência e o progresso sem contextualizá-la nas relações sociais. Por isso, é relevante, segundo Naville, verificar se o automatismo mecânico das máquinas pode ter conseqüências no aspecto social da vida em comunidades no sentido de se tornarem tomadas pelo efeito da inércia e aderirem a comportamentos automatizados. Para ele, “*la vida obrera y la vida social en general experimentan tan ampliamente los efectos del desarrollo del automatismo que no había por qué temer multiplicar los puntos vecinos sobre el mismo tema*” (NAVILLE, 1965, p.10)⁷.

Com a estratificação dos valores econômicos, sociais, políticos, ambientais e culturais, a educação técnica e tecnológica torna-se um meio de mobilização na ordem de prioridades entre os membros de um grupo, uma vez atribuídos diferentes graus, responsabilidades, poderes, postos e graduações. Bastos (1991a; 1991b) e Lima (2005) veem que o sistema educacional visa atender por um lado, as necessidades da sociedade de cidadania e por outro, as exigências tecnológicas das atividades produtivas características da modernidade.

Frigotto e Ciavatta (2006) mostram dois aspectos da cidadania que explicam a forma de participação no poder: (1) a individual, vista no sistema de mercado, no qual o indivíduo tem a liberdade de se manifestar por meio do voto e a (2) coletiva, explicada dentro dos movimentos sociais de busca por leis e direitos para grupos excluídos. Todavia, na sociedade de classes, “a garantia formal da cidadania não assegura a sua realização” (PORTELA, 2005, p. 33) e a conquista de direitos.

⁷ “A vida profissional e a vida social em geral têm, experimentado amplamente, os efeitos do desenvolvimento do automatismo que não havia nada a temer em multiplicar os pontos vizinhos sobre este tema”. (Tradução livre).

No século XXI, caracterizado pela sociedade da informação, o conhecimento, segundo Gadotti (2000), gera inovações tecnológicas necessárias para o meio empresarial e para a educação tecnológica. Elas nascem do tratamento elaborado das informações e do saber pensar sobre elas, presentes nos processos de aprendizagem, nas famílias, no trabalho, e nas associações. Os setores públicos e privados, que compõem a sociedade do conhecimento, preparam o campo de articulação entre teorias e práticas colaborando para a realização humana.

Na obra de Peter Senge, “A quinta disciplina”, (1999) sobre a “crescente consciência da importância da aprendizagem e a criação do conhecimento” em organizações, o autor menciona que há crenças, tabus e arquétipos que alimentam conflitos e contradições entre a vida familiar e a vida profissional. Os empregados sentem-se divididos entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo dedicado à família porque ambos exigem esforços, sofrem pressões e apresentam resultados. Na realidade, a jornada de trabalho (oito horas) ocupa a maior parte do dia se comparada às horas de descanso (seis a oito horas da noite) e das refeições (três horas).

Então, a busca por pontos de equilíbrio, tal qual o funcionamento do pensamento sistêmico, é constante e faz parte do cotidiano da vida pessoal, profissional e familiar. Dentre os problemas que o trabalhador enfrenta nas diversas dimensões da sua vida, encontram-se a questão da renda, da rotina viciosa que empobrece as relações familiares e as exigências do desempenho adequado das funções.

O autor, que trabalhou com programas de treinamento, verificou que a maioria dos participantes tende para o desequilíbrio do uso dos tempos, porque eles não conhecem os caminhos para sair da estrutura que lhe é apresentada e não sabem administrar os imprevistos. Considerando o papel da empresa e da família, segundo Senge, uma das saídas, para enfrentar satisfatoriamente os conflitos seria o estabelecimento de metas, com a identificação de valores, escolhas e o cuidado com as armadilhas das manipulações.

Existem muitos passos específicos que as empresas podem dar para começar a contribuir para um melhor equilíbrio entre trabalho e família. Alguns passos, como providenciar creches para pais solteiros, já foram dados em muitas empresas [...] apoiar o domínio pessoal como uma parte da filosofia e estratégia da empresa [...] tornar aceitável às pessoas reconhecer os problemas familiares, bem como os assuntos de negócios [...] ajudar as pessoas a obter aconselhamento e orientação sobre como usar, de forma proveitosa o seu tempo com a família (SENGE, 1999, p. 338-339).

Além disso, o sucesso vincula, também, o tempo para qualificação e capacitação para reciclagem de saberes e conhecimentos. Nas tensões entre direitos sociais e poderes “o discurso educacional dos capitalistas enfatiza a relação trabalho, educação e cidadania”

(LIMA, 2005, p. 67). Neste olhar, intensificam-se as relações de dependência entre aqueles que ofertam e demandam trabalho. Vale destacar que a educação moderna opõe-se à educação humanista, sensível aos valores éticos e morais e responsabilidades cívicas e políticas, considerados como uma totalidade. Portanto, a formação do indivíduo está voltada para desempenhar funções na perspectiva de emprego.

Esperamos que a educação do futuro seja mais democrática, menos excludente. Essa é ao mesmo tempo nossa causa, nossa aposta, nosso desafio. Infelizmente, diante da falta de políticas públicas no setor, acabaram surgindo “indústrias do conhecimento” prejudicando uma possível visão humanista, transformando o conhecimento em instrumento de lucro e de poder econômico (GADOTTI, 2000, p. 9).

As transformações na organização do trabalho industrial foram sendo classificadas de forma diversa pelos estudiosos da sociologia do trabalho. Georges Friedmann coloca dois estágios importantes para compreender as posturas diversas da civilização humana: "civilização natural" para a civilização "técnica". Touraine prefere as expressões "sistema profissional" para o "sistema social de produção" e Naville "trabalho mecanizado" para o "trabalho automatizado" (TARTUCE, 2002).

2.2 TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Havia na década de 1960, segundo as estatísticas europeias, baixos índices de qualificação profissional para aqueles que trabalhavam com a automatização, e os mais qualificados estavam empregados nas indústrias com alta automatização. Os salários desses trabalhadores, a segurança, condições de trabalho, garantias, as horas trabalhadas se adaptaram às novas situações criadas pela indústria. Na medida em que as técnicas são substituídas pela tecnologia, com mais material automatizado, os custos de produção caem e as reclassificações de pessoal, tarefas e qualificação, ocorrem com frequência (NAVILLE, 1965).

O autor cita um exemplo de certa indústria que ilustra a ausência de relações diretas entre o conhecimento dos trabalhadores e suas funções porque todos eles realizavam tarefas semelhantes em máquinas automatizadas. “[...] *Esos obreros clasificados como calificados hacen un trabajo análogo al de los especializados o peones de otras empresas automatizadas*”⁸ (Id., p.21). Os níveis salariais são os determinantes da hierarquia, e a

⁸ “Os trabalhadores qualificados fazem um trabalho análogo ao dos “peões” especializados, em outras empresas automatizadas”. (tradução livre).

automatização não os desclassifica, mas os troca de postos. Há um descompasso entre a qualificação e a natureza do trabalho, e este fato acarreta numa “*polivalencia del personal obrero*”⁹.

O debate sobre o sentido da palavra qualificação para empresários e sindicatos evidencia que ela apresenta significados diferentes. Em linhas gerais, quando o empresariado fala de qualificação, se refere à qualificação para o emprego, para a função que será desempenhada pelo indivíduo em um determinado posto. Para o sindicato, ao contrário, a qualificação supõe o potencial individual que ele quer remuneração (LIMA, 2005, p. 67).

Na indústria automatizada do século XX, os discursos ressaltavam a maravilha da técnica “*de un porvenir en que los productos caerán solos, de un maná de perfecciones inesperadas*” (NAVILLE, 1965, p. 31)¹⁰. BASTOS (2000), que é filósofo, diz que as pessoas precisam ultrapassar as crenças e opiniões, que são ilusórias, para alcançar a verdade, a qual nasce do raciocínio e da intuição intelectual e compõem a essência do conhecimento. A Escola de Frankfurt reexaminou estes conceitos de razão porque eles tornaram-se instrumentos de interesse para certos grupos, ignorando a sociedade como um todo e o indivíduo como ator de sua história. Emancipar o ser humano depende das realidades sociais e não somente do acréscimo de saberes e conhecimentos.

Para inserir a promoção humana neste quadro, por exemplo, na Rússia, foram desaparecendo as relações qualificação e nível salarial e a questão profissional foi perdendo força. O trabalho das máquinas atingia 24 horas e não era este fato que criaria as condições sociais para estabelecer tempos para desenvolver tarefas e tempos para descansar. Logo, a questão familiar, as refeições, o sono e os deslocamentos revolucionaram a vida familiar. “*Va a colorear cada vez más la mentalidad, las costumbres, las ideas y los sentimientos*” (NAVILLE, 1965, p. 30)¹¹.

No início do capitalismo vamos encontrar jornadas de trabalho de até 18 horas. Com a incorporação da ciência e da técnica, bem como a criação de métodos e estratégias de gerência científica do trabalho, o capital acelera o ritmo do trabalho e da produção, e, em menos tempo, produz mais mercadorias. Gera um aumento exponencial de produção de mercadorias e serviços pelo aumento da produtividade (intensidade) do trabalho (FRIGOTTO; CIAVATTA 2006, p. 60).

O trabalhador, ser humano que ele é, tem contas a pagar no final do mês ou final de semana, e espera descanso remunerado em dias de folga, feriados e férias. Se ele tiver um trabalho de oito horas ou mais durante quarenta anos, isto pode impedi-lo de sonhar com uma

⁹ “Polivalência do trabalhador”. (tradução livre).

¹⁰ “Um futuro onde os produtos se produzirão sozinhos, como um maná, inesperado, de perfeições”. (tradução livre).

¹¹ “Vai cada vez mais colorir a mentalidade, os costumes, as ideias e os sentimentos” (tradução livre).

rotina repartida entre lazer, trabalho e descanso. O autor explica que a automatização cria as condições técnicas, que geram as condições de produção e sua retroalimentação. “[...] *La técnica, tal vez por primera vez, quebranta las relaciones sociales tradicionales con una pujanza que no se hubiera creído nunca que pudiera manifestar en tal escala*” (Id., p. 41)¹².

“*Las máquinas se parecen cada vez más a los organismos vivos; pero a la vez manifiestan también la patología de éstos, sus deficiencias ‘fisiológicas’*” (NAVILLE, 1965, p. 45)¹³.

Nasce um sentimento de perda de qualidades e qualificações pessoais, sobrepujado pelo interesse coletivo, por formas de manutenção e um estatuto geral vinculados às funções produtivas. Por meio da automatização, a despersonalização e a (des)identificação fluem entre os homens e suas tarefas.

Tartuce (2002), estudiosa do pensamento dos autores Naville e Friedmann, diz que não há um critério para definir o que seria a qualificação do trabalhador. A legitimação da sociedade é a força mais preponderante nesse processo. Os critérios técnicos e pessoais para avaliar o “trabalho bem feito”, habilidade profissional, idade, especialização não são suficientes para definir a qualificação. Estas habilidades e competências dentro da indústria, da empresa, dependem também de hierarquias móveis que circulam no emprego, nas profissões e nos estatutos econômicos e sociais. Bryan (1997), ao estudar o pensamento marxista a partir da educação, trabalho e tecnologia, elucida que os movimentos que são realizados na base técnica e tecnológica da produção desmantelam e geram novas profissões.

Hoje, as pessoas são conduzidas a mudar várias vezes de profissão como também no interior da mesma profissão. Os conhecimentos adquiridos têm ciclo de vida muito curto. Novas técnicas ou configurações socioeconômicas podem a todo momento recolocar em questão a ordem e a importância dos conhecimentos (BASTOS, 2000, p. 17).

“Para o trabalhador, o conceito de qualificação está ligado tradicionalmente ao domínio do ofício” (BRAVERMAN, 1987, p. 375). Porém, a tendência da administração para concentrar os conhecimentos, relega aos trabalhadores um conceito impreciso, limitado a uma operação ou habilidade específica. Vale destacar que no processo ensino-aprendizagem existem heterogeneidades provocadas pelas relações de valor social entre o tempo de formação e as condições de aprendizagem para obter a qualificação. Mesmo as atividades de não-trabalho são avaliadas na qualidade da produção. Bryn Jones e Stephen Wood (1984)

¹² “A técnica, talvez pela primeira vez, rompe as relações sociais tradicionais com um vigor que nunca se acreditaria que poderia se manifestar em tal escala” (tradução livre).

¹³ “As máquinas se parecem cada vez mais com os organismos vivos; mas também, manifestam as patologias destes, suas deficiências “fisiológicas” (tradução livre).

afirmam que as qualificações tácitas¹⁴ - experiências individuais - sobrevivem à tecnologia e têm o poder de influir na questão. Os autores mencionam três dimensões destes saberes e conhecimentos: tarefa rotineira; familiaridade e consciência sobre o fazer manual e mental; e integração das especialidades no processo de trabalho sob as perspectivas de cooperação e de coletividade. Logo, a aquisição do conhecimento tácito¹⁵ ocorre tanto de forma consciente quanto não consciente, e abrange os universos das atividades sociais e produtivas (ARANHA, 1997).

No cotidiano, a dinamicidade do aprendizado dificulta a sistematização dos saberes por meio de métodos e procedimentos reflexivos. O trabalho qualificado, aprendido e transmitido, classificado como profissional, acompanha os avanços tecnológicos e suas especializações. Ele se apresenta de forma diferente, conforme a época, região geográfica, exigências institucionais, os objetivos e os processos produtivos. Manfredi (1998) faz um levantamento do tema nas concepções e visões da produção teórica das ciências sociais e humanas. Nos discursos, a educação formal é valorizada bem como o conhecimento provindo das práticas de trabalho. Todavia,

[...] desenvolve-se a crença político-ideológica do “poder da educação escolar” como mecanismo de acesso às posições qualificadas, mascarando os demais mecanismos sociais (inerentes a processos sociais mais abrangentes) e organizacionais (mecanismos de credenciamento estabelecidos internamente pelas empresas) que condicionam o acesso e a manutenção dos trabalhadores no mercado formal de trabalho (MANFREDI, 1998, p.4).

Karl Marx e autores que desenvolvem e atualizam as ideias sobre as relações trabalho e qualificação profissional ao mencionar a existência de dois lados da moeda nesse jogo de interesses das partes envolvidas. Um seria a melhoria da formação do trabalhador, que traz benefícios diretos para a parte cognitiva e racional do desenvolvimento humano. Outro, mais polêmico, seria a aplicação prática dos saberes e conhecimentos adquiridos no fazer do trabalho diário.

Na busca pela eficácia, explica Weber, ao tratar da ética protestante, a vocação aparece como forma de motivação psicológica para o trabalho e como forma de assegurar um estado de felicidade divina. Na medida em que o trabalhador se qualificava para uma atividade especializada, a “ação e a renúncia” se condicionavam um ao outro. A disciplina do corpo e do espírito transferiu-se da vida profissional para a moral edificando a ordem

¹⁴ As bases para entender as relações de trabalho e ‘qualificação’ estão nas relações políticas entre saberes e poderes, os quais refletem as experiências e qualidades que os indivíduos portam consigo, “patrimônio ativo” que lhes é próprio, passível de negociação em sistemas de hierarquia organizados pelas empresas.

¹⁵ “O conhecimento tácito é complexo, desenvolvido e interiorizado pelo indivíduo ao longo do tempo, diferente do que ocorre com o conhecimento explícito, que é de fácil assimilação e disseminação e está presente no ambiente” (RODRIGUES; GRAEML, 2013, p. 134).

econômica das condições técnicas e econômicas da produção mecânica como um estilo de vida. “A ideia de cumprir seu ‘dever’ por meio de um trabalho se torna uma obsessão na nossa vida tal qual o desaparecimento de um espectro de crenças religiosas” (WEBER, 1964, p. 224)¹⁶.

Podem ocorrer impasses conforme as condições estabelecidas e regulamentadas pelo capital no transcurso das mudanças. O trabalhador, com a automação das tarefas, tende a se tornar alienado ao trabalho humano como um todo, uma vez que ele está centrado nos seus movimentos repetitivos. Antunes (2005) ao estudar os pensamentos de Habermas e de Lukács sobre as relações sujeito e objeto, explica que os vínculos entre subjetividade e trabalho podem se estabelecer tanto no momento da práxis social (Lukács) quanto na esfera da linguagem e da razão comunicativa (Habermas). “Em um quadro em que a razão instrumental está presente em todas as esferas da vida, não há como ignorar o peso das ideologias dominantes na criação de disposições, valores e formas de ver e sentir o mundo” (LEHER, 2000, p. 170).

Bastos (2000) diz que a linguagem é construída por meio do diálogo sem vinculação a interesses particulares, e na interatividade ético-política acontece o encontro com o outro e simultaneamente a criação e compartilhamento de significados. A educação tem um papel fundamental para desenvolver estes potenciais de comunicação dos sujeitos, desde que respeite a intersubjetividade e os processos “cotidianos de aprendizagem”. “A ação pedagógica, via linguagem, como expressão da intersubjetividade, ultrapassa a tendência à dominação e se constitui em poderoso elemento de inovação e criatividade” (Id., p.37).

A reprodução e apropriação do trabalho humano como atividade social de direito passam a ser vistas sob o ponto de vista das ciências sociais, dando asas à criatividade como um ingrediente importante nas relações entre sujeito e objeto. Quando os seres humanos se encontram em um ambiente de trabalho eles se tornariam sujeitos comunicativos e conscientes das implicações que se interpõem na práxis social.

O desempenho de cargos ou funções, com objetivo de desenvolver uma habilidade, apresenta traços distintivos entre si, e se aviva com a automação e o desenvolvimento de inovações técnico-organizacionais nas relações de trabalho. Lima (2005) entende que este contexto dinâmico dos setores da economia interfere diferentemente nas esferas sociais e nos postos de trabalho. “Podemos pressupor que a formação e a qualificação profissional fazem

¹⁶ [...] *l'idée d'accomplir son 'devoir' à travers une besogne hante désormais notre vie, tel le spectre de croyances religieuses disparues* (WEBER, 1964, p. 224) (Tradução livre).

parte da história do trabalho e sua realização exige daqueles que a efetivam o domínio de certos conhecimentos e habilidades” (LIMA, 2005, p. 63).

A noção de qualificação, mesmo com sentidos diversos para estes autores, “sempre constituiu um indicador dessas mudanças na medida em que remetia ao mesmo tempo [...] ao valor social das tarefas realizadas e às modalidades - principalmente a duração - de formação dos Trabalhadores” (DUBAR, 2013, p.4). Vale destacar que a qualificação não termina, pois a continuidade é fator relevante para a inovação de processos. Logo, como afirma Aranha (1998), ela deve ser compreendida de forma sistêmica e dinâmica, enquanto “um processo histórico-social, uma construção social [e] uma relação” (Id., p.64). “Aprendemos a vida toda. Não há tempo próprio para aprender” (GADOTTI, 2000, p.6).

Há conflitos entre o pensamento dos capitalistas e do princípio do valor social do trabalho fundamentado na liberdade de ser e em um projeto de vida. No sistema capitalista, o trabalhador é um dos fatores de produção, dentre o capital, a terra e o trabalho, sendo o mercado um “ditador” de valores. O trabalhador não é reconhecido pelo exercício da sua atividade conjugada aos seus conhecimentos, já que o trabalho basta-se a si próprio e tem finalidade “em si mesmo, pois não se limita à vitória sobre as necessidades, mas dirige-se à permanência, à estabilidade” (PINHO, 2014, p. 11).

O monopólio do conhecimento é um fato na medida em que incorpora com frequência ciência e tecnologia nos seus processos produtivos. Tanto o trabalho manual (corpo, percepção e pensamento) quanto o intelectual (corpo e mente) fazem parte da concepção e execução de um produto. O trabalho depende da disciplina e da hierarquia para estabelecer as tarefas e controlar todos os passos para alcançar a qualidade desejada. Quanto mais postos de trabalho e automatização dos processos, há menos necessidade de qualificação. Estes vão ditar as mudanças necessárias para aumentar a produtividade e os lucros, tanto para a força de trabalho quanto para as funções a serem desempenhadas. “Tempo é dinheiro” e a fábrica não pode parar.

Nenhum trabalho é tão completamente rotinizado que possa ser executado sem que se tenha alguma forma de organização conceptual. Da mesma forma, todo trabalho mental envolve alguma atividade corporal, a qual é, em muitos casos, um aspecto vitalmente importante desse trabalho (MANFREDI, 1998, p. 4).

O caso brasileiro é atípico e difere desta postura. Do ponto de vista do trabalho como mercadoria, a lógica, conforme Krüger (2010), é que se a oferta cresce, os preços caem. Logo, a qualificação de trabalhadores reduz o valor da força de trabalho. Com menores salários, e uma reserva de trabalhadores qualificados, as empresas podem aumentar seus lucros. Porém, vale destacar que a Carta Magna de 1988 considera o trabalho uma forma de inclusão social,

“ou seja, estabeleceu-se uma conexão direta entre trabalho e cidadania e trabalho e dignidade” (PINHO, 2014, p. 13).

Corroborando com esta ideologia, desde 1942, com a reforma do ensino secundário, o Estado foi o condutor das políticas de qualificação dos trabalhadores e das reformas educacionais até os anos 1990. “Pesquisas recentes confirmam que necessidades e expectativas explicitadas pelos jovens não se limitam ao campo da cultura, mas incidem sobre melhores condições de acesso ao mundo do trabalho, à educação e ao transporte, entre outras” (SPOSITO; CORROCHANO, 2005, p. 145).

A Constituição Federativa Brasileira trata do tema de forma indireta quanto admite o direito social do cidadão ao livre exercício do trabalho e à educação qualificadora e inclusiva (PINHO, 2014; STUCHI, 2010). As relações entre trabalho, qualificação e educação na globalização passaram a fazer parte dos discursos políticos, econômicos e sociais de agências, governos e empresários.

O conceito de empregabilidade ajusta-se às novas condições do capitalismo, pois permite admitir que não há emprego para todos, e por isso os indivíduos devem desenvolver uma série de requisitos para se tornarem “empregáveis”, num mercado cada vez mais competitivo que define que só os melhores, os mais qualificados e preparados terão sucesso (SPOSITO; CORROCHANO, 2005, p. 134).

O governo brasileiro, a partir de 1994, criou mecanismos de transferência de renda para inserção profissional dos jovens no mundo do trabalho que ainda não tem uma formação definida. Quando são admitidos passam a fazer parte da categoria informal designados por estagiários, animadores e oficineiros. As condições exigidas para participação em programas e projetos sociais são muitas dentre elas a idade, escolaridade, deficiência, os vínculos estipulados e tipos de vulnerabilidade. Conforme o olhar das autoras Sposito e Corrochano (2005, p. 166) “trata-se de uma forma de gestão institucional do tempo livre e ocioso dos jovens pobres, considerados uma ameaça para a ordem pública”.

Ao examinar as relações entre Linguagem e Trabalho como mecanismo de inclusão e exclusão, Leite (2010) realizou um estudo de caso em uma agência selecionadora de mão de obra de trabalhadores para o setor industrial nacional. Considerou que os perfis requeridos pelos empregadores evidenciam “novas exigências” que “além de conhecimentos técnicos, também requerem características comportamentais e destacam o conhecimento individual como requisito para incluir e excluir” (LEITE, R., 2010, p. 152-53).

Nos resultados da pesquisa, a autora concluiu que a ideologia da empregabilidade foi fortemente influenciada pelo uso da linguagem nas diferentes práticas sociais e nas possibilidades do candidato produzir diferentes discursos. “Do ponto de vista dos

trabalhadores, as exigências de maior escolaridade e de aspectos do ‘saber ser’, medidas nas testagens aplicadas pela Agência, não tem ligação direta como o ‘saber fazer’, próprio do trabalho de montagem” (Id., p. 168).

A escolarização e a participação em espaços capazes de promover a competência linguística e a descentração (sic) estão estritamente relacionados às condições de classe social. Ou será que, em um país como o Brasil, estes direitos não estão, em absoluto, relacionados ao lugar que cada grupo ocupa no mundo do trabalho? (LEHER, 2000, p. 170).

Nessa situação fragmentada, a desqualificação pode valer tanto quanto o trabalho qualificado. Esta compreensão pode ser justificada porque a tecnologia não é compreendida como uma construção social integrada às relações de produção, nas quais se anula a possibilidade da separação entre produção intelectual e produção material. Uma visão diferenciada é de Aranha (1998) que toma como parâmetro o tempo de aprendizagem para afirmar que não existe trabalho desqualificado porque qualquer atividade precisa ser aprendida e “o que se pode estabelecer é um maior ou menor grau de qualificação” (ARANHA, 1998, p. 73).

Nesta questão, Trevisan (2010) insere as relações entre tecnologia e trabalho a partir da hierarquização de formas de conhecimento que favorecem as desigualdades sociais. “[...] As pessoas que exercem profissões vinculadas a uma formação escolar, em geral, são muito mais valorizadas do que aquelas que aprenderam seus ofícios de maneira informal, nos próprios locais de trabalho” (TREVISAN, 2010, p. 182). Ainda prevalecem as ideias iluministas das corporações de ofício, mesmo que os direitos constitucionais prevejam a valorização das condições dignas de trabalho, bem-estar e lazer.

Hobsbawm (2008) explica que, na Inglaterra, “o trabalho qualificado continuou a deixar suas marcas até mesmo no século XX, sob alguns aspectos, ele sobreviveu vigorosamente até a Segunda Guerra Mundial” (Id., p. 358). O autor sugere que o preço deste trabalho era compatível com a racionalização empresarial, com os lucros, os custos e a não necessidade de substituição. “Os qualificados tendiam a ter instrução mais adequada do que a maioria dos não-qualificados e, como demonstra a história da maioria dos movimentos operários, tendiam muito mais a ocupar posições de responsabilidade ou liderança do que os outros.” (Id., p. 362).

Por isso, Braverman (1987) assinala a importância de se conhecer historicamente as relações entre a função da escola e a instrução da força de trabalho. Para ele aumento progressivo da escolaridade durante o século XX no meio urbano atendia também os interesses do capital quanto ao consumo, ao respeito às leis e à socialização.

Para classificar um trabalho manual ou intelectual dentro de parâmetros de qualidade é necessário considerar muitas variáveis. Manfredi (1998) diz que as habilidades de um artesão e as de um operador de máquinas podem ser medidas quantitativamente, mas os resultados podem não revelar a qualificação ou desqualificação de ambos. Essa díade faz parte do trabalho humano “em contraposição à concepção determinista e unilateral de qualificação na acepção tecnicista, calcada na tese da especialização (na ótica da fragmentação de tarefas e funções) (MANFREDI, 1998, p. 8)”.

O tempo de formação certificada e diplomada rotula os níveis de qualificação e as estratégias que fazem parte destas visões trabalhistas. Na realidade, são poucos trabalhadores que atuam em funções especializadas, como verificou Braverman (1987). Os demais ficam “dissolvidos” nos postos semi-qualificados fragmentando ainda mais aqueles que não demandam qualificação. Friedmann (1968) explica que os prejuízos desta realidade levam o trabalhador ao desenvolvimento da polivalência.

[...] Uma parcela da força de trabalho passa a se envolver mais com tarefas de supervisão e de regulação do processo de produção, agregando componentes intelectuais, mas inúmeros setores se desespecializam sem conseguir fugir do restrito domínio da polivalência e outros se precarizam ainda mais, em função da desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho (MACHADO, 1996, p. 20).

Naville estabelece uma relação “entre a formação e a organização técnica do trabalho, entre a hierarquização escolar na sociedade e a divisão do trabalho na economia” (Dubar, 2013, p. 5). Na década de 1950, ele definiu qualificação como relação social complexa que se trava entre as operações técnicas e seu valor social estimado. Criam-se novos parâmetros para a concepção de qualificação, os quais não estão mais ligados à formação especialista do trabalhador, mas sim às exigências necessárias ao preenchimento de um posto de trabalho criado pela evolução da ciência e da tecnologia.

Lichtenberger, citado por Tartuce (2002), ao analisar o tema para a situação nas indústrias francesas, diz que a equivalência entre o “nível de formação” e o “nível de qualificação” instituída nesse país foi fundamental para alavancar a economia pós Segunda Grande Guerra. “A constituição da sociologia francesa do trabalho, nos anos 1950, se deu em torno da constatação de uma mutação na sociedade e na civilização, para a qual as transformações do trabalho desempenhavam um papel estruturador” (DUBAR, 2013).

O aspecto social passou a fazer parte desta dualidade, pois o sistema social francês¹⁷ é bastante avançado em relação aos demais países europeus. Deu-se então a transformação da ordem natural de exploração da natureza, pelo homem, em ordem social.

A inserção dos direitos sociais em Tratados Internacionais – Tratado de Versalhes, Constituição da OIT, Declaração da Filadélfia – e em textos constitucionais – México de 1917 e Weimar 1919 – trouxeram o conceito de que o trabalho humano é algo que deve ser protegido tanto do ponto de vista econômico, pois é através do trabalho que há a criação e circulação de bens e riquezas, quanto do ponto de vista social, pois quem executa o trabalho é um ser humano, dotado de personalidade, capacidade e direitos fundamentais inerentes à sua condição humana (STUCHI, 2010, p.135).

Neste contexto do trabalho como relação dialética entre sujeito e objeto, a qualificação está permeada por fatores sociais, técnicos e tecnológicos que fazem parte da apropriação dos direitos à Qualidade de Vida. Resumindo, a discussão apresentada pelos autores escolhidos aponta para os conflitos existentes entre as relações do ser humano com o trabalho, a educação e a tecnologia intermediados por quatro fatores relevantes que elaboram o conceito de qualificação: (a) postos de trabalho, (b) cargos e salários, e (c) tecnologia e formação (aquisição de conhecimento); (d) tecnologia e tempo livre.

O nível de qualificação do trabalhador, que interfere nos postos de trabalho e na hierarquização das tarefas não é natural e inexistem correspondências entre as “terminologias oficiais” atribuídas às diversas classificações e os tipos de trabalho humano. Toda vez que mudanças são introduzidas nos processos produtivos, em especial a automação, é necessário que o trabalhador tenha a oportunidade de buscar qualificação compatível com as novas concepções de técnica e tecnologia, emprego, cargos e salários. É importante que ele reflita em nível de coletividade, e estabeleça as relações entre sua qualificação, o valor da força de trabalho e os lucros das empresas.

Com a automação das máquinas, ou a inserção de tecnologia nas “engrenagens”, o trabalhador direcionou seu pensamento para a oportunidade de reduzir esforços físicos e a jornada laborativa. Mesmo que ele necessitasse de qualificações diversas, com mudanças de profissões, as quais remodelam pensamentos e comportamento, o tempo livre imaginado foi apropriado pelo capital porque as máquinas passaram a produzir tanto no período diurno quanto no noturno.

¹⁷ O socialismo nasceu na França no século XIX com Saint Simon, Charles Fourier, Pierre-Joseph Proudhon, et Etienne Cabet, considerados utopistas e que abriram as portas para os estudos de Marx sobre a sociedade industrial. As questões mais discutidas eram a propriedade, as contradições do sistema econômico – igreja, estado e ditadura – a capacidade política das classes trabalhadoras, os partidos políticos e a miséria (<www.toupie.org › Dictionnaire>).

2.3 TEMPO LIVRE E TEMPO DE TRABALHO

O modo de pensar e registrar o tempo necessita ser contextualizado na periodização para que ele tenha significado e seja possível compreender as transformações. Corrobora-se com Leher (2000) que a concepção de tempo não está dissociada da realidade política, econômica e cultural e no capitalismo ela foi mercantilizada, mensurada, linearizada, segmentada “e principalmente [manipulada] mediante uma contabilidade fantástica” (Id., p. 150).

O trabalhador personifica o tempo, que é controlado politicamente, e produz o valor da mercadoria ao trabalhar. No capitalismo, os reinos da necessidade e da liberdade encontram-se nos modos de construção e apropriação do tempo livre em oposição ao tempo de trabalho. Uma vez senhor do tempo, a globalização ocultou ainda mais a teoria do valor quando deslocou o capital da manufatura para o setor financeiro.

Dumazedier (2008), ao estudar os tempos criados a partir da industrialização, alicerçados na organização, no constrangimento, no limite arbitrário, não regulado pela natureza, justifica a razão da existência do lazer representado por um tempo “de desenvolvimento pessoal, social, cultural e familiar” coordenado pelo trabalhador. A produção do tempo livre, que inclui o lazer, é um dos aspectos da aplicação dos recursos científicos e técnicos e da participação dos sindicatos que regulam, simultaneamente, os interesses de redução da jornada de trabalho e o aumento das remunerações.

Mas a componente tecnológico-econômica não explica tudo. Ela não permite compreender porque o tempo liberado é transformado principalmente em atividades de lazer. É preciso fazer intervir uma componente ético-social (DUMAZEDIER, 2008, p.55).

O autor questiona o que seria o lazer, indicando as possibilidades de ser uma criação específica de um contexto, a pressuposição do trabalho, a ociosidade, a capacidade de representar os dias feriados, domingos, festas, os dias que não se trabalha, e a sua durabilidade. Para ele, o lazer está em razão direta com a vida urbana e o modo de produção industrial caracterizados pela automação, indivíduos qualificados, organizações empresariais, que já não se concentram mais no setor industrial e sim no setor de serviços. É preciso, entretanto, que haja uma redução de parcela de tempo do trabalho e a regressão do controle social pelas instituições para a existência do tempo livre real.

A racionalização das tarefas e o trabalho em série podem possibilitar para as sociedades desenvolvidas a “desejada” diminuição do ritmo de trabalho e a introdução de um

tempo de pausa a ser ocupado com atividades de informação, de formação e reformulação do estilo de trabalho. As dimensões do trabalho assalariado, do tempo semanal de atividades laborativas e das formas organizacionais remetem à ideia de “uma sociedade ‘sem trabalho’, localizado no setor de serviços, [na qual reina] a utopia da economia informal como um novo tipo de vida, baseado no trabalho autônomo” (CARDOSO, 2001, p. 223).

As relações sociais são dinâmicas e complexas no âmbito das escolhas, dos valores, dos direitos e dos deveres sociais. “Julgamos que estas mutações introduzem as mudanças mais importantes nas significações do lazer e em suas relações com as obrigações básicas da cidade” (DUMAZEDIER, 2008, p. 32). É no contexto histórico que se cria a dualidade entre dois tempos, os quais são ocupados por atividades úteis e inúteis dependendo do equilíbrio da economia e do pleno emprego. Dumazedier alerta para o perigo

[...] de alienar a população tradicional, ociosa e miserável em modelos ideais de lazer das sociedades industriais e ricas. Eles podem encerrar o indivíduo num mundo artificial, prejudicial à tomada de consciência e ao esforço necessário à transformação de seu meio pelo trabalho moderno (DUMAZEDIER, 2008, p. 151).

Com as inovações tecnológicas e a simultânea automação e robotização dos processos produtivos, o mercado de trabalho entra também na virtualidade das informações e na abstração do conhecimento. As relações da técnica com o trabalho e a pesquisa convertem-se com as mudanças informacionais e das telecomunicações, impulsionadas pelas tecnologias intelectuais. “O que acontece com a distinção bem marcada entre o sujeito e o objeto do conhecimento quando nosso pensamento encontra-se profundamente moldado por dispositivos materiais e coletivos sociotécnicos?” (LÉVY, 1993, p. 10).

Este autor aponta para a intimidade entre as máquinas informacionais e o indivíduo, a qual se integra na ideia de um coletivo, embebido por subjetividades e desejos “brancos” que impedem a crítica sobre a ciência e a técnica. “Nem a sociedade, nem a economia, nem a filosofia, nem a religião, nem a língua, nem a ciência ou a técnica são forças reais, elas são, repetimos, dimensões de análise, quer dizer, abstrações”. Todas estas entidades não possuem meios para a ação, pois os verdadeiros agentes “são indivíduos situados no tempo e no espaço” (Ibid., p. 13).

A predição do tempo livre novamente desponta no horizonte tal qual aconteceu quando as máquinas passaram a atuar preponderantemente na produção de bens. Cardoso (2001) antecipa as prováveis consequências desta nova postura dos robôs como substitutos do indivíduo nas tarefas perigosas e repetitivas “liberando o ser humano para exercer outras funções” e explorar os potenciais cognitivos e criativos “ou mesmo aumentando o tempo do

ócio, que deixará de ser encarado de forma negativa, como passou a ser após o advento da sociedade industrial e da implantação do capitalismo” (CARDOSO, 2001, p. 223).

A criação e desaparecimento das funções e postos de trabalho, enquanto isto ainda é um prognóstico, provocados pela automação industrial a qual reorganiza os processos produtivos, deixou de ser o centro existencial da vida dos trabalhadores. Confundem-se o que as pessoas são em si com o exercício de funções, com os esforços de cumprir os deveres e com os objetos que mudam as categorias mentais de tempo e espaço. Assim, ao se tornarem atores de suas vidas, colocam-se em perspectiva dúvidas sobre normas interiorizadas e modelos dados pela cultura e seus contextos históricos. “Trabalho e lazer se misturam e se potencializam reciprocamente” (DE MASI, 2000, p. 295).

No atual contexto social, Aquino e Martins (2007) levantam uma questão importante para reflexão que é a seguinte: ao imaginar que o trabalho ocupava a maior parte do tempo da vida dos trabalhadores na sociedade industrial, poder-se-ia afirmar que parte deste tempo seria ocupado pelo ócio na sociedade pós-industrial? Não existem oposições entre os tempos livre, de lazer, ócio e o tempo não-livre, preenchido pelo trabalho, porém nas sociedades que buscam o pleno emprego, o tempo livre, antes entendido como ócio amoral, sombreia o de trabalho (ADORNO, 1995). Todavia, pode-se remeter a presença de uma antonímia entre o sim e o não ao fazer do tempo livre um espaço “acorrentado ao seu oposto” (Id., p. 70).

A divisão entre educação e trabalho surge a partir da divisão da própria sociedade em classes, quando o poder de troca e a posse da terra torna possível a uns viverem às custas do trabalho dos outros e terem, portanto, tempo livre para se dedicarem ao que Aristóteles denominava “ócio digno” (TOMÉ, 2013, p. 3).

Outros fatores influem na harmonia entre a produção e a alocação do tempo de lazer, como “a qualidade do habitat, a disposição do espaço urbano e rural, pois todos exercem certa influência sobre o lazer das diferentes categorias sociais” (DUMAZEDIER, 2008, p. 164-5). Ilustra o autor, o caso de trabalhadores que moram longe de seus postos de trabalho e gastam grande parte do seu tempo livre em meios de transporte e em atividades extraprofissionais e limitantes.

A ideia marxista do trabalho como mercadoria, na visão capitalista, transforma a oferta de lazer em fonte de lucro, e as ideias de que o tempo livre, ocupado com atividades “supérfluas” diferenciadas da produtividade e da criatividade podem proporcionar mais rendimento no trabalho. E também a divisão do tempo em duas únicas atividades pode ser coercitiva na medida em que a cultura dita o que se deve fazer com esses tempos e controla socialmente a liberdade de escolha e o “sempre-igual”. “Esta é a razão da imbecilidade de muitas ocupações do tempo livre” (ADORNO, 1995, p. 72).

Antunes (2005), por outro lado, acredita que “uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho” ainda que não alcance as demais esferas sociais e dimensões humanas (Id., p. 175). A união de sentidos para o tempo livre e o de trabalho, quando existente, implica na discussão de dois aspectos relevantes. O primeiro seria entender que é preciso contestar a lógica do capital que subordina e define o trabalho como mercadoria. E o segundo seria por meio da ação e da reflexão, fazer a correspondência entre o desenvolvimento da vida pública, as atividades políticas, o exercício da cidadania no cotidiano e as aspirações pessoais. Adorno (1995) testemunha a sinergia destes tempos quando fala de si.

Mas aquilo com que me ocupo fora da minha profissão oficial é, para mim sem exceção, tão sério que me sentiria chocado com a ideia que se tratasse de ‘hobbies’, portanto ocupações nas quais me jogaria absurdamente só para matar o tempo [...] meu trabalho, a produção filosófica e sociológica e o ensino na universidade, têm-me sido tão gratos até o momento que não conseguiria considerá-los como opostos ao tempo livre, como a habitualmente cortante divisão requer das pessoas (ADORNO, 1995, p. 71).

No caso das máquinas idealizadas para reduzir o tempo de trabalho e aliviar esforços necessários para o desenvolvimento de certas tarefas, levanta-se a questão do saber e do que fazer com esse tempo supostamente ganho. As circunstâncias, por exemplo, provocadas por mudanças técnicas e tecnológicas, reorganizam os pontos de equilíbrio das representações e das associações de valores e saberes. A esperança seria que as transformações conflituosas e relevantes nas dinâmicas sociais trouxessem melhores condições de sobrevivência humana, inclusive com a criação de aparelhos mais rápidos projetados para se ganhar tempo. “No caos entre necessidades econômicas e existenciais, o homem contemporâneo se vê dividido entre as obrigações impostas por suas atividades laborais e o desejo de libertar-se dessas tarefas e, assim, poder usufruir um tempo para si” (AQUINO; MARTINS, 2007, p. 481).

Tanto o trabalho quanto o lazer precisam ser valorizados, uma vez que ambos os tempos têm significados diversos no cotidiano individual e coletivo. É importante que as formas de pensar, sentir e agir na vida pessoal e social sigam uma escala de valores contextualizadas que emancipem e humanizem o indivíduo. Nosella (2002) fala dos cuidados necessários para a humanidade do terceiro milênio de se fazer a passagem da ocupação do tempo com o trabalho para o tempo do ócio, enquanto descanso. Ele acredita que a solução seria a simbiose de ambos os tempos explorando tanto a produtividade quanto a criatividade do ser humano.

[...] os computadores, a internet, o telefone celular, o lap-top são fragmentos das novas empresas que invadem o tempo livre dos executivos e dos funcionários. [...] o trabalho e o tempo livre se mesclam [...] se de um lado a fadiga do trabalho

diminuiu, de outro a tranquilidade do tempo livre do trabalho acabou (NOSELLA, 2002, p. 102-103).

A interação entre o trabalho e o tempo livre requer reflexões sobre os conceitos dos termos “emprego”, compensação financeira, concentração da riqueza e das formas de distribuição de renda. “Surgirão sim novos empregos, relacionados às novas tecnologias, mas entre os velhos e os novos haverá cada vez mais uma diferença para menos” (Id., 2002, p. 105). Se as tendências de crescimento das riquezas são inversas ao número de empregos, não podem existir laços estreitos entre trabalho, emprego, salário e os bens de troca.

A questão temporal e espacial do trabalho e não-trabalho está vinculada também às variações nos ritmos de vida (dia e noite, a família, os amigos) e de trabalho (24 horas), e estes estão dessincronizados ou não com os das máquinas. Tartuce (2002) coloca que “existe, pois uma diferença entre as obrigações extratrabalho, a atitude de “matar o tempo” e o autêntico lazer ativo” (Id., p. 112). Mas, questiona o papel de cada “tempo” em relação ao trabalho uma vez que há um forte vínculo que se estabelece entre valorização do trabalho e valorização do ser humano. Isto é medido em forma de salário monetário e sempre que houver desequilíbrio entre as partes, haverá insatisfação.

O ato de trabalhar não provocava satisfação e realização pessoal para todos, pois “o homem ‘alienado’, na civilização técnica do capitalismo, é infeliz. (...). Ele não consegue se expressar nas tarefas, já que ele não tem poder de decisão nos processos, o que prejudica o desenvolvimento do seu ser interior e da moral. A insatisfação do trabalho em migalhas é (...) um dos principais aspectos dessa alienação” (FRIEDMANN, 1956, p.170, citado por TARTUCE, 2002, p. 110-111). Ela poderia ser suprida por meio da reflexão e das escolhas nos espaços educacionais, ainda que não fosse possível descartar a importância do trabalho para o equilíbrio do indivíduo.

O ideal não seria um tempo livre ocupado com outras obrigações sociais, mas sim um tempo preenchido com escolhas que desenvolvessem sua personalidade e seus potenciais criativos. A emancipação do trabalhador viria através das atividades profissionais polivalentes e do uso do tempo livre fora do trabalho, regidos pelas necessidades e finalidades individuais. Todavia, Friedmann acredita que esta humanização deve ocorrer primeiramente no ambiente de trabalho.

Desde a reforma protestante no século XVI, que fundamentou as ações capitalistas, as noções de cumprimento de deveres e de tempo de trabalho produtivo, com relevância para a parte financeira, passaram a ser valorizadas pela sociedade. “Mas considerar que o dever se cumpre nos afazeres diários, que ele constitui a atividade moral mais nobre que o homem

possa determinar [na Terra]– eis aqui, sem contestação, o fato absolutamente novo” (WEBER, 1964, p. 90)¹⁸. Conseqüentemente, as demais atividades que não estavam comprometidas com a ordem social ficaram no lado oposto ao do “corpo produtivo, útil e alienado”. É a condição do *homo faber* que enaltece o trabalho e deixa de lado “seu ser político”.

Os americanos Frederick Taylor e Henry Ford¹⁹, no começo do século XX, introduziram estas noções de racionalização do tempo nas atividades repetitivas de produção em massa, privadas de sentido, e o ‘tempo’ se encarregou de aperfeiçoá-las e disseminá-las no corpo social. Kurz (2014) assegura que o tempo de trabalho para o trabalhador não é entendido como um tempo de vida próprio, e sim um tempo morto e vazio. Ele não consegue inseri-lo nos seus laços culturais e familiares. Contrariamente, para o empregador, o tempo de não-trabalho é inútil e destituído de qualidades positivas.

Desde o início dos anos 80, o fordismo está se esgotando em todos os aspectos; crises ecológicas, desemprego industrial em massa, terceirização (“sociedade de serviços”), novas formas de depauperação e colapsos de sistemas em grande parte do mundo provocaram críticas numerosas do modo de viver fordista (KURZ, 1993, p. 237).

Uma das causas deste contexto pode ser ilustrada por Holanda (1977) quando ele trata do homem cordial e suas relações com a família e o Estado. O autor diz que o Estado transgrediu a ordem doméstica e familiar nomeando a impessoalidade do indivíduo como cidadão, contribuinte, eleitor e responsável diante das normas. Ao lado desta afirmação, viria o sistema industrial que, ao separar empregadores e empregados por meio de atribuição de funções e hierarquias, motivou ideias contraditórias entre os grupos sociais.

Com o aumento das atividades de lazer no contexto urbano, criaram-se relações específicas entre sujeito e objeto. O trabalhador ao se tornar mais produtivo, se transformou em um consumidor ativo. Os empresários estimularam a necessidade de consumir e aprovaram os modelos de consumo em massa na medida em que cresceram as opções de lazer. Na filosofia sobre trabalho e aventura exposta por Sérgio Buarque de Holanda, ele explica que

Existe uma ética do trabalho, como existe uma ética da aventura. Assim, o indivíduo do tipo trabalhador só atribuirá valor moral positivo às ações que sente ânimo de praticar e, inversamente, terá por imorais e detestáveis as qualidades próprias do aventureiro – audácia, imprevidência, irresponsabilidade, instabilidade,

¹⁸ *Mais estimer que le devoir s’accomplit dans les affaires temporelles, qu’il constitue l’activité morale la plus haute que l’homme puisse s’assigner ici-bas – voilà sans conteste le fait absolument nouveau* (WEBER, 1964, p. 90).

¹⁹ Kurz (1993) explica que o movimento fordista, em homenagem a Henry Ford, começou em 1920 com a esteira rolante na montagem de automóveis. Diante disso, o engenheiro americano Taylor, pode então, criar os fundamentos da direção científica de empresas baseados na “na decomposição de processos de produção e na sua recomposição sintética” (Id., p. 236). Até 1980, o modelo social de viver baseado na “cultura do tempo livre” tinha como cenário a produção em massa.

vagabundagem – tudo, enfim, quanto se relacione com a concepção espaçosa do mundo, característica desse tipo (HOLANDA, 1977, p. 13).

Dumazedier (2008) aponta para resultados de pesquisas no Canadá nos anos 1960 que ilustram três comportamentos diferenciados dos trabalhadores quanto às relações entre lazer e consumo. Um deles foi a obtenção de bens para o lazer; outro foi o uso do tempo livre para adquirir produtos; e finalmente, a realização de horas extras para aumentar o poder de compra. Hoje se estabelecem fortes laços entre tempo livre, lazer, arte, cultura e consumo.

As relações materiais do produto, longe da harmonia entre produto e trabalho humano, atribuem valores às mercadorias que são comercializadas e consumidas aleatoriamente. Crescem os sentidos e os significados estimulados pelas coleções da moda, pela não uniformidade, e sua efemeridade. Michel Foucault (1996) definiria este poder disciplinar ideal sobre os corpos, nascido nas relações, como aquele que não se prende aos indivíduos ou à personificação, mas sim aos discursos, instituições e posições. Sua mobilidade e pulverização vinculam-se às funções e hierarquias que impõem limites, obrigações e proibições.

O processo de disciplinamento que ocorreu durante o século XIX no âmbito da produção, alcança seu auge no século XX, no âmbito do consumo. [...] Por meio da publicidade vendem-se estilos de vida, mais felizes, satisfatórios e plenos. “A grande velocidade de produção [...] fomenta um forte consumo por parte da população dando impressão que sem este o sistema rui” (MANCIBO et al., 2002, p. 327-8).

Marcuse, na Teoria Crítica sobre a lógica da sociedade industrial, reforça a efemeridade desta euforia de “ter” que consome o tempo de “ser existencial”. Questiona-se a possibilidade desta estratégia ser mais uma vez uma forma de apropriação do tempo livre pelo capital. “Eis por que [os padrões] são aceitos sem resistência. De fato, o que o explica é o círculo da manipulação e da necessidade retroativa, no qual a unidade do sistema se torna cada vez mais coesa (ADORNO; HORKHEIMER, 1985, p. 57).

O consumo, estimulado pelas mídias, preenche o tempo do trabalhador. “Não podemos negar a importância dos meios de comunicação de massa na difusão das atividades de lazer, levando-as até mesmo à casa das pessoas” (MARCELLINO, 1987, p. 70). Contudo, existe a questão da padronização e homogeneização das atividades fora do trabalho que podem somente reproduzir e afastar a autenticidade e originalidade das mesmas.

No entanto todo processo de educação/formação/orientação da sociedade moderna gerou os valores da atual sociedade do consumo, não contempla a orientação para ser/existir num tempo de “nada fazer” (AQUINO; MARTINS, 2007, p. 481).

A vida fragmentada em tempo livre e tempo de trabalho não explicam a totalidade do ser humano em essência e matéria. Ele é um ser pensante, reflexivo, ativo que age e reage aos

estímulos que recebe. O ser humano tem capacidade para desenvolver seus aspectos criativos e tomar decisões a ponto de não se deixar vencer pelos “poderes” da máquina. O trabalhador precisaria de ajuda das instituições sociais para se desenvolver e aprender a ocupar seu tempo de vida com atividades prazerosas no seu tempo livre e procurar realizações pessoais no tempo de trabalho.

2.4 TEMPO DE TRABALHO NA ECONOMIA BRASILEIRA

Os estudiosos do tema trabalho no Brasil fazem mais pesquisas quanto aos aspectos que envolvem abordagens generalistas, factuais, serializadas, estanques sobre os processos de trabalho e ausência de benefícios – saneamento, água, limpeza - do que especificamente sobre a díade “tempo de trabalho e tempo livre”. Além disso, há historiadores tradicionais que negam a “presença efetiva da classe operária na história republicana do Brasil” (HARDMAN; LEONARDI, 1991, p. 251).

Este grupo de escritores faz recortes, fora das relações sociais, das expressões regionais, que esvaziam os sentidos das manifestações da classe operária enquanto categoria e do seu cotidiano, ocultando as reais condições de trabalho. Os temas elegidos como fundamento das discussões gravitam, sobretudo, em torno do estado capitalista de dominação burguesa – espaço da fábrica, regime de trabalho e automatização dos processos produtivos.

Paradoxalmente, foi justamente durante o regime ditatorial, instalado pelo golpe de estado de 1964 e consolidado pelo Ato Institucional nº 5, em 1968, que os estudos sobre as classes trabalhadoras ganharam foros de reconhecimento acadêmico. Especialmente quando diziam respeito à história dos movimentos e da existência do operariado não contemporâneo. [...] Em nenhuma outra época foram tão intensas as iniciativas em muitos centros de pesquisa sobre o estudo das classes trabalhadoras (HARDMAN; LEONARDI, 1991, p.9).

Na conjuntura do estado ditatorial brasileiro, Cohn (1977) afirma, juntamente com estudiosos da industrialização nacional, que foi no final do século XIX, que se criaram “as condições propícias para uma diversificação mais profunda da atividade econômica” (COHN, 1977, p. 289). Outros fatos também contribuíram para as mudanças como a abolição da escravatura, a monetarização da economia, as políticas de imigração e a concentração demográfica e de renda no centro-sul do país com a economia agro-exportadora da planta exótica do café.

Apesar da concentração de trabalhadores nos centros urbanos, até os anos 1950 não houve ações estatais e empresariais deliberadas de apoio à industrialização. “A década de 50

marca um ponto de inflexão no processo de industrialização do Brasil” (COHN, 1977, p. 307). A hegemonia do poder do Estado Novo nos anos 1930 e a absorção de mão de obra pelo setor industrial favoreceram a criação da legislação trabalhista, dando ênfase à estabilidade do emprego. Foi uma política considerada paternalista porque o governo mantinha vinculação entre representantes dos sindicatos e as forças de controle estatal. Mas, “o elemento decisivo seguramente era a própria presença de uma massa operária impossível de ser ignorada, mesmo quando não se articulava em movimentos políticos definidos” (COHN, 1977, p. 302).

Na obra de Foot Hardman e Victor Leonardi, “História da indústria e do trabalho no Brasil”, os autores tratam das características do capital no desenvolvimento industrial, na formação de classes, ligas, movimentos operários e sindicatos. Todavia, há pistas que remetem ao tema do tempo livre e de trabalho que seriam as longas jornadas, punições, controles, violência, repressões à greve, educação, profissões, desemprego, salários, condições de trabalho e de vida, condições de higiene nos ambientes, as leis sanitárias, a previdência social.

Em 1907, por exemplo, um documento de operários protestava contra as condições desumanas de trabalho nas minas da Cia. do Morro Velho, em Vila Nova de Lima” (p. 137). Não havia, na época: aposentadoria, pensão para familiares, férias ou descanso semanal remunerado, indenização por doenças ou acidentes de trabalho [...] No setor têxtil, [...] as lançadeiras tornaram-se verdadeiro símbolo da violência do capital: “esta peça, então, era uma constante ameaça para as tecelãs” (HARDMAN; LEONARDI, 1991, p. 138).

As menções à presença do tema da higiene e das doenças nas indústrias originaram as reivindicações para a existência do tempo livre na regulamentação das atividades laborais. Havia um dia de descanso e as atividades de lazer do trabalhador urbano, segundo os autores Foot Hardman e Victor Leonardi, limitavam-se a passeios em espaços naturais, visitas e à circulação pela cidade com meios de transporte.

Na cultura, era atuante a dramatização em teatros e circos – casas de espetáculos nos bairros -, a dança – sociedades recreativas -, a imprensa operária – almanaques, jornais, folhetos, livros e periódicos -, a literatura, as festas folclóricas, os jogos de rua, o esporte – futebol de várzea -, a música – bandas - e as escolas livres. Até 1920, segundo levantamento de Edgar Rodrigues, no Brasil estavam registradas “25 Escolas Livres ou Modernas, ou ainda de Ensino Profissional, que foram criadas por associações sindicais ou militantes anarquistas” (HARDMAN; LEONARDI, 1991, p. 259).

Ao tratar sobre os trabalhadores brasileiros e imigrantes na década de 1920, Cardoso (2007) menciona que houve manifestações que resultaram em conquistas como a jornada de oito horas de trabalho para certos grupos e auxílios financeiros para deslocamento entre as

regiões brasileiras. O prolongamento do trabalho noturno estava atrelado às demandas de salário adicional, horas extras e, paralelamente, à regulamentação do trabalho da mulher e dos menores. As condições e o tempo excessivo de trabalho afetavam a saúde dos trabalhadores “além de estar presente a necessidade de um tempo maior para ser dedicado à família, à cultura, ao “recreio do espírito” e ao amor” (Id., p. 85).

Com Getúlio Vargas, no comando do Estado Novo, as atividades burocráticas foram concentradas no Departamento Administrativo de Serviço Público (DASP) o qual era composto por jovens profissionais responsáveis pelas áreas educacionais, sanitárias e agrícolas. Diferentes técnicas para intervir e controlar por meio de programas e projetos resultaram na organização de aparelhos burocráticos para intervir, com medidas legislativas e administrativas, nos problemas econômicos e sociais – urbanização, produção agrícola, industrialização, regulamento das relações trabalhadores, operários e patrões.

A nacionalidade e os modelos externos como princípios organizadores das intervenções urbanas nas cidades, fundamentados no discurso da higiene e funcionalidade, tinham o controle social como um “dos elementos da modernização e da constituição da nação” (RIBEIRO; CARDOSO, 1996, p. 64). A urbanização concorreu para legitimar o regime político. Sobrevieram a medicina social, o Serviço de Alimentação e Previdência Social (SAPS), o financiamento da moradia e os investimentos na educação. Certamente, havia correntes contrárias a este movimento que favorecia a centralização de poder e recursos, causando abismos entre a vida rural e a urbana.

O campo social do lazer emerge com a transformação citadina que relacionava as mudanças da cidade com aquelas que poderiam ocorrer na vida dos cidadãos. Porém, ao mesmo tempo, foram criadas conjunturas regionais para a constituição do planejamento urbano juntamente com ideologias de Vargas divulgadas na Revista “Cultura Política”. Esta possuía diversas seções que associavam a urbanidade à cultura. “Esses elementos nos levam a supor que a importância política do regionalismo, aliado a um processo de industrialização, ainda em expansão, fizeram com que o urbano não fosse ainda (sic) tematizado como questão” (Id., p.63).

O governo possuindo a ideia do novo ‘homem brasileiro’ buscou meios de transformar a cultura rural por meio da criação do DIP (Departamento de Imprensa e Propaganda). O DIP controlava as manifestações populares com o objetivo de racionalizar, higienizar e afastar a população das expressões que fossem contrárias à urbanização e ao desenvolvimentismo. A partir do DIP, foi criado o Departamento de Turismo em todos os Estados, que controlava as atividades da cultura popular como as festas juninas, festas populares, dias cívicos, atividades físicas e até mesmo o Carnaval (SANTOS, 2012, p. 2-3).

“O trabalho é encarado como um meio de servir à Pátria e construção da cidadania. Nesse sentido, na busca de aumentar a capacidade produtiva, os intelectuais do Estado Novo, se opõem ao taylorismo como método, pelo seu aspecto desumano” (RIBEIRO; CARDOSO, 1996, p. 60). As inovações resultaram na “introdução de novos padrões de eficiência e de um novo agente social, o burocrata de formação técnica” (SOLA, 1977, p. 268), na criação do Ministério do Trabalho em 1931 e na Justiça do Trabalho em 1939. Conseqüentemente, foram criados novos quadros de funcionários ligados ao judiciário para atuar nos conflitos e contradições trabalhistas e leis reguladoras do trabalho. Constante na Carta Magna de 1937, somente em 1940 foi instituído um padrão salarial mínimo que asseguraria ao trabalhador beneficiado a garantia de sua sobrevivência.

Entre os direitos recém-adquiridos pelo proletariado e pelos trabalhadores no comércio, incluíram-se: jornada de trabalho de 8 horas, férias remuneradas, estabilidade no emprego, indenização por dispensa sem justa causa, convenção coletiva de trabalho, a regulamentação do trabalho das mulheres e de menores, os Institutos de Aposentadorias e Pensões que garantiam assistência àqueles grupos (SOLA, 1977, p.271).

Pinheiro (1977) acrescenta outros benefícios sociais a esta lista destinados à classe trabalhadora como o direito a educação e o código de trabalho. As greves eram proibidas e vistas como anticapitalistas e antissociais e não se compatibilizavam com os interesses nacionais de progresso e desenvolvimento. Do mesmo modo, os sindicatos eram controlados quanto às ideologias “estranhas” de maneira que eles não vissem a se desalinhar dos “ditos” interesses profissionais e econômicos de cada categoria.

Paralelamente, era proibida a existência de associações sem autorização do Ministério do Trabalho as quais só poderiam criar um sindicato por profissão. Este órgão federal reunia de cada trabalhador um valor equivalente a um dia de trabalho por ano o qual era repassado para o sindicato para exercer as funções de cooperativas de crédito e de consumo, assistência judiciária e hospitalar.

O governo era pressionado pelo funcionalismo público que necessitava de reajustes dos vencimentos para cobrir suas despesas. Era interesse do povo que o Estado ampliasse suas atividades uma vez ele era tido como o “grande empregador, e, no outro extremo [...] era encarado” pelos quadros técnicos e intelectuais, “como a grande força dinamizadora do sistema” (PINHEIRO, 1977, p. 309-310).

Por um lado, a indústria era vista como o mecanismo para atender as necessidades de consumo, e por outro a balança de pagamento requeria uma adequação ao crescimento dos preços externos das mercadorias. As demandas de consumo não podiam ser atendidas

adequadamente pela insuficiência de estrutura produtiva. Os preços dos manufaturados subiam e o poder de compra salarial reduzia-se.

A integração do mercado nacional segundo Cano (1985), se deu em três etapas. Entre 1930 e 1950, ocorreu a industrialização restringida. A partir de 1951, inicia-se a implantação da industrialização pesada e da rede viária que finalizou em 1962, quando as políticas de investimentos se concentraram nas regiões do Norte e Nordeste. Estas etapas apontam para uma diversificação na estrutura do consumo, em especial nos gastos com alimentos.

[...] Cabe lembrar que a elevação do salário mínimo legal foi bem maior do que a elevação do custo de vida, nas principais regiões do país. Para São Paulo, o salário mínimo instituído em 1940 encontrava-se, em 1959, cerca de 54% maior, em termos reais, do que o custo de vida. Isto, associado à grande expansão industrial e urbana nas décadas de 1940 e 1950, certamente teria proporcionado alterações qualitativas e quantitativas nos padrões alimentares da população trabalhadora urbana (CANO, 1995, p. 224).

Após o fim da ditadura de Vargas, o lazer adquiriu características dos modos de vida das grandes cidades (SANTOS, 2012). A lógica do sistema presidencialista iniciada nos anos 1950 mudou a posição do trabalhador porque ele passou a ser considerado como uma peça chave para a indústria de motores e automóveis, que foi o carro chefe da economia. No novo imaginário, estas relações entre tempo, trabalho e capital se estenderam para as questões culturais e de consumo das artes e dos espetáculos. Ele era premiado, mantinha relações diretas com os superiores, tinha direito a moradia em vilas operárias, núcleos e aglomerações fabris residenciais, cidades operárias, cidades empresas, cidades companhia, bairro proletário, mas “o ônus que isso representava [era] a interferência direta exercida na forma de controle de seu tempo livre” (CARDOSO, 2007, p. 87) e no cumprimento da disciplina fabril.

Tal diversidade de formas urbanas e de modos de nomeá-las reflete os profundos impactos da velocidade das mudanças no mundo industrial sobre os assentamentos criados por empresas para abrigar seus operários, técnicos e gerentes. O ambiente construído desses lugares, longe de constituir um objeto físico estático, revela-se o produto de um processo dinâmico, definido pela transformação industrial, pelos conflitos de classe e pelo empenho de reformadores (incluindo arquitetos) em intervir nos rumos dessas mudanças e lutas (CORREIA, 2001, p. 95-96).

As organizações públicas podem ser entendidas como formuladoras e implementadoras de políticas, com poder de decisão para distribuir valores nos setores da economia e atender os interesses da cidadania. Seria o que Max Weber idealizava quando afirmou ser necessário criar relações satisfatórias entre os sujeitos e as organizações. O governo relacionava a política desenvolvimentista ao trabalho industrial, que procurou difundir-la também por meio da música, da publicidade e do rádio.

As contradições sociais que se seguiram quanto à Qualidade de Vida podem ser explicadas pelas providências sugeridas pelo Governo em 1961 para combater o custo de

vida. Dentre elas estavam o congelamento de taxas e preços de gêneros alimentícios, redução da despesa governamental, distribuição equitativa das dotações orçamentárias para os diferentes ministérios, a necessidade de distribuição gratuita de medicamentos, e aumento de frente de trabalho nas áreas rurais (ALMEIDA, 1995).

No final do mês o governo teve que enfrentar um outro problema relativo às questões salariais: fixar o novo salário mínimo até o dia 1º de janeiro de 1963 de modo a evitar sua incidência sobre o 13º salário (reunião de 22/11/62). O Presidente Goulart havia solicitado que o Gabinete decidisse sobre o salário mínimo o mais rápido possível, pois uma decisão rápida, sigilosa, “sem comemorações e festividades” seria menos sujeita às pressões de empregadores e empregados (ALMEIDA, 1995, p. 139).

Entre 1964 e 1985, a política brasileira passou a contar com a participação das Forças Armadas no poder e um rearranjo no regime com o controle total das ações e iniciativas. O desenvolvimento continuou sendo o meio de reduzir as desigualdades e aumentar o bem estar do povo. No discurso do Presidente Geisel, ele enfatizava para a Nação “um desenvolvimento integral e humano, capaz, portanto, de combinar, orgânica e homoganeamente, todos os setores – político, social e econômico – da comunidade nacional” (MATHIAS, 1995, p. 152).

Mas, para isso, foi necessário aumentar a máquina estatal e o poder sobre os meios de produção. Codato (1995) ressalta que entre 1939 e 1983, as empresas públicas passaram de 35 para 440, porém mantiveram o comportamento de empresas privadas. Instalou-se entre os empresários uma campanha anti-estatista, que eram contrários ao excessivo crescimento das firmas estatais e os controles burocráticos, principalmente do setor financeiro. O agravante deste quadro foram os períodos de recessão e a quebra de aliança entre o empresariado (multinacionais) e a burocracia estatal.

O tema da democracia entrou no discurso para aproximar os dois lados e ampliar os canais de comunicação com o Executivo a fim de corrigir as distorções “assinaladas” no modelo econômico e partilhar o poder decisório no que se referiria às ações para a área industrial. O presidente da Federação do Comércio do Estado de São Paulo, ao dar uma entrevista para o Jornal do Brasil em 1978, dizia que “o diálogo [era] a única forma de debate saudável e capaz de encontrar soluções para os problemas nacionais” (CODATO, 1995, p. 83). A intervenção do Estado no mercado era vista pela iniciativa privada com indevida porque não a incluía no poder decisório e limitava sua ação na produção.

Para o autor, o erro do governo foi definir objetivos para os investimentos na economia brasileira sem a aprovação das bases de sustentação empresarial. A estratégia de centralização do poder e controle da liberdade gerencial das empresas governamentais, diminuindo as articulações entre burocratas e empresários, estiveram na “nomeação de novos

chefes e diretores mais leais ao Executivo e mais sensíveis à influência do Presidente da República” (Ibid., p. 59).

Do outro lado, estava a sociedade civil que tinha pouco campo para reagir. As greves na região metropolitana da cidade de São Paulo dos trabalhadores e dos funcionários públicos (professores universitários) nos anos 1980 contestavam as formas de organização do trabalho na indústria e nos serviços. As empresas, insatisfeitas, adotaram a terceirização ou subcontratação, e paralelamente desapareceram postos de trabalho permanentes. A instabilidade do trabalho caracterizou-se pelos acordos e concessões, pelo enfraquecimento de representatividade dos sindicatos nas negociações salariais e profissionais. Em 1982, a insatisfação com a recessão econômica e a despolitização foi revelada nas eleições e manifestações partidárias.

A ação coletiva dos desempregados e dos ditos marginais politizou o tema da recessão econômica no espaço público. O fato é que a multidão se fazia presente por si mesma e abalava o processo político. Talvez por não reconhecerem a legitimidade e a eficácia das instituições, amplos segmentos excluídos agiram no sentido de, ritualmente, redefinir os marcos da soberania política (NAPOLITANO, 1995, p. 163).

A conquista da redemocratização partiu da campanha política nomeada “Diretas-já” contra o custo de vida, o desemprego e a dívida externa. As ambiguidades, conflitos e tensões se enfrentavam nas lutas pela busca de consenso. “O caráter multifacetado, plural e conflitivo do movimento” político contra o regime militar culminou com as eleições presidenciais. As ideias desenvolvimentistas associadas aos investimentos agropecuários, industrial, mineral e industrial contrastavam com a realidade social desigual apresentada nos filmes das décadas de 1970 e 1980 que foram exibidos e censurados. “Algumas ocorrências como a impossibilidade de encontros sociais nas ruas e a censura às poesias e aos filmes mostram que houve um direcionamento político nas práticas de lazer” (SANTOS, 2012, p. 6).

Com o fim do regime militar, a eleição de Tancredo Neves no Colégio Eleitoral e a instauração da “Nova República”, as formas e representações geradas pelo protesto de rua contra o regime foram se incorporando nas novas lutas sociais, pelos movimentos que continuaram expressando suas reivindicações por cidadania, no sentido pleno do termo: participação efetiva na gestão do Estado, igualdade política entre os diversos segmentos sociais e maior distribuição da renda nacional (NAPOLITANO, 1995, p. 173).

A abertura política a partir de 1985, concomitantemente com os investimentos nas tecnologias de comunicação e informação, favoreceu o crescimento da indústria cultural. Todavia, no governo Collor, a companhia Embrafilme foi fechada e os investimentos na cultura e práticas de lazer foram reduzidos. A redemocratização, que abriu o campo para disseminar a globalização, contribuiu tanto para a constituição do lazer pago quanto para a

exclusão social. As discussões sobre lazer – tempo livre - e trabalho, segundo Almeida e Gutierrez (2005), antes deste evento político, eram mais frementes e giraram entorno do popular e do nacional. Novos paradigmas de lazer nasceram com a política neoliberal dos anos 1990, a informalidade, o desemprego estrutural e perda dos direitos trabalhistas.

A discussão no campo do lazer durante quase duas décadas vai fazer alusão ao tempo disponível como contraponto ao tempo de trabalho. O tempo disponível nestes termos é utilizado para as diferentes obrigações sociais (família, escola, cursos, religião) [...] procura-se justificar o caráter educativo do lazer nas políticas públicas [...] no discurso político a ideia de um lazer funcionalista que poderia ser útil (ALMEIDA; GUTIERREZ, 2005, p. 45).

As discussões sobre lazer e trabalho acompanham a conformação do estado nacional com novas condições de acumulação de capital, caracterizadas pela crescente descentralização dos mecanismos de regulamentação reduzindo as intervenções na organização da vida social e econômica. A estabilidade do setor financeiro, que favoreceu os investimentos industriais, alimentou-se nos baixos salários e no trabalho semiqualficado. As políticas de ajuste da taxa de inflação, da dívida externa e do déficit público se associaram com a abertura financeira e comercial dos anos 1990.

No governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-1998; 1999-2002), o país se integrou à globalização do mercado por meio da estabilização macroeconômica, da reforma do Estado, organização das finanças públicas e tomada de investimentos no exterior. Os custos recaíram nos setores sociais e na redução de benefícios. Os serviços de saúde, educação, cultura e pesquisa científica foram delegados às organizações não governamentais e a privatização das empresas estatais deu origem à criação de agências reguladoras. Segundo Gaudêncio Frigotto, a nova lógica da livre concorrência quebrou os compromissos existentes entre o capital e o trabalho.

[...] o governo Cardoso governou autocraticamente desmobilizando a sociedade civil e mediante as estratégias da desregulamentação, descentralização, flexibilização e privatização, aniquilou a esfera pública e restringiu brutalmente os direitos sociais historicamente conquistados pelos trabalhadores (FRIGOTTO, 2011, p. 6).

“O Programa *Brasil em Ação*, no qual o governo federal define, para o período 1996-1999, seus projetos prioritários de investimentos, desagrega tais projetos em dois grandes blocos: os projetos de infraestrutura e os da área social” (ARAÚJO, 2000, p. 19). O novo modelo desenvolvimentista esteve marcado pela desnacionalização bancária e produtiva e a internacionalização da economia. A adoção, em 1995, da estabilização da moeda, e o consequente controle do crescimento dos preços internos, foram acompanhados por taxas de desemprego e pelas condições precárias de emprego. Uma das razões deste movimento foi o desmanche do processo de integração do mercado interno e o estímulo para a inserção do país

no mercado mundial das empresas. Entretanto, medidas como a abertura do mercado, a sobrevalorização cambial e as reduções de tarifas não compartilhadas com uma política industrial, provocou desequilíbrios entre as importações e exportações, concorrência externa e aumentou os custos salariais para as empresas.

O efeito desta redução da jornada de trabalho pela força da lei foi em grande medida frustrado pela continuidade da prática das horas-extras como atividade normal, tendo-se verificado um salto substantivo no número de pessoas que passaram a realizar trabalho extraordinário imediatamente após a promulgação da Constituição (DAL ROSSO, 2014, p. 32).

Havia uma desproporção entre o crescimento da produção e o número de empregos, entre admissões e demissões. O desemprego passou a ser combatido a partir de 1998 com as ações sobre as relações de trabalho entre patrões e trabalhadores. Foi possível para as empresas continuar produzindo sem aumento de custos com as medidas adotadas. Foi criado o “Contrato por Prazo Determinado” e o “Banco de Horas” para que houvesse abertura nas negociações e a consolidação da ação do governo de Itamar Franco que introduziu uma remuneração variável não incorporada aos salários, proveniente da participação nos lucros e resultados da empresa (PLR). “Assim, a jornada de trabalho [poderia] ultrapassar as 44 horas semanais, desde que as horas extras [fossem] compensadas em um período de 4 meses, que logo depois foi prolongado para um ano” (VAZQUEZ, 2008, p. 93). O trabalhador também podia diminuir a carga horária para até 25 horas semanais com redução salarial proporcional, e podia requerer afastamento para qualificação com a suspensão do contrato de trabalho.

A flutuação de pessoal concentrou-se na contração de serviços sem a negociação entre empresas e sindicatos. Bresciani (1997), ao tratar da flexibilidade e reestruturação produtiva na década de 1990, focalizando as experiências e ações do sindicalismo da metalurgia, em São Paulo, mostra que os direitos dos trabalhadores fixados por normas foram sendo desrespeitados com as mudanças na organização do sistema produtivo.

No caso brasileiro, traços relevantes se mostraram presentes já nas décadas passadas. Dentre eles, o trabalho sem contrato registrado, [...] formas de contratação atípicas (por tempo determinado, tempo parcial), [...] elevadas taxas de rotatividade, liberdade empresarial para demissão, possibilidade de recurso quase compulsório a horas extras e férias coletivas, atribuições profissionais indefinidas [...] mobilidade dos trabalhadores a critério das empresas e capacidade de promover trabalho polivalente, seja “naturalmente” (quebra-galho, jeitinho), seja de modo “incitado” pressão do desemprego, perspectiva de avanço profissional (BRESCIANI, 1997, p.89).

Na dissertação de mestrado de Roberto Vital Anau, defendida em 2001²⁰, encontra-se um estudo das consequências da crise econômica de 1980 a 1999, que retraiu a base industrial no ABC paulista, região símbolo da industrialização do País, composta pelos municípios de

²⁰ Faculdade de Arquitetura e Urbanismo da Universidade de São Paulo – FAUUSP.

Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul. O autor explica que a mobilidade do capital e sua regulação internacional, associadas à redução do poder estatal, desmantelaram a participação pública no desenvolvimento nacional e as aptidões das comunidades locais de traçar suas próprias trajetórias.

Entre 1986 e 1998, por volta de 180 mil postos de trabalho foram extintos no setor industrial, porém outros 67 mil foram criados no setor de serviços, no comércio (14 mil) e na administração pública (cinco mil). Logo, mais de 100 mil empregos desapareceram, com forte participação da indústria metalúrgica e química, compensados parcialmente pelo crescimento do setor terciário – comércio e serviços. Estes ramos determinaram a dinâmica local do mercado de trabalho, o qual perdeu categorias ocupacionais tipicamente industriais na reorganização e inserção de tecnologias nos processos. Fica no ar a “lei do menos pior”, explicada por Galvão (2007, p. 11), a qual gira em torno da ideia que é “ ‘menos pior’ abrir mão de direitos, de reajustes salariais do que perder o emprego. É até ‘menos pior’ aceitar aumento da jornada e redução salarial do que ficar desempregado”.

A ação continuada de exclusão social também foi marcada pela escolaridade e pela faixa etária, com rejeição para aqueles que possuíam menores índices de frequência nas instituições de ensino formal e mais idade para participar do grupo economicamente ativo. “A administração pública se mostrou menos discriminatória em relação a trabalhadores com idade de até 50 anos” (ANAU, 2002, p. 52).

Cresceram as possibilidades de precarização da situação socioprofissional dos desempregados e aumentou a responsabilidade da sociedade para tratar as tendências de exclusão, bem como as mudanças qualitativas na cidadania e no trabalho. Preocupado com a situação social dos trabalhadores, o governo Cardoso organizou a Rede de Proteção Social em setembro de 2001 para formular acompanhar e avaliar os programas de transferência de renda para combater a pobreza não mais por cestas básicas, mas por meio da participação da rede bancária na distribuição de valores. São eles:

Bolsa-Escola, Bolsa-Alimentação, Cartão Alimentação, Fome Zero e o Vale-Gás. Sem dúvida, isso é um passo importante para a efetividade das políticas de combate à pobreza, desde que mantidas as exigências de contrapartida tanto das prefeituras como dos beneficiários (criança na escola, vacinação em dia, etc.) e ações complementares que promovam a emancipação das famílias (CASTRO, 2004, p. 4).

Há aqueles, entretanto, que conseguiram manter-se no mercado como, por exemplo, gerentes, administradores, funcionários burocráticos, empresários locais e executivos com

habilidades e conhecimentos específicos. Com a flexibilização da indústria²¹ e com a automação microeletrônica, os trabalhadores conquistaram desde 1988 a redução da jornada semanal de trabalho de 48 para 44 ou 42 horas que contrastava, por outro lado, com a perda de postos e o aumento de horas extras (DAL ROSSO, 2014).

No campo da educação, as reformas se concentraram em investimentos na matriz de competências de modo a atender a demanda de mão-de-obra especializada requerida pela reestruturação produtiva. Galvão (2007) explica que há um movimento para motivar o indivíduo “competente” a competir com os mais fortes e os mais fracos, sem que todos possam usufruir dos direitos de trabalhar, de aumentar a renda, de qualificação e de segurança nos postos de trabalho. “A ‘competência’ e seus correlatos, como ‘empregabilidade’, são expressões utilizadas para responsabilizar os desempregados – e os ‘inempregáveis’, conforme expressão forjada por FHC – por sua própria miséria” (GALVÃO, 2007, p. 3).

Conforme a teoria do geógrafo David Ley, os processos de reorganização em novas bases - econômica, social, cultural e demográfica - ocasionados com a introdução das tecnologias modernas, colocaram em relevância a especialização da mão-de-obra modificando o foco na produção de bens para a produção de serviços. O Estado fica desobrigado de executar os serviços sociais, os quais se expandem em redes, franquias, pequenos negócios contribuindo para a precarização do trabalho.

Assim surge uma nova classe social com uma base econômica forte, identificada com frequência com os chamados trabalhadores do colarinho branco ou ativos do setor quaternário (empregados em bancos, companhias de seguros, etc.) (BATALLER, p. 18, 2012).

A dinamização dos centros urbanos aponta que “o mundo do trabalho continua ‘financiando’ a produção do urbano em grandes intervenções” (RODRIGUES, 2012, p. 43). As transformações da paisagem, e a conseqüente sofisticação da urbanização criam novas necessidades e objetos e articulam as redes de informação, organizações econômicas, sociais, política e culturais configurando estilos diferenciados para as ações de trabalho, lazer e moradia. A cultura do efêmero, do líquido, da fugacidade estimula o consumo e descarta as relações afetivas entre sujeito e objeto, descaracterizando a convivência coletiva e a identificação com seu espaço. A diminuição do ‘Estado Social’ acarretou para os trabalhadores a necessidade de buscar no mercado a saúde, a segurança, a aposentadoria, o esporte etc. (MATIAS, 2013, p. 77).

²¹ Este termo, quando começou a ser empregado nos discursos econômicos, segundo Galvão (2007), tem como função ideológica o descumprimento de leis e conquistas, redução de direitos, com menos regras legais e mais negociações, ou seja, passar da regulamentação pelo Estado à regulação pelo mercado, na perspectiva de reduzir o escopo e o alcance dos direitos (Id., p. 3).

A flexibilização do trabalho interferiu também no comportamento das pessoas, sobretudo porque nos governos de Cardoso e Lula, não foi garantido a manutenção dos direitos trabalhistas ou mesmo a sua ampliação. Neste ínterim, o governo Cardoso deu mais atenção ao funcionalismo público do que o governo Collor, criando o Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado (MARE). O Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado foi elaborado para situar, implantar e legalizar as mudanças nos serviços, recursos humanos, qualificação, remuneração, regime de previdência, distribuição do funcionalismo, na estrutura de carreiras, estabilidade, no desempenho das funções e na forma de propriedade.

[...] a questão do funcionalismo foi tratada de modo contábil, como imperativo ao necessário ajuste fiscal, este tão caro aos gestores públicos na década de 1990. A dimensão social, isto é, aquela voltada para discussão sobre a função do aparelho de Estado diante das demandas sociais, não mereceu maior atenção por parte dos mesmos governantes (GOMES et al., 2012, p. 169-70).

Além disso, durante os mandados do governo Cardoso as relações de trabalho foram tensas e os impasses dominaram as negociações. No governo Lula, em 2006, instituiu-se a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal para os recursos humanos. Houve a recomposição dos cargos e carreiras, abertura de concursos, benefícios e realinhamento de salários, capacitação técnica e gerencial contínua e promoção da saúde ocupacional. Grande parte do aumento do funcionalismo público entre 2003 e 2009 está representada por docentes e técnicos administrativos em instituições federais de ensino superior.

Quanto aos direitos do trabalhador e do servidor público de balancear o tempo de trabalho e o tempo livre não se encontram menções específicas, a não ser a contínua luta pela redução da jornada de trabalho. Então, supostamente “fica valendo” o que ainda não foi desmantelado como parte das políticas como as de 1943, promulgadas na Consolidação das Leis Trabalhistas e as da Constituição Federal de 1988, que se contextualizadas, estão inseridas nas novas dificuldades apresentadas para o trabalhador como os problemas das distâncias entre moradia e local de trabalho, o deslocamento, a precariedade do transporte público, o endividamento, a ocupação de espaços de lazer por residências e comércios, dentre outros.

Nos últimos dez anos, os governos Lula e Dilma têm estimulado as políticas sociais focalizadas nos segmentos da população com menor renda dentro da lógica da acumulação capitalista de modernizar o País, mas conservando os mecanismos dos juros e lucros do capital financeiro. O crescimento do mercado interno foi sustentado por aumentos do salário

mínimo e expansão do crédito. “O Brasil, no governo Lula, diminuiu a desigualdade de renda, bem como, reduziu o número de pobres, mas nada para ser festejado” (MATIAS, 2013, p. 99).

De qualquer forma, as políticas do governo lideradas por Lula foram aprovadas nas urnas em 2010 e desde 2011 o poder executivo é conduzido por outro quadro do PT, neste caso outra, a presidente Dilma Rousseff. Portanto, não houve alteração no bloco de poder, as forças contra-hegemônicas continuam subordinadas e a presidente segue com as medidas adotadas no Governo Lula, em favor do capital (Id., p. 102).

Para reduzir a desigualdade, mantendo o desenvolvimento com distribuição de renda e educação de qualidade é necessário fazer escolhas entre as mudanças e o continuísmo da estrutura social econômica conservadora. Vale destacar que se o País continuar a crescer sem distribuir a renda, a população desprivilegiada não poderá usufruir das benesses da mobilidade social e não terá voz participativa em movimentos sociais.

3 QUALIDADE DE VIDA: TEMPO LIVRE E TEMPO DE TRABALHO

Nas lendas gregas e romanas, mencionava-se com destaque a longevidade dos filósofos que usavam a razão para engrandecer a alma. Foram eles que advertiram sobre os riscos de interromper essa tranquilidade com a ganância e a exploração do Homem pelo Homem. “Uma viagem que sucede a outra, um espetáculo substitui outro espetáculo... E é aqui, acrescenta Sêneca, que começa o desgosto pela vida e próprio mundo, este delírio furioso em que aquele que goza da vida se pergunta, *até quando a mesma coisa?*” (sic) (VIRILIO, 1996, p. 78).

Nos séculos XVIII e XIX, na Europa, quando os agricultores do campo foram expulsos para trabalhar nas indústrias, nas guerras, o índice de mortalidade era alto para os jovens que, apesar de possuírem a energia da juventude, ficavam esgotados pelo grande número de horas diárias trabalhadas. Atribuía-se à mulher do agricultor o trabalho “mais árduo e prolongado de todos [...]. Parte desse trabalho, [era] o cuidado dos bebês [...] outra parte se dava nos campos, de onde ela retornava para novas tarefas domésticas” (THOMPSON, 1998, p. 287).

Sobrecarregava-se o órgão do coração e poupavam-se os esforços cerebrais. Paulatinamente, esta relação foi sendo invertida. Com as descobertas incorporadas ao aparecimento do novo, as ideias passaram a ser alimentadas pela abstração e se tornaram complexas. O pensamento expandiu suas forças de elaboração e multiplicação. “Trata-se, portanto, de uma atividade psíquica de segundo grau, o que certamente implica condições metabólicas novas, particularmente complicadas, da atividade das células nervosas” (VIEIRA PINTO, 2005, p.111).

A técnica e a tecnologia fazem parte destas “pelejas titânicas”, segundo o filósofo da tecnologia Álvaro Vieira Pinto (2005). Os ambientes são construídos para o deleite e o conforto da humanidade. Grande é a vontade humana de projetar continuamente algo novo para garantir a sobrevivência e satisfazer as necessidades. Sem hesitação, o trabalho seria a principal ferramenta desta empreitada. No entanto “Cada ideia que o homem cria pela primeira vez constitui uma nova função cerebral que adquire, pois representa um diferente tipo de relacionamento de seu ser com o mundo” (Id., p. 78).

Vale ressaltar que “o homem tem de trabalhar, porque essa é a via que biologicamente o processo de hominização tomou, quando o modo de produção da existência para esse ser revestiu-se do caráter de produção social” (VIEIRA PINTO, 2005, p. 414). Fala-

se da “técnica como libertadora”, da opressão do trabalho, como distanciadora da natureza “selvagem” e quem não quiser desfrutar de suas benesses é “louco”.

Mas isso não é suficiente para produzir momentos de Qualidade de Vida, os quais se compõem de um somatório de elementos como o uso da razão, construção do conhecimento, cultura, relações sociais e formas de convivência. Esse aspecto definidor do agir humano implica a transformação da natureza e a sobrecarga de tarefas e esforços musculares mecânicos que podem acarretar em traumatismos físicos e envelhecimento.

Viver no mundo da técnica enuncia a normal definição da condição humana, porque expressa aquilo que a distingue da animal. Para dar em resultado a constante percepção da presença da tecnologia na atualidade concorre, especialmente, o incremento das técnicas de informação e de instrução das massas (VIEIRA PINTO, 2005, p. 254).

Na atualidade o discurso sobre Qualidade de Vida procura valorizar o bem estar e a satisfação do trabalhador para aumentar a produtividade e os graus de competitividade. Porém, a lógica do trabalho é a exploração, tais quais os “valores burgueses” para a racionalização das tarefas e a diminuição das resistências à disciplina, ao cronograma e automatismo dos processos de trabalho (DEDECCA, 2004a).

Mesmo na automatização das tarefas, o trabalhador, conforme a Teoria da Motivação Humana, de Abraham Maslow²², pode se sentir motivado a reproduzir procedimentos ou não. Ele explica que existe uma hierarquia de valores para as necessidades humanas, que podem ser visualizadas como uma espiral infinita, que partem das básicas (fisiológicas) e se direcionam às “supérfluas” (auto-realização). “[...] A hierarquia entre as necessidades está ligada às características do ser humano, independente do sistema de produção” (REGIS; PORTO, 2006, p. 567).

Além das cinco necessidades citadas [auto realização; status e estima; sociais (afeto); segurança; fisiológicas] acrescentou-se à teoria, o desejo de todo o ser humano de saber e conhecer. Há assim, uma necessidade natural do ser humano de buscar o sentido das coisas, de forma a organizar o mundo em que vive. São as necessidades denominadas cognitivas, que incluem os desejos de saber, de compreender, sistematizar, organizar, analisar e procurar relações e sentidos. Estas necessidades viriam antes da auto-realização. A necessidade de ajudar os outros a se desenvolverem e a realizarem seu potencial foi denominada como transcendente e viria posteriormente à auto-realização (REGIS; PORTO, 2006, p.566-567).

Neste capítulo, estas ideias ficam no fundo do cenário, e trazem para frente um apanhado de pesquisas brasileiras que mostram como estão sendo construídas e apropriadas as questões do tempo livre como prática e como um dos requisitos para alcançar a qualidade de

²² Abraham Harold Maslow, psicólogo e pesquisador do comportamento humano, concebeu a Teoria da Motivação Humana baseada na hierarquia das necessidades humanas básicas. Esta teoria parte do princípio de que todo ser humano tem necessidades comuns que motivam seu comportamento no sentido de satisfazê-las, associando-as a uma hierarquia (REGIS; PORTO, 2006, p. 566).

vida no trabalho. Esta escolha de análise de pesquisas de campo para fundamentar esta parte da narrativa deve-se à restrição bibliográfica encontrada para conceituar os termos Qualidade de Vida, de tempo livre e tempo de trabalho.

3.1 TRABALHO NO BRASIL: SAÚDE E TEMPO LIVRE

Segundo De Decca (2004a), o tempo no regime capitalista tem duas dimensões: uma para reprodução econômica e outra para reprodução social. A primeira diz respeito ao trabalho remunerado e ao deslocamento, e a segunda às atividades de lazer, organização familiar e sono. Estas variam de acordo com as mudanças econômicas, sociais e culturais e as ações e regulações dos organismos no tempo e no espaço das comunidades. Segundo o autor, “não há naturalidade na alocação de seu uso” (Id., p. 21), ou seja, existem constrangimentos e relativa autonomia individual nos processos de tomada de decisão de como usar o tempo.

Edward Thompson, historiador inglês, resgata a questão do uso do tempo pelos trabalhadores durante a Revolução Industrial nas cidades britânicas. Quando uma pessoa era contratada por outra se estabelecia uma diferença entre o tempo do empregador e o próprio tempo do empregado. A razão principal desta separação estava na valoração do tempo que passou a ser “gasto” e até então não era usado com regularidade nas atividades produtivas diárias e semanais. Não podia ser desperdiçado porque não havia possibilidade de retorno. Nos anos 1600, o padrão de trabalho fora da fábrica entremeava tarefas intensas, e ociosidade pontuada por festas religiosas, cerimônias, feiras, respeitando o sábado e a segunda-feira.

A Santa Segunda-Feira parece ter sido observada quase universalmente em todos os lugares que existiam indústrias de pequena escala, domésticas e fora da fábrica [...]. Perpetuou-se na Inglaterra até o século XIX, e, na verdade, até o século XX – por complexas econômicas e sociais” (THOMPSON, 1998, p. 283).

Mais tarde, o relógio reinou como controlador do tempo do trabalhador. Ele ajudava-o a levantar cedo e criar o hábito do trabalho regular. Porém, ele regulava o tempo dos intervalos para as refeições e progressivamente aumentava o tempo de trabalho. “Esta situação só podia persistir em ofícios excepcionais e num mercado de mão-de-obra favorável” (THOMPSON, 1998, p. 293). A disciplina do tempo criou novas percepções regidas pelo consumo, negócio e utilidade com vínculos entre tarefas, salários e horários.

As fronteiras entre o trabalho e a vida se toraram conflitantes sem desmerecer o valor de ambos. O autor ressalta apenas o cuidado com as ideologias manipuladoras e de

conveniência que avaliam o tempo de lazer como um problema. Todavia, outra questão contraditória se interpõe nesta diáde como um enigma, já que a pessoa pode “consumir” este tempo sem realmente incrementar a sua Qualidade de Vida. Como sugestão, Thompson alerta para a necessidade de “reaprender algumas das artes de viver que foram perdidas na Revolução Industrial” (Id., 1998, p. 302) para vencer barreiras entre o trabalho e a vida. Dentre elas estariam os investimentos em relações pessoais e sociais e nas necessidades humanas.

Anuncia-se na modernidade um mecanismo de compensação provocado pela automatização, a qual geraria mais tempo livre para o trabalhador. Estas proporções dificilmente encontram respaldo na história da industrialização.

Pois não existe desenvolvimento econômico que não seja no mesmo tempo desenvolvimento ou mudança de uma cultura. E o desenvolvimento da consciência social como o desenvolvimento da mente de um poeta, jamais pode ser, em última análise, planejado (THOMPSON, 1998, p. 304).

A seguir, nesta parte do texto, faz-se uma reflexão sobre o emprego do tempo de trabalho e tempo livre a partir de pesquisas de campo que exploram o tema e que elucidam a complexidade para a formulação de conceitos definitivos. Segundo Aguiar (2000), “a psicossociologia traz sua contribuição ao tema, analisando a complexidade e a ambiguidade como características próprias do lazer, e como estas interferem no plano individual e social” (Id., p. 114). Por outro lado, estas mesmas características se adequam ao tempo de trabalho, aqui compreendido como aquele que possui vínculos com a regularidade de atividades remuneradas.

Abre-se no espaço da cidade uma série de disputas relacionadas à apropriação do tempo para o trabalho e para o desenvolvimento humano e social. Desde o século XIX, os discursos de higienistas brasileiros voltados para as reformas e planejamento da urbe buscaram soluções para este tipo de conflito criando espaços controlados de lazer e de trabalho. Na mesma vertente, estudiosos americanos construíram a Sociologia do Lazer, criando em 1966, um zoneamento do território para atividades de lazer (DUMAZEDIER, 2008).

De um ponto de vista formal, não existe diferença alguma entre a delimitação de um espaço para fins sagrados e a mesma operação para fins de simples jogo. A pista de corridas, o campo de tênis, o tabuleiro de xadrez ou o terreno da amarelinha não se distinguem, formalmente, do templo ou do círculo mágico. A extrema semelhança que se verifica entre os rituais dos sacrifícios de todo o mundo mostra que esses costumes devem ter suas raízes em alguma característica fundamental e essencial do espírito humano (HUIZINGA, 1990, p. 23).

Na França, nos séculos XIX e XX, a definição do termo lazer, registrado nos dicionários, foi enriquecido passando de tempo disponível após as tarefas, para “distrações, ocupações às quais o indivíduo poderia se entregar de espontânea vontade durante o tempo não ocupado pelo trabalho” (GOMES; MELO, 2003, p. 25).

Duas concepções de lazer enquanto descanso, divertimento e desenvolvimento pessoal com relação ao tempo livre apontam lados opostos de ideias. A primeira enfoca a atitude pessoal de escolher tendências, gostos e comportamentos de vida no qual não há necessidade de tempo livre para praticá-lo; e o outro, ao contrário, exige um tempo livre do trabalho e de obrigações para a realização do lazer (AGUIAR, 2000).

A questão da escolha do que fazer na ocupação do tempo livre foi investigado por Botelho e Fiore (2004) na região metropolitana de São Paulo por meio de sondagem (2002 pessoas) e de entrevistas (100), destacando as relações entre o uso do tempo livre e as práticas culturais. Um dos importantes resultados da pesquisa é a concorrência entre o consumo, o entretenimento e as atividades legitimadas como culturais – teatro, cinema e espetáculos musicais, pois “grande parte das práticas culturais individuais, muitas vezes, a maioria, não são ligadas a gostos, mas a circunstâncias, como os dados nos revelaram” (Id. p. 3). Frequentar os shoppings Center foi considerado um passeio para mais de 70% dos entrevistados. Outra atividade bem cotada foi o consumo de revistas e jornais que contêm palavras cruzadas.

Em termos conceituais, é interessante ressaltar a avaliação entre as atividades e as condições para consumir ou praticar. Os autores qualificaram o olhar dos entrevistados, sobre o uso do tempo livre, considerando o tempo de trabalho, em três dimensões: a) obrigatórias (escola, profissão, família); b) rotineiras (compras, limpeza, higiene) c) interesse ou prazer (atividades físicas, teatro, artesanato, dança, trabalhos manuais); d) paixão (mais intenso que o interesse e o prazer) (REGIS; PORTO, 2006, p. 566).

Nas origens dos movimentos trabalhistas jaz a busca pela limitação do tempo de trabalho até chegar à globalização do mercado, que instituiu a flexibilização da jornada e a cultura do consumo individual. “Após mais de 40 anos, um processo de desindustrialização, em curso nas sociedades ocidentais, vem provocando inúmeras transformações no campo social” (COSTA, 1999, p. 136). Porém, se o tempo de reprodução social for entendido como compensatório do desgaste provocado pelas atividades laborativas ou desenvolvimento pessoal, ele assume o caráter utilitarista. Esta separação anula a importância de ambos os usos do tempo livre. Há empresas que reconhecem os seus valores para a Qualidade de Vida dos funcionários e para aumentar a produtividade do trabalho.

Uma pesquisa feita por seis observadoras, durante quatro dias, em 2008, no Hospital Universitário de São Paulo, trata do tempo dispendido para cada atividade de 13 enfermeiras (GARCIA; FUGULIN, 2010). As autoras concluíram que dificilmente ocorre fragmentação entre os tipos de atividades porque quando fazem um atendimento, exercem funções não atribuídas a elas como imprimir etiquetas de identificação dos pacientes e resultados de exames; “buscar/levar material ou medicações em outras unidades; localizar documentos, materiais, profissionais da unidade, pacientes e acompanhantes; acionar serviços de transporte (ambulância), dentre outras” (p. 1036). Logo, ao final da jornada de trabalho estão cansadas.

A Enfermagem é uma profissão a serviço do ser humano e da dinâmica que envolve quem cuida e quem é cuidado (seus clientes). O cuidado é, antes de tudo, um exercício dos seres humanos e uma arte de observar, saber e fazer. Por isto, não se trata de uma ação técnica a ser estudada e desenvolvida, tal como uma função braçal. Na profissão estão implícitas as relações humanas e as implicações que definem sua prática e tudo a sua volta. Jamais analisar-se-á a Enfermagem, sem antes reconhecer que dela nasce um universo humano extraordinário, revelador e original. A respeito desta afirmativa: A Enfermagem é uma atividade de cuidado aos seres humanos e, como processo de trabalho, tem um objetivo e uma direção. Tem uma finalidade de trabalho que ao ser caracterizado define a tendência da sua ação. Tais afirmações significam que a prática da Enfermagem revela mais do que apenas um fazer técnico, revela a origem e consequência desse fazer (REGIS; PORTO, 2006, p. 567).

Ao comparar estes resultados aos da pesquisa feita por Santos, Soares e Campos (2007), é possível estabelecer semelhanças entre as rotinas destas profissionais no que diz respeito ao tempo de trabalho, tempo livre e exaustão. As autoras, quando estudaram as relações entre trabalho e saúde de 16 enfermeiras por meio de entrevistas, concluíram que o tempo livre destas profissionais é ocupado pelo descanso e recuperação das energias uma vez que lhes são cobrados índices de produtividade e cumprimento de metas. Dificilmente usufruem de relações prazerosas e compensatórias pelo pouco tempo para reflexão crítica sobre seu cotidiano. Elas correm riscos de acidentes e sentem dores, cansaço físico e mental, impedindo-as de conjecturar outras atividades.

As relações entre trabalho e saúde de enfermeiros e enfermeiras sofreram mudanças e retrocessos entre as deliberações da Constituição de 1988 e das leis federais n. 8.080/90 e 8.142/90 e as reformas neoliberais de fortalecimento do capitalismo que abriram os direitos sociais para o mercado. Dentre as medidas compensatórias que nasceram das alterações, está funcionando desde 1994, o Programa Saúde da Família (PSF) do Ministério da Saúde, que inclui parcerias dos setores público e privado. Esta política precedeu a implantação do Sistema Único de Saúde (SUS), disseminado em Unidades Básicas de Saúde (UBS), que estabelecesse relações de corresponsabilidade entre os profissionais e a população.

Em contrapartida, houve um desfavorecimento para estes profissionais que passaram a ser contratados de diversas formas prejudicando seus ganhos, horários de trabalho e de tempo livre. Os modelos de gestão de qualidade total confundem as questões humanas com a racionalidade técnica quando aproximam as lógicas de produção e de resultados com a da saúde. As autoras estudam os conflitos das exigências de cumprimento de metas e as formas de trabalhar destas profissionais da saúde, as quais sofrem desgaste pela tensão existente entre a realidade social plena de problemas e a capacidade das profissionais para resolvê-los. As categorias de análise foram “processo de trabalho, exploração da subjetividade, polivalência, desgaste e fortalecimentos” (SANTOS; SOARES; CAMPOS, 2007, p. 779).

Quando os profissionais assumem que não podem falhar, ao receber demandas diversas, ultrapassam seus saberes e conhecimentos e interferem nas funções de outras profissões. Ao mesmo tempo sentem-se desgastados e, além disso, são “pressionados por demandas organizacionais de toda ordem, ao levar trabalho para casa, [e] tornam quase natural a alocação de recursos próprios para dar conta do trabalho” (p. 780). As condições gerais de trabalho também conduzem ao estresse porque faltam meios e instrumentos materiais adequados para o desenvolvimento das tarefas. O tempo livre se restringe ao tempo de recuperação e repouso.

As enfermeiras verbalizaram como expressão concreta do desgaste no corpo bio-psíquico muito cansaço físico e mental, levando-as a querer apenas ir para casa e não fazer mais nada e problemas de saúde como hipertensão, alergias, dores de estômago, além de se exporem a acidentes no trabalho e no trajeto, como relatou uma entrevistada que ao dormir no volante sofreu acidente de carro (SANTOS; SOARES; CAMPOS, 2007, p. 781).

Outra pesquisa de Azambuja et al. (2007) com dez agentes comunitários de um programa de saúde entre 2003 e 2005 apresenta resultados que corroboram com as duas pesquisas acima mencionadas no sentido de compreender como as pessoas entendem o viver saudável, o tempo livre, momentos de repouso e lazer. Além da rotina de trabalho, grande parte do tempo livre das respondentes é preenchida com atividades na comunidade. Elas são muito solicitadas pelos vizinhos e familiares que não estão conscientes do desgaste provocado por outras responsabilidades cumpridas diariamente no exercício da profissão. Existe um controle social informal da estrutura do tempo de não-trabalho das profissionais que não é contabilizado pela sua chefia como trabalho, mas sim como tempo livre.

Estes comportamentos assemelham-se ao fenômeno citado, no século XIX, pelo escritor francês Honoré de Balzac que trata do excesso de atividades, além das forças naturais, o qual se transforma em prazer (VIRILIO, 1996). Pode acontecer o contrário, quando as

peessoas não tem ocupação suficiente para preencher o cotidiano, elas também procuram “gastar-se mais ou menos rapidamente” (p. 93).

“No entanto, nada assegura, *a priori*, que o tempo deixará de ser ‘Senhor dos homens’” (LEHER, 2000, p. 155). Há uma sobrecarga de atividades a qual interfere no cotidiano e causa fadiga e falta de vigor. Neste contexto, fica difícil para as agentes respondentes manterem-se atualizadas e frequentarem cursos de aperfeiçoamento os quais permitam melhorar a condição de vida. “Assim, as trabalhadoras consideraram a rotina diária como sendo cansativa, com dupla e até tripla jornada, o que lhes acarretam cansaço físico, preocupação e ansiedade gerada por uma vida atribulada” (p. 77).

É necessário associar qualidade, segurança e promoção de saúde em situações de trabalho. O que seria uma atividade de lazer na sociedade industrializada que provoca constrangimentos de dominação, injustiça e humilhação? Dejours (1999) explica que “jogar tênis, montar a cavalo, jogar bridge, etc. – [...] implicam o uso de técnicas. Mas se a eficácia técnica dos atos não se encontra submetida a critérios de utilidade, está-se no registro do lazer ou do não-trabalho” (DEJOURS, 1999, p. 39-40).

Trabalho e saúde foi o tema de estudo de D’Acri (2003) na indústria têxtil de amianto na cidade do Rio de Janeiro. A autora partiu de uma pesquisa de campo, reunindo falas, para entender o significado destes dois instrumentos analíticos para estes trabalhadores e concluiu que a subjetividade humana está no ato de trabalhar e viver no mundo. Os resultados apontaram para uma valorização das amizades, exercitando o respeito e solidariedade no ambiente de trabalho, contrastada com os momentos de demissão e afastamento por questões de saúde. Nas palavras da autora,

O cansaço do corpo, a opressão e o diagnóstico das doenças causadas pelo amianto, reduzindo sua capacidade respiratória, modificando suas vidas, e algumas vezes, incapacitando-os para o desenvolvimento de qualquer atividade laborativa, limitam a vida destes trabalhadores e trazem sofrimento pelo não reconhecimento do trabalho desenvolvido anos a fio na empresa, e mais recentemente, pelo conhecimento da patogenicidade do amianto e da morte de vários trabalhadores com diagnóstico de abestose (p. 21).

Dentre os relacionamentos humanos, aqueles travados no ambiente de trabalho que enfatizam a produção podem ser de natureza física e intelectual e se voltam para a conquista de resultados. Gil (2012), quando discorre sobre gestão de pessoas nas empresas, diz que para certos grupos de indivíduos que dedicam grande parte de suas vidas ao trabalho “ele constitui a maior fonte de identificação pessoal” (p. 46). Por isso, o autor ressalta a importância do local de trabalho, de tarefas significativas, da liberdade e autonomia de ação para que as

empresas obtenham “lucros ascendentes” e eles possam desenvolver seus atributos profissionais e subjetivos.

A jornada de trabalho compreende a quantidade de tempo de vida consumida pelo trabalho causando repercussões no tempo livre, na Qualidade de Vida e na saúde (DAL ROSSO, 2014). Além da produtividade exigida pelas empresas, há os problemas de esforços e gastos de energia pessoais. O desequilíbrio da saúde pode ser decorrente de ambos. Em pesquisa realizada pelo autor a partir de avaliações feitas pelos empregados de bancos e finanças, telefonia e comunicação e empresas de abastecimento, a exploração do trabalho é a “combinação de [intensidade e imposição de outros requisitos que sugerem] fortes impactos sobre a saúde dos /as trabalhadores/as, em seus aspectos físico, emocional e cognitivo” (p. 33).

As lutas pela diminuição da jornada de trabalho, remuneração adequada, perda de direitos já conquistados é contínua. Nas diferentes fases históricas da práxis do trabalho, remunerador e remunerado discutiram os sistemas de tarefas e o tempo de trabalho. Antunes (2005, p. 174) ao estudar os sentidos do tempo de trabalho e tempo livre para o trabalhador entende que

A redução da jornada diária (ou do tempo semanal) de trabalho tem sido uma das mais importantes reivindicações do mundo do trabalho, uma vez que se constitui num mecanismo de contraposição à extração do sobretrabalho, realizada pelo capital desde sua gênese com a revolução industrial e contemporaneamente com a acumulação flexível da era do toyotismo e da máquina informacional (ANTUNES, 2005, p. 174).

A título de ilustração, uma pesquisa sobre as idosas que frequentam instituições, mostra que o grupo feminino asilado cresce ano a ano como consequência do aumento da participação feminina na força de trabalho. O estudo faz parte de uma pesquisa maior realizada na Universidade do Vale do Rio dos Sinos sobre a história de resistência de mulheres. A abordagem qualitativa do campo de estudo, por meio de quatro grupos de discussão com dez idosas que frequentam uma instituição de longa permanência, a qual atende cerca de 110 idosos, em uma cidade do estado do Rio Grande do Sul.

No funcionamento do asilo, o controle do tempo e a clausura são marcas do cotidiano que traz como consequência o desempoderamento, a obediência e o respeito às hierarquias, aos horários pré-estabelecidos, a anulação da subjetividade, dos desejos e dos prestígios sociais. A vida afetiva, a perda de identidade familiar e redes comunitárias, a frequência aos espaços sociais, e as atividades sexuais são substituídas pela ideia de amparo “aos desabrigados” e desabrigadas. Com a perda de suas histórias de vida, elas foram destituídas de amigas e vizinhanças e, no imaginário, vivem em um “lar”, como uma “família”.

Identificamos o tempo como um elemento que age sobre o idoso institucionalizado, acionando pensamentos repetitivos, tediosos, irrevogáveis. O tão sonhado tempo livre, no asilo se torna tempo vazio, tempo de espera da morte (PAVAN et al., 2008, p. 2189).

O tempo livre das idosas é gasto na forma de lazer passivo ou de saídas que provoca rupturas na rotina asilar e no controle próprio do tempo. Dar “importância [ao] lazer e [às] práticas de atividade física como fator de integração social, seja das minorias étnicas, sociais (mulheres e idosos)” (MOTA, 2001, p.128) seria um meio de garantir o bem estar físico e a vitalidade. Entre elas, cresce o mito de diminuir o sofrimento por meio do aumento do prazer e da satisfação das necessidades.

A questão do utilitarismo ainda rege a mente das senhoras, que se sentem mais úteis e produtivas quando colaboram com as tarefas diárias institucionais tornando, segundo depoimentos, a “institucionalização menos dolorosa” (PAVAN, 2008). Outro lado desta moeda é a questão de ocupar o tempo de modo útil, ainda que seja com atividades de lazer para manter a pessoa viva e saudável.

A diversão, por cuja superficialidade o conservadorismo cultural as esnoba ou injuria, lhes é necessária para forjar no horário de trabalho aquela tensão que o ordenamento da sociedade, elogiado por este mesmo conservadorismo cultural, exige delas. Esta não é a última das razões por que as pessoas seguem acorrentadas ao trabalho e ao sistema que as adentra para o trabalho depois que, em grande medida, ele já nem necessitaria desse trabalho (ADORNO, 1995, p.67).

Neste exemplo supramencionado, não houve mudança nos paradigmas da dicotomia lazer e trabalho. A insatisfação das idosas reduz a Qualidade de Vida delas. O Asilo poderia ser comparado ao andamento do trabalho em uma empresa, considerando-o uma organização comercial. Geus (1999), ao analisar as relações entre empregados e empregadores de uma empresa, diz que ambos precisam se importar um com o outro, que tenham propósitos semelhantes, que participem da ordem e qualidade das atividades. A motivação para que todos possam dar mais de si, viria da igualdade de metas e objetivos e de compromissos pessoais e confiança mútua entre os membros para resolver problemas e tomar decisões.

A Qualidade de Vida e sua continuidade dependeriam implicitamente da confiança e da convergência de ideias de modo a não criar o estresse, a inutilidade e a coerção no ambiente cotidiano. Na dinâmica das ações individuais e da corporação, as experiências podem ser úteis se houver uma sinergia de valores que integre a possibilidade da instituição estar “interessada neles como indivíduos, e eles, por sua vez, precisam estar interessados no destino da entidade maior” (GEUS, 1999, p. 107).

Na medida em que os objetivos individuais e da comunidade se harmonizam, cresce a compreensão de que os interesses de cada um sejam mais bem atendidos quando houver a integração. Já que as idosas vivem o tempo todo em um só lugar, isto seria fundamental para constituir uma declaração de valores, diretrizes e normas éticas que comporiam a missão da instituição “descrevendo a visão daquilo que [elas queriam] que a empresa fosse” (ID, p.97).

Quando os objetivos da instituição diluem as fronteiras com aqueles de cada sujeito, diante das mudanças socioculturais e tecnológicas, as probabilidades de realização pessoal para “moldar a sua existência de modo a explorarem, desenvolverem e utilizarem suas capacidades, valores e interesses” (MOTA, 2001, p. 124) são amplas. A saúde, que compõe o bem-estar e a Qualidade de Vida, associada às manifestações positivas permite encarar a realidade nas suas diversas perspectivas sem descuidar da face lúdica, que faz parte da vida.

Assim, na contemporaneidade, estas noções de autodesenvolvimento e seus desdobramentos, ficam mais distantes porque sobrevoa a ideia do consumo que se confunde com a do tempo livre. O grande reforço da disseminação deste comportamento são as tecnologias de informação e de comunicação que deixam “pouco espaço à livre expressão, desvalorizando, contrariamente, aquilo que efectivamente (sic) veicula, o que há de específico nas pessoas” (ID, p. 126).

Segundo Ribeiro e Léda (2004), o consumo reina na sociedade atual e conseqüentemente nas relações sociais. Por isso, o trabalho fica no centro nervoso do espaço organizacional, e atrás dele estão as expectativas, necessidades e subjetividades. Além disso, as bases técnicas e tecnológicas constantemente modificam as formas organizacionais. Existem poucas pessoas que se identificam com suas funções no trabalho e confirmam sua identidade pessoal por meio de suas escolhas e atividades. Os grupos que aliam as necessidades de sobrevivência às financeiras encaram a flexibilidade e a mutabilidade de postos de trabalho enquanto meios para alcançar suas diretivas. Compreendidos enquanto instrumento para chegar ao sucesso econômico, os membros põem em risco as demais dimensões da vida – o lazer, a família, os amigos, os centros comunitários e a religião, dentre outras.

O maior problema ligado ao futuro do lazer é o de que estamos sempre preparados para o trabalho, mas não para o tempo livre. [...] muitos indivíduos sabem trabalhar, mas não sabem usufruir bem o seu tempo livre, porque não existe um modelo social baseado no tempo livre, já que todos os modelos de sociedade ocidental são baseados no trabalho (MOTA, 2001, p. 127).

Como o regime organiza o uso do tempo do trabalhador, dando-lhe poucas opções de escolha e estendendo o ritmo e a intensidade da jornada, ainda resta o desejo do capital de

se apropriar de um tempo fora da “fábrica” consumido para recuperação pessoal. Menciona-se a constante tensão “na distribuição do tempo diário entre seu uso para reprodução econômica e sua utilização para reprodução social, física e mental” (DEDECCA, 2004a, p. 25).

No Brasil, o sistema S²³, promove ações para organizar o lazer de trabalhadores. O SESI organizou no estado do Ceará, a partir de 1998, juntamente com 50 empresas, programas para a hora do almoço do trabalhador intitulados “Ginástica na empresa”, “Sobremesa com arte”, “Caixa Estante” e “Música Erudita no Canteiro de Obras”.

Na região metropolitana de Fortaleza, Aguiar (2000) fez um levantamento em doze indústrias que desenvolviam programas de lazer nas próprias instalações em parceria com o SESI-Ceará. Ela estudou estratégias de inserção de atividades idealizadas para ofertar lazer e obter aumento na produtividade do trabalhador. Como indicadores da pesquisa, ela escolheu os itens saúde, bem estar, clima organizacional e desempenho produtivo.

Além dos dados coletados por meio de questionários junto aos gerentes de recursos humanos²⁴, ela fez contatos com os técnicos do SESI-Ceará. Como conclusão, foi possível afirmar que as empresas estimulam as práticas de lazer, seja internamente ou externamente para melhorar a Qualidade de Vida no trabalho e a produtividade. A participação nos programas, totalmente custeados pelas empresas, “exceto os do ‘Sobremesa com Arte’, bancado pelo SESI” (Id., p. 122) foi espontânea e a ginástica laboral obrigatória em algumas delas, contando com o envolvimento dos funcionários na organização dos mesmos.

Vale destacar que os respondentes não faziam controle estatístico do desenvolvimento dos programas, “mas [todos] afirmam [avaliá-los] de forma empírica, registrando benefícios gerais promovidos pelo lazer no desempenho dos funcionários” (ID, 122). Isto não invalida os resultados da pesquisa da autora, pois o lado positivo em organizar programas de lazer para os trabalhadores fica compensado tanto pelo lado da compreensão da necessidade humana do indivíduo quanto pela sobrevivência das empresas. Além disso,

Esta posição poderia sofrer crítica, a partir de uma visão unilateral, que poderia classificá-la como ação a serviço da ideologia capitalista; no entanto, numa visão democrática, considera-se positiva, a partir da compreensão do lazer como necessidade do indivíduo e como um bem útil (AGUIAR, 2000, p. 123).

²³ Sistema S é um termo definidor do conjunto de organizações de entidades corporativas voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica, o qual possui raízes comuns e características organizacionais similares. Seus nomes iniciam com a letra S e são os seguintes: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai); Serviço Social do Comércio (Sesc); Serviço Social da Indústria (Sesi); e Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (Senac); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar); Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop); e Serviço Social de Transporte (Sest) (<http://www12.senado.gov.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>).

²⁴ Nas empresas pesquisadas pela autora, as ações de lazer estão sob a responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos.

A organização do uso diário do tempo, dentro e fora da empresa remete a diferentes significados sobre o tempo de trabalho e tempo de lazer. Camargo e Bueno (2003) investigaram o significado destes dois termos para 24 trabalhadores de um hospital escola que organizaram uma equipe de futebol como “meio propulsor de promoção de saúde, resgate da autoestima, alegria, liberdade, criatividade, espontaneidade,” (Id., p. 490). A hipótese do trabalho estabelece relações entre a motivação e prazer no trabalho profissional, caracterizando-os pela sua instabilidade que gira entre os compromissos limitadores e as necessidades de liberdade.

O quadro teórico do artigo, para analisar uma prática esportiva não formal, corrobora com as premissas da sociedade industrial de produção que privilegia o racionalismo técnico e econômico, a submissão ao trabalho e desmerece a criatividade e a manutenção do bem estar físico e mental dos trabalhadores. “A educação e a formação técnica giram em torno da profissão” (Id., p. 491). Por outro lado, estaria a noção de lazer, fruto da Revolução Industrial, que favorece a manutenção da saúde e a melhoria da Qualidade de Vida. Porém, na contemporaneidade, o lazer significa repouso e está igualmente associado à ideia de consumo.

Tanto as necessidades fisiológicas quanto psicológicas das pessoas, por não serem atendidas adequadamente, podem se revelar em doenças e afetar o “equilíbrio psíquico”. Vale destacar que também o desemprego e o semitrabalho afetam a saúde dos trabalhadores entrevistados. Então, o trabalho significa sobrevivência e segurança e não necessariamente contém o lazer. “Nesta situação, pouco importa para eles se fazem o que gostam no trabalho” (Id., p. 493). A valoração é dada à subsistência pessoal e da família, ao poder de compra dos salários, às amizades, ao afeto do grupo de trabalho, e à aceitação interpessoal.

O tempo de lazer foi compreendido pelos entrevistados como um espaço temporal de liberdade e de estar consigo mesmo durante a jornada de trabalho. Em oposição a um tempo de sofrimento e pressões, causadas pelas atividades laborais, existe um intervalo para descansar do trabalho. A fragmentação dos tempos de trabalho e de lazer entra em oposição ao ritmo biológico do trabalhador que se manifesta quando este se desvia da sua normalidade. Logo, outro aspecto do lazer é o caráter de defesa, compreendido como uma contrariedade que move o trabalhador a recusar tarefas exaustivas e repetitivas.

Os pressupostos de lazer – tempo e atitude – são expressos também pelos entrevistados. Ou seja, acreditam que não adianta apenas ter vontade de realizar uma atividade de lazer, é preciso disponibilidade de tempo, assim como o tempo livre não garante a prática de uma atividade de lazer, já que essa depende de atitude consciente e culturalmente predisposta ao lazer (CAMARGO; BUENO, 2003, p. 494-495).

Como resultado do levantamento feito junto aos trabalhadores do hospital, o lazer não está representado, com significância, pelas atividades artísticas, intelectuais e manuais, e sim pelas físicas (jogos, caminhada e academia), associativas (parques, clube, passeios, alimentação, conversas) e turísticas (viagens, pescaria, passeios). O que os entrevistados tinham em mente era a paixão pelo futebol, considerado um desafio e “uma estratégia, cada vez mais utilizada no resgate da formação e desenvolvimento de crianças marginalizadas socialmente” (CAMARGO; BUENO, 2003, p. 495). Este esporte está enraizado no cotidiano, beneficiando a disponibilidade física, o convívio, a espontaneidade, com os amigos e o relaxamento.

Estes laços são importantes para a construção de um apoio. O convívio social, como relata Durkheim (1858-1917) é fonte de solidariedade e de empatia entre os pares. A partir de momentos que o [ser humano] não se identifica como “igual”, seja por falta de convívio ou por ser [profissional] de determinada área que o diferencia, o convívio com o próximo pode ficar prejudicado (KOETZ, 2014, p. 55).

Todavia, nas regras do jogo estabelecidas pela equipe, há uma ritualização assemelhada aos pressupostos velados do liberalismo. Cinco pontos podem ser mencionados: (1) a competitividade (“saborear a vitória ou amargar a derrota e encarar o desafio”), (2) o desempenho (“a equipe necessita suar a camisa e ter um bom nível técnico e ser eficiente; são escalados os que estão em melhores condições”), (3) o sucesso (“evitar o banco ou a reserva; esforço para combater o adversário e o gol é necessário”). (4) A forma organizacional do time é constantemente reconstituída porque ela é moldada pela avaliação (a crítica é elaborada antes, durante e após cada partida de futebol; autocrítica).

O quinto ponto é o ritual motivador contra o adversário. “Notamos que a equipe mantém um forte sentimento de união, antes do início da partida, abraçados em círculo, rezam e emitem um grito de guerra, ritual que antecede invariavelmente todos os jogos do campeonato” (Ibid., p. 495). Na conclusão, as autoras reforçam estas ideias e as colocam como exemplo de Qualidade de Vida. As variáveis que elas observam em termos de estratégia de humanização por meio do lazer, uma “visão democrática”, são as mesmas noções encontradas como requisitos para um trabalho de qualidade nas organizações.

Esse grupo encontra, no futebol, os elementos para o entorno saudável na promoção da saúde, da autoestima, do bem-estar físico e mental, entre outros, e nos ensina que o desafio, o trabalho de equipe, a crítica construtiva, a disciplina, a educação, a valorização do outro e a diversão podem caminhar juntos em nome do prazer, da liberdade e da felicidade (CAMARGO; BUENO, 2003, p. 497).

A submissão ao trabalho está aprisionada aos sentimentos de sobrevivência e segurança que são atributos da ideologia do capital, a qual deixa um espaço para o lazer “controlado”, mas não adiciona alternativas para que os trabalhadores alcancem a realização

pessoal. Antunes (2005) comenta que na divisão entre tempo de trabalho e tempo livre, ambos precisam ter sentidos e estar alinhados com o cotidiano dos trabalhadores de modo a emancipá-lo e humanizá-lo.

Tolfo e Piccinini (2007) explicam que o trabalho contemporâneo na sociedade não tem mais a importância sociológica, agravada pela desproteção política e a racionalidade. Por isso, é necessário redimensioná-lo no contexto da flexibilidade, da globalidade e da reestruturação produtiva. As autoras questionam: “quais as variáveis que vêm sendo privilegiadas nos estudos desenvolvidos no Brasil sobre significado e os sentidos [do trabalho]?” (Id., p. 38). Segundo Costa (1999), que escreveu seu artigo sobre informação, trabalho e tempo livre no final do século XX, ou seja, há 15 anos (2014), dizia que o caminho da humanidade seria viver para ocupar o tempo de não-trabalho, um discurso que camufla dilemas, conflitos, paradoxos, desigualdade e a exclusão de trabalhadores em planos locais e globais.

As fontes apontam que os trabalhos de pesquisa de Tolfo e Piccinini (2007), reunidos para discutir o tempo livre do trabalhador, são construídos dentro do quadro teórico do tempo de trabalho e são pontos de referência para diagnósticos sobre as mudanças de concepções e representatividade. As autoras mencionam os estudos de psicólogos sobre o tema como Hackman e Oldhan (1975) e Estelle Morin (2001; 2007), todavia elas seguem as metodologias conduzidas por uma equipe de investigação que explora os sentidos e significados do trabalho. Estes pesquisadores dos sentidos do trabalho (*Meaning of Work*) trabalharam os dados empíricos coletados para posteriormente categorizá-los em três dimensões principais: centralidade do trabalho; normas sociais sobre o trabalho e os resultados valorizados do trabalho.

Entre 1981 e 1983 a equipe de investigação *Meaning of Work International Research Team* (MOW) passou a se destacar na condução de pesquisas com amostras representativas de diferentes países (oito), com vistas a definir e identificar variáveis que expliquem os significados que os sujeitos atribuem ao seu trabalho. [...] Os pesquisadores do MOW estruturaram os dados empíricos das pesquisas em 12 fatores, posteriormente agrupados em quatro dimensões principais [...] três dimensões [...] permaneceram (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 39).

Na dimensão da centralidade do trabalho poder-se-ia inserir os estudos do tempo livre e do lazer. Ela é entendida como o reconhecimento hierárquico e valorativo do trabalho nos momentos da vida de cada indivíduo. Pode ser que a centralidade seja absoluta e mantenha relações com a autoimagem ou relativa, relacionada aos ciclos vitais e outras atividades. As normas dizem respeito aos direitos e deveres. Por outro lado, a realização pessoal seria avaliada pelos resultados valorizados. Nesta dimensão, exploram-se as

representações pessoais das finalidades e motivações das atividades laborais. São “produtos básicos que os indivíduos buscam no trabalho [...] obter prestígio e retorno financeiro, mantê-los em atividade, permitir-lhes contato social e estabelecimento de relações interpessoais; [...] permitir sua auto-realização” (Ibid., p. 40).

Este modelo é interessante para análises de dados empíricos e será posteriormente retomado no capítulo seis. Tal construto colabora para entender os sentidos do trabalho em seus diversos contextos no tempo e no espaço. Conforme os modos de construir e reproduzir realidades, acrescentadas as variáveis pessoais e sociais, formação, educação e a natureza da sociedade, é possível reformular as crenças que giram em torno da legitimidade e do que “se pode tolerar do trabalho”.

Assim, o sentido do trabalho, por sua atribuição psicológica e social, varia, na medida em que deriva do processo de atribuir significados e se apresenta associado às condições históricas da sociedade. É um construto sempre inacabado (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 40).

Isto é mostrado por Negro e Gomes (2006) ao estudar os sujeitos históricos, lutas e iniciativas que não entraram no cenário da história do trabalho brasileiro. Eles citam como exemplo a regulação das relações entre capital e trabalho, com a consolidação das leis, a qual não ocorreu sem contradições entre os valores e práticas dos detentores do poder, formação e relações de classe. Iniciativas operárias, de trabalhadores escravos, livres e assalariados representavam perigos que eram mediados pelo poder de polícia.

A polícia vigiava tanto sindicatos e células como clubes e associações operárias, escolas de samba, times de futebol, sociedades literárias etc. [...] Desse modo – por exemplo -, times de futebol organizados em fábrica, não são, forçosamente, um armadilha dos patrões nem apenas área de infiltração de militantes com vistas à agitação e ao recrutamento [...] Trabalhadores podiam ver no futebol um espaço próprio de sociabilidade, sem a tutela patronal e das células revolucionárias (NEGRO; GOMES, 2006, p. 223).

Costa (1999) explica que depois de décadas de lutas e conquistas pela liberdade, segurança, garantias e fixação do trabalhador ao espaço produtivo, a chamada “era da informação e da comunicação” abalou esta estrutura frágil de êxitos e ganhos. As escolhas políticas, que ao mesmo tempo privilegiam a economia como suprema orientadora de movimentos humanos, renunciam à importância do ser humano que trabalha como participante deste sistema de obtenção e utilização dos bens materiais e destroem laços sociais. “O trabalhador, o funcionário, o assalariado enfrentam agora os dissabores da incerteza, do desemprego, da precarização do trabalho [em um] capitalismo de circulação e de comunicação originado na esteira das mudanças tecnológicas” (COSTA, 1999, p.137).

Toni (2003) faz uma sinopse, por meio de diferentes autores que tratam do tema do trabalho, para mostrar diversas visões de transformações pelas quais ele tem passado. Em particular, a autora cita o pensamento de Dominique Méda (1999)²⁵, a qual critica as abordagens que afirmam existir uma partilha entre os laços sociais e o trabalho. Para Méda, nunca os detentores do capital idealizaram atividades laborativas como meio de reunião de pessoas para realizar uma obra comum. Pode acontecer em situações específicas, diz a socióloga, que já conduziu muitas pesquisas sobre as relações entre trabalho e o sentido do trabalho na Europa e nos países nórdicos. Logo, para que exista o desenvolvimento de outras maneiras de socialização, é necessário que haja redução do tempo de trabalho para dar existência ao tempo livre, o qual seria usado para outras atividades. O ponto nevrálgico das escolhas é se as pessoas querem uma economia de qualidade ou uma economia de quantidade.

Nesse sentido, remete a discussão para a divisão entre o tempo de trabalho e o de não-trabalho, na medida em que o lugar do trabalho nas nossas vidas, especialmente quanto ao tempo de duração do trabalho, é fator primordial do desenvolvimento de outros modos de sociabilidade (TONI, 2003, p. 262).

Considerado como parte estruturante da vida pessoal e social, o trabalho, corroborando com a autora, tem assumido significações diferenciadas no decurso do tempo provocando desequilíbrios entre o tempo de trabalho e os demais aspectos e fatores para se reportar ao tema. O termo pende para avaliações dicotômicas baseadas em crenças valores e significados que restringem a compreensão, como por exemplo, o trabalho entendido como obrigação, dever e responsabilidade, ou como um esforço para atingir a meta de dominar a natureza. Na pesquisa de Bastos et al. (1995), na qual eles investigaram a importância de cinco esferas vitais no cotidiano do trabalhador – trabalho, família, lazer, religião e comunidade - o trabalho é visto mais como um direito do que um dever para com a sociedade.

Enquanto uma atividade programada, o trabalho organiza o tempo e dá sentido aos períodos de férias, legitimando-os. Entretanto, nas dimensões do uso do tempo, o trabalho é regulado pelo comportamento do mercado, e não pelo trabalhador, e quando este exige um aumento de produtividade, conseqüentemente reduz o tempo de vida social dos trabalhadores.

Vale destacar, que nesta díade está oculto outro tempo não contabilizado, em “múltiplas formas, do longo deslocamento do local de moradia aos locais de trabalho, às tarefas e preocupações que acompanham [os trabalhadores] em seu tempo de descanso” (ALVES, 2009, p. 196). Há diversos modos de lidar com as relações sociais e com o tempo. Logo, o fato de buscar o equilíbrio e a sintonia entre as atividades se antagoniza com a inexorável qualidade e limites da temporalidade. Por exemplo, a flexibilização da jornada de

²⁵ MÉDA, Dominique. **O trabalho**: um valor em vias de extinção. Lisboa: Fim de século-Margens, 1999.

trabalho que traz problemas de horário para os trabalhadores administrarem as obrigações do trabalho e as familiares.

É completamente diferente o acesso à creche de uma mãe que trabalha das 8h às 17h de segunda a sexta-feira e de outra que trabalha das 8h às 11h e das 16h às 22h, de terça-feira a sábado ou de quarta-feira a domingo. Como a creche funciona em regime diurno de segunda a sexta-feira, fica estabelecido um problema para a segunda mãe aos sábados e domingos em relação ao cuidado de seu(s) filho(s) (DEDECCA, 2004a, p. 28).

A perda de sincronismo entre os tempos, conforme Morin (2001), que fez uma pesquisa de campo com estudantes de administração (542) e de administradores (75) da França e do Canadá para entender os sentidos do trabalho, pôde ser detectada em uma rápida visualização de vocábulos. Na busca por palavras-chave no artigo de doze páginas, encontrou-se apenas uma vez a palavra descanso, duas vezes a palavra “férias”, três vezes a palavra “Qualidade de Vida”, duas vezes para “fazer nada” e nenhuma menção para os termos “tempo livre, ócio e lazer”.

Todos os termos foram usados para referendar a dualidade entre tempo de trabalho e tempo livre, segundo as respostas dos entrevistados sobre o tema da vida em geral. A rotina de trabalho se contrapõe com o período de férias e preenche o tempo da vida pessoal. Os administradores “relataram que ser pago para não fazer nada não tem sentido. O que significa que, mesmo empregado, pode-se sofrer por falta de trabalho” (Id., p. 17).

O trabalho é um meio de organização do ritmo de vida e das emoções que combate a “ansiedade da morte e do vazio”. Enquanto algo para fazer, que preenche a existência e legitima o descanso e as férias, o trabalho anula os incômodos e tensões expressos em sentimentos de vergonha por não honrar ganhos e não saber usar adequadamente o tempo de vida. O termo “Qualidade de Vida”, no artigo de Morin, não expressa o significado individual para os entrevistados. Eles fazem menção à melhoria da organização e da comunidade.

Outra pesquisa feita no espaço universitário, onde se trabalha a formação do ser humano para o trabalho e a vida, e são propostas mudanças sociais pela sua característica de relacionamento com todos os segmentos da sociedade, aponta que o trabalho apresenta-se como um problema social no que se refere ao tempo livre para o lazer enquanto um dos requisitos para a Qualidade de Vida. Todavia, é preciso acrescentar as atitudes pessoais no que tange ao uso do tempo disponível, do tempo de trabalho e responsabilidades sociais.

Na pesquisa sobre o professor universitário ativo das faculdades e instituto da Universidade de Pernambuco, os autores Campos; Lopes e Silvestre (2004) estudaram o cotidiano de 25 professores, com mais de 20 anos de docência, nos aspectos acadêmicos e na forma de utilização do tempo livre. Não foi considerada somente a quantidade de tempo, mas

a qualidade das atividades escolhidas para o lazer. Os relacionamentos familiares foram privilegiados bem como a leitura de quotidianos e revistas. Estar em casa, desfrutar da tranquilidade, ficar sem fazer nada e realizar atividades sossegadas satisfazem as necessidades pessoais dos docentes. “Os professores entrevistados têm uma concepção de tempo livre que não difere de muitos estudiosos do assunto, ou seja, consideram-no como o tempo livre de qualquer obrigação” (CAMPOS; LOPES; SILVESTRE, 2004, p. 74).

Neste sentido, menciona-se outra pesquisa com professores do ensino médio e superior das instituições de ensino que responderam em ambiente virtual, questionário sobre a Qualidade de Vida no trabalho aplicado por pesquisadores do Estado do Paraná. Foram elaboradas 33 questões, na maioria sobre os sentidos do trabalho, e apenas três fazem referência à diáde do tempo livre e do tempo de trabalho: “as atividades profissionais realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar”; “após o trabalho chego a casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar atividades de lazer” e “a jornada de trabalho é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho” (CATAPAN et al., 2014, p. 135).

Os autores concluíram que existem relações de dependência entre o ambiente de trabalho, os níveis de ensino, a idade e o tempo de carreira para explicar o entendimento sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. Dois grupos ficaram bem definidos: os mais (128 pessoas) e os menos satisfeitos (89 pessoas). Aqueles que se dizem satisfeitos quanto à jornada de trabalho e quanto à vida familiar, reunindo os dados dos dois grupos, ficaram na média de 50%, mas, quanto à energia para as atividades, os dois grupos se afastaram: 21,7% (média 2,17 para os menos) contra 54,1% (5,41 para os mais).

Em outra pesquisa com 203 professores de três instituições, a estrutura do ambiente de trabalho, conforme o olhar dos entrevistados limitou-se aos aspectos da disponibilidade e acesso aos serviços, ainda que nas três instituições pesquisadas existam recursos semelhantes que atendem as necessidades dos docentes quanto ao lazer e à saúde. Segundo os respondentes, aquela infraestrutura interfere no desempenho da função, e eles destacaram os recursos tecnológicos como mais importantes do que trabalhos de secretaria, assistência médica, convívio social e programas assistência. O entendimento de conforto esteve mais próximo ao acesso à Internet, e ao fato das instituições proporcionarem equipamentos para serem usados em situações didático-pedagógicas e para trabalhos de pesquisa, e a climatização dos ambientes (KOETZ, 2014).

Quanto ao cuidado com a saúde, os espaços institucionais se constituem de áreas para lazer, áreas verdes, local para caminhadas, praças, comércio no ramo da alimentação,

academia e ginásios acessíveis a todos. Porém, segundo os entrevistados, eles não desfrutam destas ofertas alternativas de atividades. Restringem-se às práticas acadêmicas e aos locais de refeições e eles percebem o lazer em função da subjetividade, do tempo e do dinheiro. “As categorias identificadas em relação às atividades de lazer são atividades em casa, atividades sociais, esportes, momentos com a família” (KOETZ, 2014, p. 48). Na maioria das respostas, a autora verificou que ao mesmo tempo em que os professores podem escolher suas atividades de lazer, estas implicam, por outro lado em compromissos.

Estas falas trazem à tona a necessidade de discutir qual o papel do professor e onde se encontra a pessoa e o profissional. A análise dos dados faz com que se pense em como limitar as atividades profissionais e buscar espaço para desenvolver ações que estimulem que os professores encontrem seu perfil e identificar (sic) suas necessidades pessoais (KOETZ, 2014, p. 50).

Concluindo as ideias deste capítulo, retomando o que foi aludido como objetivo e o que foi explorado das pesquisas foi possível visualizar como os respondentes dos estudos constroem e se apropriam dos seus tempos. Seis pontos podem ser destacados:

1) Pode-se afirmar que os conceitos de tempo livre, (lazer, ócio, consumo, distrações, atividades culturais, descanso) e tempo de trabalho para alcançar a Qualidade de Vida estão sendo construídos pelos autores conforme o foco escolhido para as suas análises. Assim, segundo o entendimento coletivo autoral, a distribuição entre o tempo de trabalho e do tempo livre está vinculada a conquistas históricas por meio de lutas para partilhar os ganhos da produtividade e ampliar o escopo das escolhas para o tempo livre.

2) Faz parte da subjetividade humana uma aproximação das ideias entre como “gastar, usar, ganhar, consumir,” o tempo de trabalho e o tempo livre, e entre os comportamentos e as atitudes diante das situações que se interpõem no cotidiano. Ainda continuam as lutas dos trabalhadores e dos empresários quanto à apropriação e ao uso do tempo livre. Há um consenso de ambas as partes da necessidade de organizar este tempo de modo que ele proporcione a almejada Qualidade de Vida. Desta forma, existem possibilidades das empresas oferecerem aos trabalhadores atividades de não-trabalho e dos próprios trabalhadores organizarem atividades comunitárias.

3) Nesta batalha a tecnologia parece estar de fora, sem ter um papel relevante na divisão entre os tempos de praticar atividades laborativas e não laborativas. Todavia, o discurso “moderno” dos benefícios da automatização não liberou o trabalhador das suas obrigações, da rotina, dos interesses e das paixões.

4) O trabalhador, ao se apropriar dos seus dois tempos precisa vencer os obstáculos que impedem os movimentos a favor da vida e do trabalho. Tanto as relações pessoais e

sociais, quanto o atendimento adequado às necessidades humanas precisam inserir-se na rotina pessoal. As atividades laborativas fazem parte da vida do mesmo modo que a reprodução da vida biológica.

5) Logo, os papéis sociais representados pelo trabalhador precisam atender os interesses de produtividade no trabalho e dar atenção aos interesses de reprodução da vida. É preciso ser “humano” e ser “técnico”.

6) O segredo da satisfação é uma eterna busca. Todos estão neste caminho procurando administrar os tempos que lhes são impostos pelo trabalho, pelas suas responsabilidades e escolhas pessoais de modo a vencer os picos de estresse. Muitas fórmulas se mostram como soluções, dentre elas o ócio e a liberdade de pensar o que se quer fazer.

Dois grandes caminhos anunciam o que se imagina para o futuro da sociedade: o primeiro seria se a população quer realmente alcançar índices de Qualidade de Vida; e o segundo se ela deseja quantidade de produtos, de serviços e de bens em geral a sua disposição que exigem 24 horas de atividades nas organizações e instituições.

4 AÇÕES DA QUALIDADE DE VIDA NA UTFPR

Ao olhar para trás, há 105 anos (1909-2014), a educação profissional paranaense restringia-se a uma única Escola de Aprendizizes Artífices instalada na capital. A estrutura escolar desta modalidade de ensino foi se modificando para preparar tecnicamente, por meio do ensino prático, a mão-de-obra especializada para a economia nacional. A escola não era um espaço social e cultural, pois antes de tudo, enquanto um centro de preocupações teóricas (aulas) e práticas (oficinas), tinha uma subcultura própria a qual interagia com os contextos da sociedade.

Havia uma rede de dezenove escolas instaladas nas capitais e na cidade de Campos (RJ) que consolidou as propostas pedagógicas nacionais e sua função educativa, ambas regulamentadas de modo rígido para um público específico (crianças entre 10 e 13 anos). Estas ocultavam as variedades e peculiaridades das situações educacionais retratadas nas estatísticas de conclusão dos cursos. A formação profissional almejada pelos governos não atingiu as expectativas, pois a evasão apresentava números elevados. Alguns benefícios colaboravam para reverter este quadro como a oferta de merenda escolar, uniformes e prêmios pela produtividade (QUELUZ, 2000). Somente, em 1923, o governo federal adotou a merenda escolar como estratégia de estimular a frequência dos alunos.

O filósofo da educação John Dewey observou que além da linguagem como expressão social da criança, ela precisa também estar associada às atividades sociais de obtenção de alimento, abrigo e veste. Para o professor, os instintos infantis quando postos em uso, em situações sociais desenvolvem um caráter autêntico de poder para a atividade, que acontecem por meio de intercâmbios, relações e interações sociais. Existem quatro deles que embasam o processo educacional: “o interesse pela conversação, ou comunicação; pela pesquisa ou descoberta de coisas; pela confecção de coisas ou construção; e pela expressão artística” (EBY, 1976, p. 539).

A criação de uma nova instituição incorporou a busca de soluções para problemas socioeconômicos e de mobilidade social, os quais foram tratados inicialmente com a ocupação do tempo livre das crianças e do assistencialismo “porém, mais do que a subnutrição, o vestuário, o transporte, as epidemias, dois fatores tinham maior peso na formação incompleta dos seus alunos. [...] falta de vigilância [...] e a pressão do mercado à procura de mão-de-obra” (QUELUZ, 2000, p. 55).

Entre 1920 e 1930, em função da orientação política que o país tomou dos movimentos artísticos, culturais, das forças armadas, da evolução técnica, a “República” deu lugar ao regime militar ditatorial. Defendia-se a racionalização do trabalho e a “escola nova” do homem educado “com intensificação da intervenção federal na educação profissional” (QUELUZ, 2000. p. 152). Ainda perduravam as mesmas ideias políticas de relacionar a reforma social à conseqüente mudança do ser humano.

Todavia, a produção de saberes e conhecimentos, também, precisa estar associada às significações individuais e sociais. Vale destacar que quando os historiadores abordam um período longo de estudo, é importante considerar suas ideias e filosofias. José Honório Rodrigues (1978) explica que “uns preferem periodizar segundo critérios econômicos, outros [...] nas transformações espirituais e culturais ou nas suas relações com as modificações econômicas, [...] e outros [...] preferem apoiar-se nas modificações políticas” (RODRIGUES, 1978, p. 116).

No campo da história, era expressivo o esforço para prover mais condições a fim de desenvolver o ensino profissional e a qualificação do operário que acontecia por meio de currículos, manuais didáticos, bibliotecas, capacitação docente, regulamentos e criação de comissões e serviços de remodelação, compra de maquinários, ampliação de edifícios e manutenção.

Apesar do governo estadual ter oficializado a doação do terreno para construção da nova escola logo após a morte de João Cândido da Silva Muricy [1930...] e a inexistência de verbas [Rubens Klier] resolveu empreender uma reforma na escola [...] que proporcionou] condições mínimas de trabalho e aprendizado nas oficinas. Decisão que se mostrou acertada, pois a transferência completa para um novo prédio só ocorreria em 1936 (QUELUZ, 2000, p. 208).

A escola profissional, como um lugar que abrigava as crianças para aprender as habilidades e obter informações úteis para a vida, foi se transformando juntamente com a mudança de regime político em 1931 e a promulgação da Constituição Federal de 1937. Novas posturas escolares foram assimiladas pela ditadura militar de Getúlio Vargas no sentido dos uniformes assemelhados aos dos oficiais e da formação de mão-de-obra para a industrialização. Em 1937, não existia mais uma escola, mas sim um Liceu Industrial promovido pelo Estado Novo, com oferta de outros cursos para jovens entre 16 e 38 anos: artes gráficas, mecânica, ferraria, fundição, elétrica, marcenaria, entalhamento, carpintaria, cestaria, selaria, sapataria e alfaiataria.

O interesse político pelo ensino profissional era visto pelas melhorias e investimentos dos governos federal, estadual e municipal em diversos aspectos como alimentação, preparo físico dos alunos e manutenção dos edifícios. Em outubro de 1941, “o interventor Manuel

Ribas esteve mais uma vez no Liceu, juntamente com o prefeito da capital Rozaldo Leitão, com o Diretor-Geral da Educação, Hostílio de Araújo e com o presidente do Departamento Administrativo do Estado, Roberto Glasser” (LEITE, J., 2010, p. 41).

Decretos e leis governamentais foram regulamentando o ensino profissional e ampliando os anos de formação e os níveis de ensino que desencadearam em 1942 mudanças na estrutura e filosofia relacionadas às atividades produtivas e a vida social. O Liceu deu lugar à Escola Técnica de Curitiba em plena Segunda Guerra Mundial e o ensino profissional não perdeu sua importância.

Impossível negar, que nestes últimos, anos, muitos temos evoluído neste terreno, com a construção de novas Escolas Técnicas, e o reaparelhamento das já existentes no País, tudo se operando, naturalmente, em concordância com as nossas possibilidades (PEIXOTO, 1947, p. 3).

Outra questão relevante foi a formação geral e específica dos professores, entendida como parte das políticas públicas, que contou com a cooperação dos Estados Unidos por meio de bolsas e cursos. Semanas educativas fizeram parte das atividades dirigidas pela Secretaria da Educação com a colaboração da Prefeitura. Em 1959, a Escola Técnica passou a fazer parte da rede federal de ensino com maior autonomia e “os cursos, denominados de industriais técnicos, passaram a ter uma duração de quatro anos” (SABBI, 2011, p. 4). Quase 20 anos depois, ela foi transformada em Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, ministrando cursos superiores e pós-graduação. “O surgimento desta lei [Lei n. 6545 de 30 de junho de 1978] trouxe consigo, oficialmente, a expressão ‘educação tecnológica’” (LEITE, J., 2010, p. 80). “Há que se ter em conta, [...] que a concepção da educação tecnológica, enquanto conhecimento teórico e prático, necessita ser, ainda, construída em sua plenitude dentro da realidade do ensino técnico-profissional do país” (PROGRAMA ..., 1995, p. 13).

Preocupado com este novo conceito que se integrou ao ensino profissionalizante, o professor João Augusto Souza Leão de Almeida Bastos idealizou um curso de mestrado em tecnologia que pudesse dar conta destas discussões. “[...] Iniciou suas atividades em 14 agosto/95 (sic), ofertando 20 (vinte) vagas anuais. Recebeu recomendação favorável da CAPES/MEC em 18 de novembro de 1995” (PROGRAMA..., 1996, p. 11).

No espaço criado, ampliou-se a concepção de educação sem abandonar as metas iniciais do ensino profissional que foram o desenvolvimento humano, o trabalhador, a mobilidade social e a participação nos rumos do desenvolvimento nacional. Ao conhecimento de ofícios, acrescentaram-se as questões de gestão, engenharia, marketing, universalização e inovação. Neste contexto, “[...] a técnica de produção e de trabalho tem a ver com as desigualdades entre indivíduos, classes, setores e regiões” (PROGRAMA..., 1995, p. 12).

Na dimensão interdisciplinar, a estrutura deste curso de pós-graduação se compõe das relações entre ciência, tecnologia e humanismo. Neste ambiente de pesquisa nasceram as parcerias com as áreas econômica, industrial, gerencial e educacional nas quais a construção histórica da tecnologia ultrapassa as simples aplicações técnicas, laboratoriais e experimentais.

O Programa de Pós-Graduação em Tecnologia – PPGTE, além de ser uma proposta marcadamente tecnológica e inovadora, é também inter e multidisciplinar. Na verdade, os integrantes do corpo docente e discente terão sempre perfis diferenciados, pois a construção comum será tecida de várias dimensões científicas e metodológicas. (PROGRAMA ..., 1996, p. 3, 11).

Sabbi (2011), ao tratar da interiorização da educação tecnológica e da instalação da Unidade de Ensino Descentralizada da cidade de Pato Branco, explica que foi por meio do Programa de Expansão e Melhoria do Ensino Técnico do Governo Federal, lançado em 1986, que o CEFET-PR ampliou seu raio de ação. Enquanto autarquia de regime especial, ela aumentou a complexidade administrativa e educacional repercutindo nas municipalidades de Medianeira, Pato Branco, Cornélio Procopio, Ponta Grossa e Campo Mourão.

Em 2003, quando o professor Paulo Osmar Dias Barbosa foi Vice-Diretor do CEFET-PR, ele anunciou as futuras mudanças institucionais: “Por fim, queremos destacar o trabalho árduo de cada servidor cefetiano na manutenção da Instituição, que, em breve, se transformará na primeira Universidade Tecnológica do Brasil” (BARBOSA, 2003, p. 2). A expansão continuou pelo Estado com o lançamento do Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni).

Segundo Cantarelli, “Em agosto de 2007, quando o trabalho para formatação do projeto do Reuni da UTFPR foi iniciado, esta expansão era ainda uma incerteza. Quase dois anos depois, este crescimento, que nunca havíamos vivenciado antes, em tão pouco tempo sai do papel e torna-se realidade” (UTFPR NOTÍCIAS, 2009, p. 3-4).

A missão da educação para a excelência e o desenvolvimento humano perpetuou-se para as atividades de ensino, pesquisa e extensão com cursos regulares e de educação continuada de níveis técnico, superior (licenciaturas, bacharelados e tecnologias), especialização, mestrados e doutorados. “Existem várias possibilidades de atividades que podem ser desenvolvidas pelos acadêmicos extracurricularmente” (UTFPR A TODOS, 2009, p. 6), como a criação de empresas juniores, monitoria e iniciação científica. “Cada área de estudo tem suas próprias extensões, mas muitas delas também são multidisciplinares” (Id., p. 6). Permanece ainda o curso de formação pedagógica para professores integrarem os quadros de magistério e os cursos de extensão de curta duração que visam a atualização e aprimoramento profissional.

Para resgatar e organizar a documentação e fotografias históricas institucionais foi criado o Núcleo de Documentação quando o CEFET-PR completou 80 anos. Esta iniciativa, anteriormente tomada em 1914 e 1972, partiu dos professores e diretores no sentido de preservar e conservar a memória da cultura escolar. Este setor responsável procurou concentrar os vários períodos e as essências dos fenômenos predominantes que caracterizaram o ensino profissional. Foram significativas as contribuições dos professores do Departamento de Estudos Sociais (DAESO) na direção do Núcleo de Documentação Histórica (NUDHI).

4.1 PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA IMPLANTADOS NA UTFPR

Desde 1998, havia um projeto de transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná em Universidade e isto ocorreu com a promulgação da Lei nº 11.184 de 7 de outubro de 2005 (BRASIL, 2014). Entre 2005 e 2014, a UTFPR tem experimentado a aplicação de estratégias promotoras do crescimento e expansão da educação pública de qualidade. No lema de sua missão para desenvolver a educação tecnológica de excelência, inserem-se as dimensões da ética, da sustentabilidade e da inovação em todas as suas atividades de ensino pesquisa e extensão.

Todos que convivem na Instituição são seres humanos e precisam da saúde integral – física, mental, emocional, espiritual, material - para desenvolver suas atividades. Por isso, a direção criou programas de prevenção paralelos ao sistema de ensino que se preocupassem com o pensamento humano, sua complexidade e dificuldades para solucionar problemas. “A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (CONSTITUIÇÃO..., 2013).

A grande questão é o engajamento das pessoas e a persistência para promover transformações direcionadas ao crescimento pessoal e institucional tendo como carro chefe a organização de atividades compatíveis aos horários de trabalho e tempo livre dos servidores. É possível imaginar uma comparação com um modelo de ações ecossistêmicas que contém conjuntamente a saúde, o ambiente e estilos vida. “Os marcos positivos que compõem o campo semântico da reflexão podem ser resumidos nos termos sustentabilidade ecológica, democracia, direitos humanos, justiça social e Qualidade de Vida” (MINAYO, 2010, p. 174).

Alcançar a Qualidade de Vida seria um processo de construção constituído de uma série de projetos com o compromisso de cumplicidade com todas as faixas etárias que

corroborem com aspectos do conceito de Minayo (2010) acima citado, ou seja, ações que envolvem sensações de bem-estar e de compartilhamento para aumentar as condições de saúde. Então, a Instituição não pode se descuidar do ambiente de trabalho, onde convivem pessoas, responsáveis por suas funções, que precisam estar satisfeitas com suas vidas e atividades.

Neste sentido, desde 1996, existe o Programa Comunidade Integrada na Multiplicação de Conhecimentos – CIMCO, o qual tem registrado na sua história esforços para promover a saúde e a Qualidade de Vida dos servidores. Ele faz parte das políticas e diretrizes institucionais retratadas em relatórios para o avanço da cidadania²⁶.

Nas áreas comuns da Instituição, situadas na cidade de Curitiba, na década de 1990, era feita a panfletagem no pátio da “escola”, com informações sobre Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS/SIDA) e Doenças Sexualmente Transmissíveis (DSTs), com objetivo de atingir os alunos e servidores. Surgiu, então, o “diário de bordo” que era um informativo afixado em um suporte nos banheiros e era de responsabilidade dos voluntários.

Resgatando a memória da escola, liceu, centro federal e universidade é importante apontar que esta preocupação com o papel da educação na divulgação das consequências das moléstias venéreas já acontecia na década de 1940 em todo território nacional. Aludia-se ao perigo da ignorância e dos preconceitos como facilitadores da transmissão e proliferação dos germes. “A criação do dia anti-venéreo é um fato digno dos melhores aplausos” (DIA..., 1947, p. 7) o qual foi instituído com a palestra do professo Altivir Basseti na Escola Técnica de Curitiba no dia 22 de setembro de 1947.

As informações veiculadas nos diários de bordo tratavam de assuntos como: prevenção de DSTs e substâncias psicoativas, economia de água e higiene. Estes informativos eram os “Guias de Qualidade de Vida” (ver Apêndice 1). A informação é sempre necessária, porém podem ocorrer casos em que a seleção dos fatos e as percepções daqueles que a divulgam são “mal interpretada[os...], [sendo fundamental considerar os] valores de quem as recebem, filtrando-a e interpretando-a de maneira particular, [o que] muitas vezes, geram o efeito negativo da informação” (NAVARRO et al., 2010, p. 44).

Os autores explicam que em nível mundial, os países estão estudando as questões das doenças transmissíveis que se propagam e são de difícil contenção. A potencialização destas doenças se deve à resistência dos microrganismos e às mudanças de comportamento social,

²⁶ A promoção da saúde e a Qualidade de Vida no trabalho precisa considerar a importância do conhecimento humano contextualizado na unidade e na diversidade. Esta dimensão da complexidade faz parte do CIMCO-UTFPR até hoje, nos treze câmpus, e suas abordagens continuam reforçando a questão das atitudes e comportamentos que interferem na promoção humana.

fato este que preocupou pessoas da UTFPR e que gerou as primeiras ações do Programa CIMCO.

[...] Na década de 90, o movimento das cidades saudáveis se amplia e atinge a América Latina. [...] A Promoção da Saúde é, então, relacionada a um conjunto de valores (solidariedade, democracia, cidadania, participação e revalorização da ética da vida) e passa a exigir uma ação coordenada combinando estratégias de intervenção e implicando diferentes setores sociais (UCHÔA, 2010, p. 205).

As primeiras ações de promoção da saúde e Qualidade de Vida partiram da professora Cleonice Mendonça Pirolla, responsável na época, pelo Setor de Recrutamento e Treinamento da Instituição. Sua primeira decisão foi estabelecer uma parceria com a senhora Conceição de Maria Braga Coelho Contin, membro do Comitê de Entidades no Combate à Fome e pela Vida no Paraná (COEP/PR) criado por Herbert de Souza, o “Betinho”.

Minha atuação no COEP começou em 1995, ano da criação do primeiro Comitê Estadual. Como profissional da Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB) e já integrada nas discussões sobre o combate à pobreza e à exclusão social, recebi o convite do Banco do Brasil que, na ocasião, se articulava para a criação do COEP/PR. Entendendo que poderia contribuir para a mobilização das organizações públicas e para a adoção do diálogo social entre dirigentes e empregados, visando a criação de alternativas inovadoras no combate à fome, aceitei participar do COEP (ENTREVISTA..., 2013).

A parceria com o COEP teve resultados positivos, pois os participantes tinham objetivos comuns. Inicialmente, as pessoas se reuniam e trocavam informações de como agir para promover a Qualidade de Vida no Trabalho. Dentre as ações, citam-se a prestação de serviços como a orientação sobre currículo vitae para a comunidade externa que buscava postos de trabalho na cidade e a alfabetização de pessoas. Participavam das ações os servidores da Instituição, empresas de ônibus, a empresa “O Boticário”, o Grand Hotel Rayon, a Pastoral da Igreja Católica e a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos.

Foram ofertados cursos ligados à capacitação e treinamento aos técnicos administrativos e docentes, e foi criada a “sala azul” no Centro de Desenvolvimento de Pessoas (CEDEP) na Universidade Tecnológica Federal do Paraná, em Curitiba.

Implantou-se também, a informatização do setor de recursos humanos para os servidores e foram criados o Sistema de Avaliação Institucional (SIAV) e as pesquisas de Clima Organizacional, com o objetivo de levantar as necessidades dos servidores por meio das respostas de questionários investigadores do tema “Qualidade de Vida”. A professora Cleonice Mendonça Pirolla, que conhecia a assistente social Clarice Callo, presidente da

Organização Não Governamental Grupo Pela Vidda²⁷ (sic), pediu a ela colaboração para desenvolver programas conjuntos de Qualidade de Vida. A segunda parceria foi o projeto “A vida é uma grande Empresa” que já estava em fase de desenvolvimento na organização “Pela Vidda” (PIROLLA; IAGHER, 2010, p. 100).

A meta inicial era trazer para servidores administrativos, docentes e terceirizados informações sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) e o uso indevido de substâncias psicoativas. Havia uma preocupação da Diretoria²⁸ com o crescente número de servidores, alunos e da comunidade externa que apresentavam diagnósticos propensos à contaminação de doenças sexualmente transmissíveis. Era visto como necessidade premente a criação de ações de sensibilização que ocasionassem efeitos de intercâmbio de relações e multiplicação de conhecimentos. Durante um ano, a parceria se resumiu a palestras, treinamentos, levantamento de necessidades, definição de equipes e de ações.

Em 1997, o corpo do Programa estava delineado e podia ser ampliado para as demais Unidades da Instituição²⁹. No ano seguinte, a atuação do Programa incluiu nas ações a questão da prevenção do uso impróprio de drogas, tendo como modelo o Programa Educativo e Preventivo sobre Drogas Psicotrópicas desenvolvido pela Fundação Federal da Universidade do Rio Grande no estado do Rio Grande do Sul. Com base nesta ação interativa com a comunidade, que iniciou em 1989 no Departamento de Ciências Fisiológicas (DCF-UFRG) - Projeto Educativo e Preventivo sobre Drogas Psicotrópicas da Fundação Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Firmaram-se os princípios de multidisciplinaridade nos programas de prevenção e a busca da transdisciplinaridade. Diversos níveis de prevenção foram consolidados, incluindo-se entre eles a redução de danos (SILVA; SILVA, 2013).

A troca de informações e de experiências entre as instituições permitiu que o Programa CIMCO elaborasse estratégias de trabalho preventivo-educativo, tendo como alvo a escola, a família e a sociedade, orientando o indivíduo para a preservação da saúde. A partir dos anos 1990, tem início a “abordagem multidimensional”, passando a serem utilizadas as estratégias preventivistas de vários enfoques de acordo com as características sociodemográficas da população.

²⁷ O Grupo Pela VIDDA do Rio de Janeiro (GPV-RJ) foi fundado em 24 de maio de 1989 e trata-se do primeiro Grupo do Brasil formado por pessoas com HIV e Aids, seus amigos e familiares. Seu criador, o sociólogo e escritor Hebert Daniel, foi o último exilado do regime militar instaurado em 1964 a ser absolvido. Fonte: Disponível em: < <http://www.pelavidda.org.br/site/>>. Acesso em: 26 ago. 2014.

²⁸ Diretoria do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná - CEFET-PR.

²⁹ O Programa CIMCO foi instituído oficialmente no CEFET-PR, através da Portaria nº 296, de 2 de abril de 1998, com base na Portaria Ministerial nº 152, de 16 de fevereiro de 1996. Denominou-se “CEFET-PR Integrado na Multiplicação de Conhecimentos / Qualidade de Vida” (CIMCO / Qualidade de Vida) (PIROLLA; IAGHER, 2010).

As principais ações dos programas CIMCO no Campus Curitiba são: disponibilizar informativos com dados referentes ao bem-estar e qualidade de vida, os Guias de Qualidade de Vida; capacitação de multiplicadores por meio de palestras para público interno e externo; atuação em instituições beneficentes em parceria com alunos em eventos relacionados a datas comemorativas, com o intuito de manter informada a comunidade interna da UTFPR (PROGRAMA CIMCO..., s/d, p.26).

Começou o preparo de material educativo na Instituição e a preocupação com a reciclagem e atualização daqueles voluntários que participavam do Programa. A forte atuação dos multiplicadores ganhou reconhecimento da comunidade interna e externa. Por exemplo, em 1998, houve uma ação isolada que motivou o trabalho de prevenção à AIDS e drogas na praia Barra do Saí, no Estado de Santa Catarina, atingindo 80 jovens na faixa etária de 13 a 25 anos, em condições de risco.

Na medida em que a professora Cleonice Mendonça Pirolla mudava de função, o CIMCO a acompanhava para outros espaços da Instituição. Sua meta educativa de lançar sementes está divulgada em revistas, sobretudo no periódico “Tecnologia & Humanismo”. Em 2005, na mudança de categoria institucional, houve a preocupação em manter a mesma sigla do Programa, a qual continha a presença da marca CEFET-PR. A manutenção de sua memória continuou porque a primeira letra “C” da sigla CIMCO foi substituída pela palavra “Comunidade”. Na realidade “a Instituição enquanto universitária não foi criada e, sim, transformada em 2005, a partir do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná” (MATUICHUK; SILVA, 2010, p.36).

Atualmente, oito temáticas compõem os trabalhos considerados de extensão ao processo ensino-aprendizagem formal: educação, saúde, direitos humanos, tecnologia, trabalho, comunicação, cultura e meio ambiente. Neste sentido, a multiplicação de conhecimentos na educação preventiva e a formação acadêmica cidadã foram se fortalecendo ainda mais com a criação em 2010 de quatro núcleos diretamente ligados à Pró-reitoria de Relações Empresariais e Comunitárias: Núcleo de Educação e Direitos Humanos - NUEHD; Núcleo de Saúde & Meio Ambiente – NUSMA – Programa CIMCO; - Núcleo de Cultura e Comunicação – NUCCOM; – Núcleo de Trabalho, Tecnologia e Produção – NUTTEP com o Programa de Tecnologias Assistivas – PROTA (UNIVERSIDADE..., 2013).

4.2 ATIVIDADES FÍSICAS DE QUALIDADE DE VIDA

O ser é humano enquanto espécie, indivíduo e sociedade forma uma unidade na diversidade. Morin (2000) aprofunda esta questão dizendo que a unidade cerebral, mental,

psíquica, afetiva e intelectual compreende múltiplas diversidades. Há entre os ambientes e as pessoas relações complexas que interferem no agir, nos interesses e nas vontades. Por trás disto, ainda existem as formas de representar o mundo, os significados e os valores, com alcance familiar e reflexos na produtividade do trabalho.

Uma das formas de conciliar as diferenças e os diferentes no ambiente institucional é promover políticas que resultem em bem-estar e Qualidade de Vida. A ginástica laboral, ou ginástica de pausa, é uma saída para reduzir os impactos da rotina sedentária e traz resultados positivos para aquelas pessoas que passam oito a dez horas em um ambiente institucional.

A ginástica é composta por exercícios físicos, alongamentos, relaxamento muscular e flexibilidade das articulações, e é uma prática coletiva, promovendo a descontração e interação entre os colegas de trabalho (ARAÚJO, 2013). São ações preventivas às doenças osteomoleculares ocasionadas pelo trabalho. Além disso, elas agem psicologicamente, ajudando a aumentar o poder de concentração e a busca da autoestima.

Sobre a Ginástica Laboral a primeira notícia que se encontra é uma pequena brochura editada na Polônia em 1925, onde foi chamada também de Ginástica de Pausa, destinada a operários. No início dos anos 1960, esta atividade surgiu também na Bulgária, Alemanha, Suécia e Bélgica. No Japão, ocorreu a consolidação e a obrigatoriedade da Ginástica Laboral Compensatória G.L.C. No Brasil o esforço pioneiro residiu numa proposta de exercícios baseados em análises biomecânicas. Esta proposta foi estabelecida pela Escola de Educação de FEEVALE³⁰ no ano de 1973, quando se elaborou o projeto de educação física compensatória e recreação (MESQUITA, 2013).

Na Instituição, o escopo das políticas de Qualidade de Vida se atinha a ações isoladas e foi se ampliando para outros departamentos institucionais os quais elaboraram projetos para programar atividades. Por exemplo, cita-se o projeto de Ginástica Laboral criado em 2000, sob a coordenação do Professor Estanislau Gonçalves Jovtei, do Departamento Acadêmico de Educação Física (DAEFI), em Curitiba.

O professor Gumercindo Viera dos Santos deu continuidade a estas atividades ministrando aos servidores, em dias alternados da semana, com 15 minutos de duração, práticas pensadas a partir da atividade profissional. Ele estudou o tema na sua dissertação intitulada “Apresentação, análise e avaliação de resultados da aplicação de um modelo de programa de ginástica” (SANTOS, 2003).

³⁰ Em 1970 foi criada a Federação de Estabelecimento de Ensino Superior em Novo Hamburgo (Feevale), que anos depois passou para a categoria de Centro Universitário. A instituição foi credenciada como Universidade Feevale, no dia 05 de abril de 2010. Disponível em: <<http://www.feevale.br>>. Acesso em: 18 ago, 2014.

Participaram estagiários, bolsistas e servidores do Departamento de Recursos Humanos, da Seção Gráfica e dos Serviços de Manutenção. Eram ações desenvolvidas em qualquer setor em que havia um multiplicador, contribuindo para a elevação da Qualidade de Vida da comunidade “cefetiana”³¹, principalmente nos aspectos de cidadania, educação, prevenção, informação e multiplicação de conhecimentos. A Figura 1 apresenta as atividades de ginástica laboral, desenvolvidas por Santos (2003), no Departamento de Recursos Humanos do CEFET-PR.



Figura 1- Ginástica Laboral realizada pelos servidores do CEFET-PR.
Fonte: Cadernos Temáticos, n. 16, p. 17, nov. 2007 ³².

Após o ano 2000, o DAEFI da UTFPR, por meio do Centro de Atividades Físicas (CAFIS) oferece práticas de extensão que compreendem atividades de lazer e distensão para todos os públicos.

Art. 1º - O Centro de Atividades Físicas - CAFIS - tem por finalidade ofertar, através do Departamento Acadêmico de Educação Física e/ou Divisão de Ensino, atividades orientadas e complementares às oferecidas pelo CEFET -PR, visando a promoção da Qualidade de Vida dos alunos, dos egressos e da comunidade em geral (REGULAMENTO..., 2014).

Em 2000, na UTFPR no Programa de Pós-Graduação em Tecnologia a dissertação de Ricardo Alves Mendes tratou do tema, que incluiu uma pesquisa de campo feita juntamente com os servidores Pedro Monteiro e Ivete Balen, introduzindo nos horários de trabalho as

³¹ O CEFET-PR era entendido como uma comunidade de pessoas e por isso atribuíam-se ao conjunto de servidores o substantivo “cefetiano”.

³² Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/cadernos4_vida_saude.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2014.

microaulas de alongamento. Os participantes de diferentes departamentos receberam benefícios físicos, psicológicos e sociais que trouxeram entusiasmo e Qualidade de Vida.

Com uma indumentária “inadequada” para fazer diferentes movimentos, os servidores encontraram modos de conciliar os limites das vestimentas com a variedade de posturas espaciais. A música auxiliava na descontração, a rotina desenvolveu estímulos às práticas de hábitos saudáveis, e a integração expandiu-se de dentro para fora do ambiente de trabalho.

Outra atividade realizada na instituição foi o Tai Chi Chuan, implantado pelo professor Cid Vicentini Silveira do Departamento Acadêmico de Mecânica, conforme mostra a Figura 2. Segundo informação de uma das entrevistadas nesta pesquisa “a prática que fazíamos no pátio chama-se tai chi chuan estilo Wu. É uma prática milenar chinesa, que trabalha com prevenção de doenças através de alongamentos, equilíbrio físico, emocional e mental. Também técnicas de respiração”. Isto possibilitava o equilíbrio emocional e a consequente melhoria nos relacionamentos interpessoais de seus praticantes.



**Figura 2 – Prática de *Tai Chi Chuan* realizada pelos servidores.
Fonte: acervo da autora.**

Em 2004, este grupo de trabalho se desfez e outros servidores deram continuidade às iniciativas. Hoje, o CAFIS possui ginástica para idosos, hidrogenástica não sincronizada e pilates, um método de controle muscular para tratamento de saúde. Para fortalecer a musculação, são programados exercícios que permitem aumentar a flexibilidade e reduzir o encurtamento muscular, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida de quem os pratica.

4.3 ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES DA UTFPR – ASSUTEF

A Associação dos Servidores da UTFPR - ASSUTEF - é uma corporação que oferece benefícios para o bem-estar e Qualidade de Vida dos associados que pagam uma mensalidade para participar de suas ações. Ela oferece para a família – cônjuge e dependentes – atividades de lazer, saúde, e auxílios (ver Quadro 1).

ATIVIDADES OFERTADAS PELA ASSUTEF	
LAZER	Uso de espaço campestre
	Salão de festa da sede social
SAÚDE	Assistência odontológica
	Atividades físicas
	Convênios com farmácias
	Seguro de vida
	Plano de saúde Unimed
	Plano de emergências médicas ECCOSALVA
AUXÍLIOS E CRÉDITOS	Auxílio natalidade
	Auxílio funeral
	Plano de luto
	Créditos para o cartão Super Compra
	Créditos para o cartão transporte
OUTROS SERVIÇOS	Convênio jurídico
	Convênios com estabelecimentos comerciais
	Brindes de aniversário
	Empréstimos Periódicos – Jornais e Revistas
	Telefonemas
	Seguros de automóvel
EVENTOS E DATAS COMEMORATIVAS	Carnaval
	Páscoa
	Dia das Mães
	Festa Junina
	Dia dos Pais
	Dia das Crianças
	Baile do Servidor

Quadro 1: Benefícios ofertados pela ASSUTEF-UTFPR-CT em 2013.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com dados fornecidos pela ASSUTEF-CT.

Sua sede se encontra em uma das partes físicas da Instituição, bem como ela usufrui da estrutura universitária para organizar suas atividades. A variedade de investimentos em áreas da saúde é mais abrangente do que as de lazer e de auxílios e créditos.

4.4 DIVISÃO DE BENEFÍCIOS DA UTFPR – DIBEN

Em 2001, uma das características marcantes observada pela Dra. Sandra Maria Zandoná, médica do trabalho no então CEFET-PR, foi o alto índice de consultas psicológicas e psiquiátricas, casos de estresse e atestados médicos apresentados no consultório. Nesta época, a servidora Rozana Maria de Holanda Pinto juntamente com a estagiária de serviço social Jaqueline Coelho tiveram a ideia de criar atividades que diminuísse o estresse e promovesse higiene mental aos servidores. Assim foi desenvolvido o projeto “CEFET-DERHU Sempre DIBEN com Você!” (HOLANDA PINTO, 2002).

Dentro da proposta do Projeto, buscou-se a interação dos servidores com a Divisão de Benefícios, conhecendo melhor suas necessidades e proporcionando-lhes momentos divertidos, despertando a criatividade, emoção e motivação e o encontro de novas expectativas profissionais e pessoais.

As atividades de resultado imediato objetivavam transmitir, através de um clima “festivo”, de surpresa e quebra do padrão cotidiano de trabalho, mensagens de cunho reflexivo, de elevação da autoestima e cuidados com a saúde física e mental. Os recursos foram obtidos, em sua maior parte, por contribuições voluntárias. “Em todos os momentos buscamos explicar aos usuários os motivos daquela comemoração, resgatando seus objetivos primeiros” (DAVID, 2004; *apud* HOLANDA PINTO, 2002). Estas atividades, que foram desenvolvidas pelo projeto “Sempre DIBEN com Você!” serão relatadas na sequência.

Datas comemorativas e datas do calendário brasileiro, festejadas em 2002 pela DIBEN:

a) Carnaval - decoração do setor para criar um clima inusitado aos usuários. Entrega de máscaras com mensagens para o Carnaval, buscando uma visão mais “alternativa” e menos comercial do evento e do próprio “feriadão”. Elaboração de um Guia da Qualidade de Vida para o Programa CIMCO sobre cuidados com bebidas alcoólicas, segurança nas estradas e uso de preservativos.

b) Semana da Páscoa – o setor recebeu uma decoração com balões coloridos e o “coelhinho” e entregou aos que compareceram à Divisão durante aquela semana, mensagens positivas acompanhadas de balas. Painel de frases, poesias e mensagens sobre a Páscoa e seu significado.

c) Dia do Trabalho – sorteio de dois cafés coloniais para os participantes que colaboraram com frases sobre a importância do trabalho em sua vida.

d) Comemoração do Dia do Assistente Social – no dia 15 de maio, chamou-se a atenção dos usuários para a existência de profissionais de Serviço Social dentro da Instituição. Para tanto, confeccionou-se uma faixa alusiva à data e serviu-se aos presentes uma saudável mistura chamada “michela”, preparada com frutas cristalizadas, frutas secas e cereais. Também afixados cartazes visando esclarecer o papel do profissional na sociedade.

e) Comemoração do Dia das Mães - Com mudas de flores obtidas do Horto Municipal, distribuíram-se pequenos arranjos embalados pela própria equipe, contendo flores de papel coloridas com mensagem alusiva à data. Os beneficiários surpreenderam-se com a possibilidade de todos receberem a homenagem, pois se procurou romper com a tradição de que “só as mães podem receber”, já que todos cuidam de alguém.

f) Comemoração do Dia dos Namorados – Dentro da mesma filosofia da data anterior, aproveitou-se a data comemorativa para disseminar uma mensagem de saúde, amor e respeito por si mesmo, antes de mais nada. Para isso, conseguiram-se junto à Companhia de Abastecimento do Paraná – CEASA - 500 maçãs, que foram embaladas e entregues aos servidores com uma mensagem de autoestima. Novamente a surpresa causada e a forma inusitada de se falar sobre este dia teve um resultado positivo junto à comunidade interna. Para a realização dessa atividade, a contrapartida do CEFET-PR foi a realização de uma palestra sobre motivação para os trabalhadores da CEASA. Também foram realizadas dinâmicas de grupo e dramatizações.

g) Comemoração do Dia dos Pais – a equipe, contando com a colaboração dos participantes da “Quarta Arte”, fez dobraduras em forma de camisa, contendo uma mensagem, que foram entregues na Semana do Dia dos Pais. Mais uma vez a homenagem foi prestada a homens e mulheres de modo geral.

h) Festa da Primavera: novamente, através da colaboração de voluntários e da doação de mudas de flores pelo Horto Municipal, a equipe pôde comemorar com todos a chegada da primavera. O setor foi decorado para este fim, e foram distribuídas sementes de girassol, acompanhadas de mensagem de otimismo e renovação, além de mudas de prímulas, margaridas e outras flores, cedidas pelo Horto. Além disso, solicitou-se às pessoas que compareceram à Divisão naquela semana que escrevessem pequenos poemas ou textos sobre a primavera.

i) Aniversário do CEFET-PR – dia 23 de setembro - Lançamento do concurso de desenhos dos filhos de servidores “Pintando o CEFET”, tendo como tema o trabalho de seus pais e mães. Os ganhadores, classificados por idade, receberam gravadores de CD’s.

j) **Árvore de Natal:** para encerrar as atividades comemorativas de 2002, a DIBEN propôs a montagem de uma árvore de Natal decorada com origamis feitos pelas pessoas que compareciam ao local. Ensinava-se a montagem do Tsuru, tradicional pássaro da saúde e da felicidade da cultura japonesa, explicando-se a filosofia do Origami e a proposta de mentalização de um Ano Novo promissor.

Outras comemorações que se agregaram a estas foi o Café da Saúde para propagar hábitos mais saudáveis para os servidores, com um "Café da Manhã Saudável"; a montagem de um stand na Semana da Saúde promovida pelo Departamento de Educação Física; Semana do Servidor com o slogan "Pessoas em Primeiro Lugar", com atividades que congregavam exposição de talentos artísticos, gincanas, exames de prevenção de doenças; músicas, dança; e mostra de cartazes de prevenção ao tabagismo.

4.4.1 Uma hora para a arte

Ainda dentro da proposta do Projeto da DIBEN (HOLANDA PINTO, 2002) e visando à conquista e desenvolvimento de uma nova cultura que favorecesse melhor saúde física, mental e social do servidor, implantou-se, como estratégia de ação, a chamada "Quarta Arte". A atividade consistia em reuniões realizadas todas às quartas-feiras no horário das 12h30min às 13h30min. Sua filosofia pode ser assim traduzida:

- primeira arte: valorizar a si mesmo;
- segunda arte: conhecer o outro;
- terceira arte: respeitar o meio ambiente;
- quarta arte: criar, transformar ...

Em cada encontro, um servidor voluntário realizava com os demais participantes uma atividade de cunho criativo, geralmente através de trabalho manual, como artesanato e origamis. Em alguns casos, além da atividade previamente proposta, foram realizadas, de acordo com a disposição do grupo reunido, leituras de textos, entrega de mensagens, dinâmicas de relaxamento ou de reflexão e autoconhecimento.

Em 2003, esta atividade, passou a ser denominada "Sexta-Arte", e era realizada às sextas-feiras. Tratava-se de uma oficina de artesanato na qual os participantes tinham a

oportunidade de elaborar trabalhos manuais, confeccionando caixas decoradas, ímãs de geladeira, flores, arranjos florais e peças decorativas, fuxico, bonecos de lã, bijuterias, fantoches, entre outros, conforme mostra a Figura 3.

Realizaram-se 27 sessões durante o ano. Para a execução desta atividade, obteve-se apoio financeiro através da Fundação CEFET-PR para a compra dos materiais, bem como a colaboração de servidores que participaram como instrutores.



**Figura 3 – Atividades da “Sexta-Arte” desenvolvidas por servidoras.
Fonte: Acervo da autora.**

4.4.2 Promoção de Saúde na DIBEN

Havia também, a preocupação com o bem-estar físico dos servidores e iniciaram-se atividades de alongamento realizadas às segundas e quartas-feiras, das 12h30min às 13h30min, através do trabalho voluntário de uma professora de Educação Física da Instituição. Nessas sessões, propiciava-se aos servidores, através dos exercícios propostos, momentos de relaxamento e alongamento.

O Plano de Saúde (médico e odontológico) da UTFPR iniciou em 1994, com o objetivo garantir aos servidores ativos, aposentados, dependentes e pensionistas uma assistência à saúde digna, segura e eficiente. Atualmente o plano é administrado pela Confederação Nacional das Cooperativas Médicas - Unimed do Brasil. O Plano de Assistência destina-se aos servidores ativos efetivos, aposentados, seus dependentes e aos beneficiários de pensão, vitalícios e temporários, exceto para os dependentes de pensão alimentícia. No ano de 2012 estavam inscritos no plano 2.595 titulares e 2.868 dependentes,

no total de 5.463 beneficiados e foram realizados 287.571 de procedimentos médicos autorizados (UNIVERSIDADE..., 2014).

A DIBEN, nos últimos anos, pensando na Qualidade de Vida dos servidores, conta com a prestação de aconselhamento nutricional voltado aos professores e técnicos administrativos da UTFPR. Os atendimentos com a nutricionista Dra. Silvia Eiko Yoshioka, estão direcionados à prevenção e tratamento de patologias (obesidade, hipertensão, diabetes, doenças intestinais e outras), assim como ao acompanhamento nutricional de gestantes e nutrizes. Para a divulgação de informações criou-se o boletim informativo “NutriInforma”, que é enviado aos servidores por *e-mail (broadcast)* (NUTRIINFORMA..., 2014).

4.5 SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - SEDEP

É de competência da Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDEP) as políticas de capacitação e qualificação dos servidores da UTFPR. As ações que promovem o desenvolvimento e o aprimoramento do servidor são cursos internos para servidores, treinamentos fechados para departamentos, propostas de cursos, parceria com a Divisão de Cursos de Qualificação Profissional e certificados. Em 2012, foram oferecidos internamente a todos os servidores cursos modulares com carga horária de até 180 horas, atendendo inclusive aqueles que buscam a progressão funcional.

Também foram realizadas atividades de integração de novos servidores em todos os Câmpus. A UTFPR investiu ainda na participação dos servidores em ações externas de capacitação, como congressos, seminários, conferências, tanto em nível nacional como internacional. Além disso, houve a participação de servidores em cursos extraordinários de graduação, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado. Em Curitiba, o número de ações de capacitação realizadas foi de 330, com um total de 744 servidores capacitados (UNIVERSIDADE..., 2014).

4.6 JORNADA DE TRABALHO FLEXIBILIZADA

Por meio da Portaria nº 1172, de 27 de agosto de 2012, aprovado pela Deliberação do COUNI n. 08/2012 de 15 de dezembro de 2012, foi implantada a jornada de trabalho

flexibilizada na UTFPR de seis de horas diárias. Com isto o servidor tem a possibilidade de usar melhor seu tempo de trabalho e de não-trabalho, atribuindo qualidade e eficiência ao serviço prestado à comunidade interna e externa.

Segundo o relatório apresentado pelas Subcomissões dos Câmpus à Comissão Central da Reitoria, criada com objetivo de viabilizar a implantação da jornada flexibilizada, os dados coletados foram categorizados a fim de favorecer a análise do pedido da flexibilização da jornada de trabalho por servidores interessados. De acordo com o relatório apresentado pelas Subcomissões dos Câmpus, como sujeitos da pesquisa qualitativa tivemos 92 setores, que possuem 494 servidores, dos quais 322 estão com jornada flexibilizada, em 11 câmpus da Universidade sendo:

- a) Apucarana: 6 setores, 18 servidores com jornada flexibilizada;
- b) Campo Mourão: 7 setores, 26 servidores com jornada flexibilizada;
- c) Cornélio Procopio: 12 setores, 43 servidores com jornada flexibilizada;
- d) Curitiba: 16 setores, 90 servidores com jornada flexibilizada;
- e) Dois Vizinhos: 4 setores, 14 servidores com jornada flexibilizada;
- f) Francisco Beltrão: 9 setores, 19 servidores com jornada flexibilizada;
- g) Guarapuava: 3 setores, 8 servidores com jornada flexibilizada;
- h) Londrina: 12 setores, 32 servidores com jornada flexibilizada;
- i) Medianeira: 13 setores, 44 servidores com jornada flexibilizada;
- j) Ponta Grossa: 4 setores, 12 servidores com jornada flexibilizada;
- k) Toledo: 5 setores, 16 servidores com jornada flexibilizada.

Conforme dados do Relatório da Comissão (SEÇÃO..., 2013), a primeira condição para que o setor pudesse aderir à flexibilização da jornada de trabalho seria a manutenção do atendimento ao público por, no mínimo 12 horas ininterruptas. A flexibilização ampliou o atendimento dos setores, possibilitando aos usuários o acesso aos serviços em horários antes não previstos, a exemplo dos realizados no início da manhã, da noite e intervalo para almoço.

Segundo estatísticas, 99% dos servidores e 71% dos chefes consideram que o fluxo de trabalho e as atividades e demandas do setor estão sendo desenvolvidas atendendo adequadamente, favorecendo as relações, comprometimento e responsabilidade na realização das atividades. Ainda, conforme o Relatório, 98% dos demandantes da redução da jornada de oito horas para seis horas sentem-se mais motivados para realizar suas atividades

profissionais. Com a adoção das 30 horas semanais de trabalho, a nova rotina dos servidores pode refletir na Qualidade de Vida e na motivação para o trabalho.

Após a flexibilização da jornada de trabalho, foi feita uma avaliação com os chefes dos departamentos quanto ao clima organizacional e mais da metade dos respondentes considerou a mudança positiva. Os servidores podem realizar os agendamentos médicos fora do horário de expediente, podem frequentar cursos de capacitação e qualificação fora de horário de trabalho.

5 METODOLOGIA DA PESQUISA DE CAMPO

Este capítulo trata exclusivamente da definição e do ordenamento da metodologia escolhida para analisar os dados coletados na Universidade Tecnológica Federal do Paraná. A base do método é a forma de pensar do grupo inglês intitulado Meaning of Work International Research Team (MOW) para o significado do trabalho a partir dos valores e das representações que os indivíduos atribuem às suas atividades. O construto do modelo se apresentou como de grande confiabilidade por causa das dimensões representadas, e pela aplicabilidade em pesquisas internacionais (HARPAZ, 2002; KUCHINKE, 2014). Igualmente, Quintanilla e England (1994) adotaram este modelo de trabalho para suas pesquisas e apontaram suas qualidades, dentre elas a confiabilidade nos dados, os métodos para mensurá-los e a padronização, os quais convergem para a construção de noções de significado do trabalho em conformidade com os participantes.

What does seem significant about the MOW project formulation of work definition measurement is that it attempts to include major conceptual elements identified in the literature, it relies on the views of those working, and it is done in a standardized manner in all countries based on pilot studies. The work definition item finally utilized in the MOW project which provides the basic data form the present paper is as follows: Not everyone means the same thing when they talk about work. When do you consider an activity as working? Choose four statements from the list below which best define when an activity is 'working' (QUINTANILLA; ENGLAND, 1994, p. 6)³³.

A adaptação feita deste modelo para o estudo da Qualidade de Vida no trabalho da Instituição de ensino superior eleita nesta pesquisa foi essencialmente qualitativa. Fez-se associações entre as categorias do modelo MOW e as respostas dos entrevistados, bem como, acrescentaram-se outras variáveis que diferem das três principais do modelo - centralidade, normas sociais e resultados valorizados - e que são mencionadas em levantamentos de autores que também aplicaram este modelo.

Cabe ressaltar a importância da definição de Dumazedier (2008) para a palavra método, a qual deveria ser entendida “em sua acepção mais larga: método de pensamento. Trata-se de fato de uma nova maneira de pensar” (Id., p. 187) e de apresentar um modelo racional da idealização, com conteúdos privilegiados, considerados relevantes pelos

³³ O que parece significativo sobre o formulário de medida de definição de trabalho do projeto MOW é que ele procura colocar elementos conceituais principais identificados na literatura, ele “confia” nas visões destes trabalhos, e ele é feito de maneira padronizada em todos os países baseado em estudos pilotos. O item definidor do trabalho finalmente utilizado no projeto do MOW que provê o formulário básico dos dados para este presente artigo é como segue: Nem todo mundo dá o mesmo significado quando ele fala sobre trabalho. Quando você considera uma atividade como trabalho? Escolha quatro afirmações da lista abaixo que melhor definem quando uma atividade é ‘trabalho’ [...](QUINTANILLA; ENGLAND, 1994, p. 6). Tradução livre.

entrevistados. Além desta posição, foram adotados os critérios de avaliação do MOW, em condições definidas, para o tratamento dos dados coletados na Universidade Tecnológica Federal do Paraná a partir de entrevistas individuais.

5.1 Características da pesquisa de campo

Na visão de Vecchio (2008), dentre os clássicos da literatura da psicologia organizacional, encontram-se pesquisas que consideram um erro “crasso” afirmar que os ganhos econômicos prevalecem sobre as demais funções do trabalho. Em pesquisas sobre os sentidos do trabalho, eles verificaram a presença de outros fatores que se destacaram como relevantes. Por exemplo, o combate contra o tédio, a oportunidade de ampliar os relacionamentos sociais e a própria realização pessoal. Foi neste sentido que o presente trabalho explorou este tema a partir do modelo MOW, restringindo as interpretações das falas coletadas aos conceitos da literatura, sem deixar de considerar as características do pesquisador e da pesquisa qualitativa.

A fonte principal de dados da pesquisa de campo desta dissertação foi um conjunto de entrevistas gravadas e transcritas pela pesquisadora. As concepções ideologizadas, nos discursos de cada pessoa, foram apresentadas tanto de modo prescritivo (“que a gente deve buscar”; “é saber trabalhar e saber administrar o que você ganha e gastar de acordo com o que você deve e pode”) quanto utilizando a mudança de referente (“no meu entender, a qualidade de vida é quando a pessoa...”; “ela ter condições de produzir”).

A interpretação do pronome pessoal “você”, “a gente”, “a pessoa” assume um significado genérico e refere-se a um sujeito imaginário e não ao próprio entrevistado, marcando um distanciamento; “então você tendo qualidade de vida, você vai acabar não gerando esse estresse em você”. O uso do modal “acho que” (107 vezes) suaviza o compromisso com algo mais autoritário, assertivo: “acho que se a gente tem essa condição de estar em dia com as suas coisas, suas realizações, me deixa bem”.

Os respondentes estão ou não envolvidos com a promoção de atividades relacionadas com a Qualidade de Vida: gestores, profissionais da saúde, da segurança do trabalho, do desenvolvimento de pessoas, de benefícios, técnico-administrativos ativos e aposentados, professores e estagiários. Eles pertencem às categorias vinculadas a funções diversas. Foram escolhidos aleatoriamente pela pesquisa, considerando as relações, a disponibilidade das

peças com a pesquisadora e o tema da pesquisa. Outro aspecto da escolha dos participantes está associado, na medida do possível, com as ações que cada um deles promove ou com o modo como eles usufruem das atividades de promoção da Qualidade de Vida existentes ou não mais presentes na Instituição. A maioria dos respondentes pertence à categoria de técnico-administrativos (61), seis são docentes, quatro são estagiários e dois são funcionários terceirizados. O Gráfico 1 ilustra, em percentuais, as proporções das categorias, o que permite afirmar que as respostas das perguntas formuladas para a pesquisa puderam ser agrupadas de acordo com as vivências e atividades de Qualidade de Vida.

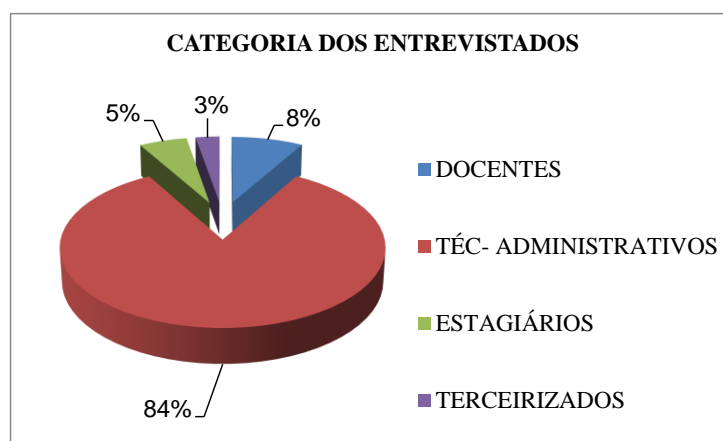


Gráfico 1 – Categoria dos entrevistados.
Fonte: Elaborado pela autora.

A média das idades dos entrevistados é de 45 anos, destacando que três deles já tem mais de 65 anos, o que provoca uma distorção na média. O tempo de serviço na Instituição é bastante discrepante, variando de um mês a 46 anos de “casa”.

Dez deles já têm tempo para se aposentar, no entanto, continuam trabalhando por opção própria. Estas informações são apresentadas no Quadro 2, na página 103.

ENTREVISTADO	SEXO	IDADE (EM ANOS)	TEMPO DE CASA (EM ANOS)	TEMPO PARA APOSENTADORIA (EM ANOS)
19	FEMININO	21	2 meses	30
51	FEMININO	21	3	30
37	MASCULINO	23	1	34
40	MASCULINO	25	6 meses	40
36	FEMININO	27	4	26
10	FEMININO	28	2	25
48	FEMININO	28	7	25
17	MASCULINO	29	2	33
20	MASCULINO	29	1 mês	44
18	MASCULINO	30	1	25
7	FEMININO	30	6 meses	25
54	MASCULINO	30	2	35
31	FEMININO	31	7	23
60	MASCULINO	31	2	34
43	MASCULINO	32	2	23
23	FEMININO	33	3	27
66	MASCULINO	33	4	22
32	FEMININO	34	2	28
44	FEMININO	34	4	21
34	FEMININO	35	8	22
14	FEMININO	35	5	25
30	FEMININO	36	5	25
67	FEMININO	38	4	17
63	MASCULINO	39	5	25
49	FEMININO	39	7	15
41	FEMININO	40	5	15
1	FEMININO	42	15	18
13	FEMININO	42	11	13
65	FEMININO	42	22	8
27	MASCULINO	42	11	24
4	MASCULINO	43	10	20
53	FEMININO	44	1	11
57	FEMININO	44	20	10
62	FEMININO	46	25	5
71	FEMININO	46	20	10
59	MASCULINO	47	19	13
56	FEMININO	47	22	8
72	FEMININO	47	30	JÁ TEM DIREITO
2	FEMININO	48	30	JÁ TEM DIREITO
33	MASCULINO	48	10	25
21	FEMININO	48	25	5
45	FEMININO	48	6	7
58	FEMININO	48	20	10
29	FEMININO	48	30	JÁ TEM DIREITO
9	FEMININO	49	27	3
47	FEMININO	49	25	5
55	FEMININO	49	20	10
26	MASCULINO	49	18	15
24	FEMININO	50	25	5
64	FEMININO	50	25	5
73	FEMININO	50	21	5
61	FEMININO	50	21	4
3	FEMININO	50	21	9
6	MASCULINO	51	25	14
42	FEMININO	51	7	8
70	FEMININO	52	20	10
46	FEMININO	52	20	5
39	FEMININO	52	21	1
52	MASCULINO	53	25	10
11	FEMININO	53	29	1
35	MASCULINO	53	23	12
12	MASCULINO	53	32	3
16	FEMININO	54	21	9
50	MASCULINO	54	26	11
69	FEMININO	54	25	5
15	FEMININO	57	20	JÁ TEM DIREITO
5	MASCULINO	58	35	JÁ TEM DIREITO
8	MASCULINO	60	35	JÁ TEM DIREITO
68	FEMININO	61	31	APOSENTADA
25	MASCULINO	61	46	APOSENTADO
38	FEMININO	66	32	JÁ TEM DIREITO
22	FEMININO	67	20	JÁ TEM DIREITO
28	MASCULINO	69	10	18

Quadro 2 – Tempo de trabalho na Instituição conforme informações dos entrevistados.
Fonte: Elaborado pela autora.

Se o ambiente de trabalho for agradável, com atividades de qualidade de vida que alternem os tempos de trabalho e tempo livre, os entrevistados podem ou não sentirem-se motivados para continuar na Instituição. “Quando a pessoa fala que tem que trabalhar, é porque está infeliz. Gestores precisam oferecer uma maneira de realização pessoal, com significado para os funcionários, e assim a pessoa poderá olhar para trás e dizer que valeu a pena fazer este trabalho” (fala de entrevistado).

Quanto ao tempo de duração das entrevistas, é interessante analisar a questão de gênero, pois ela marcou comportamentos diferenciados exigindo da pesquisadora animar, explicar, argumentar e motivar as formas de responder dos homens de modo que fosse possível obter as informações almejadas. Normalmente, as respostas foram monossilábicas, com afirmações e negações, no interior da formação discursiva, induzindo a pesquisadora a explorar os recursos da função fática da linguagem³⁴, com sinônimos, repetição, desdobramentos, pois as frases não formavam redes de elementos contextualizados. Foram entrevistados 24 homens e 49 são mulheres, conforme mostra o Gráfico 2.

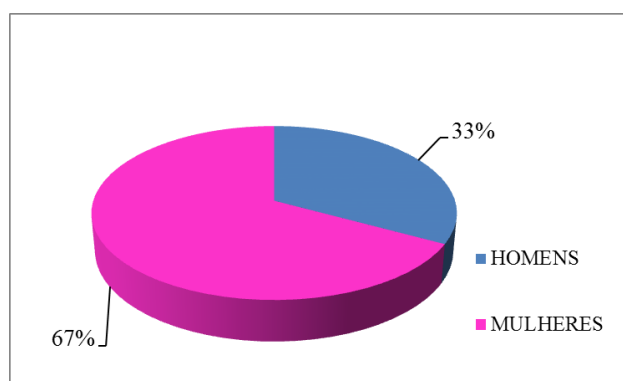


Gráfico 2 – Gênero dos Entrevistados.
Fonte: Elaborado pela autora.

A pesquisadora já tinha em mente, dado os estudos e as leituras para elaborar a estrutura da dissertação, quais seriam os dados necessários para enriquecer a pesquisa e atingir os objetivos pré-estabelecidos.

As entrevistas gravadas e transcritas tiveram uma duração média de dez minutos e os picos variaram entre os tempos de 1 minuto e 47 segundos, menor tempo para os homens, 19 minutos e 4 segundos, maior tempo para as mulheres. Quanto às relações entre o gênero e o

³⁴ Segundo o linguista russo Roman Jakobson, a função fática da linguagem visa reestabelecer o canal de comunicação entre o emissor e o receptor quando for necessário prolongar o contato. Expressões usadas pela pesquisadora para dar continuidade aos “monossilabos” foram: por quê? Onde? Como? Qual? E daí? E então? O mais importante foi manter o contato entre o emissor e o receptor.

tempo de fala, o maior tempo de entrevista com os homens manteve-se na média geral de duração do total de entrevistas, 10 minutos e 20 segundos. O menor tempo de fala das mulheres aproxima-se do menor tempo dos homens, ainda que seja o dobro: 1 minuto e 47 segundos contra 2 minutos e 43 segundos para as mulheres, conforme mostra o Gráficos 3.

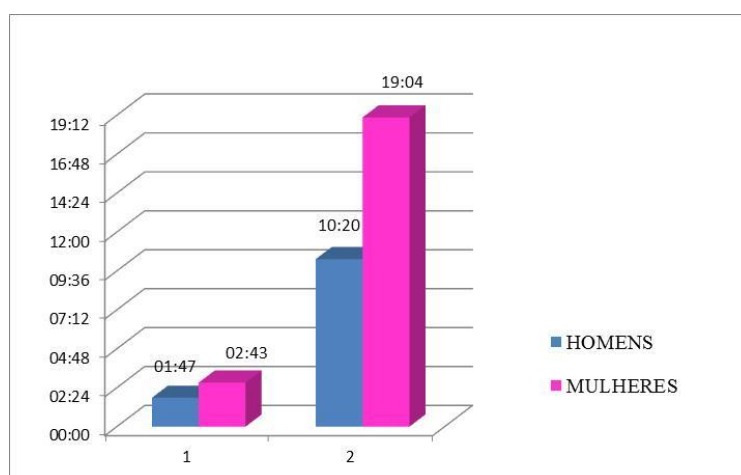


Gráfico 3 – Tempo de duração das entrevistas por gênero.
Fonte: Elaborado pela autora.

Na realidade, trabalha-se com valores de uma pequena amostra por meio de perguntas e respostas feitas com a presença da pesquisadora e do entrevistado em tempo e espaço reais sobre a Qualidade de Vida no trabalho. Foi elaborado um único questionário o qual foi aplicado uma só vez para cada respondente.

As perguntas abertas permitiram aos respondentes expressar seus pontos de vista sobre o que é Qualidade de Vida, o que é tempo livre, as atividades que realizam no tempo livre, a existência de diferenças entre tempo de trabalho e tempo livre, e as quais relações se travam entre tempo livre e tempo de trabalho. Não houve necessidade de protocolo ou exigências quanto ao anonimato das informações. As perguntas feitas para os entrevistados foram:

- 1- O que é Qualidade de Vida para você?**
- 2- O que é tempo livre para você?**
- 3- Quais as atividades você pratica no tempo livre?**
- 4- Qual a diferença entre o tempo de trabalho e o tempo livre?**
- 5- Qual a relação entre o tempo de trabalho e o tempo livre?**

Como entender que o trabalho tem um espaço relevante ou não no cotidiano dos servidores? Foi através da separação entre os tempos de trabalho e de não trabalho, ou seja, entre as atividades rotineiras que são ou não consideradas “trabalho”, que pôde-se conceituar Qualidade de Vida. Em falas, os respondentes expressaram esta mesma ideia por meio de afirmações como: a pessoa está satisfeita, é feliz com a quantidade de trabalho; fazer a diferença; tempo de trabalho; dificuldade para desacelerar; valeu a pena fazer este trabalho; não consegue desligar; o tempo de trabalho tem prioridade; uma posição contrária ao dizer que o trabalho não pode ser o centro da vida.

Até que ponto existe normas sociais nos ambientes do trabalho que interferem no sentido do trabalho? A pessoa segue regras; trabalho é trabalho; concentração, preocupação e responsabilidade; organização; existe uma rotina; cobrança; dar conta; pressão; horário; folgas; obrigação; cumprir tarefas.

Quais os resultados do trabalho em termos de produtos? O que eles significam para Qualidade de Vida? Condições de produzir algo significativo e alcançar a realização; ganhar dinheiro; fazer um trabalho de qualidade.

5.2 Modelagem da análise dos dados

Ao tomar contato com os trabalhos sobre pesquisas que nasceram do método do MOW (HARPAZ, 2002; HARPAZ, HONIG e COETSIER, 2002; KUCHINKE et al., 2014; MORIN, 2001; 2007; BASTOS et al., 1995), foi possível selecionar um conjunto de enfoques relevantes para desenvolver a análise dos dados coletados na Instituição. Quando eles foram inseridos na pesquisa da dissertação, houve uma recriação dos mesmos a fim de encontrar as falas dos entrevistados com a voz dos autores selecionados para a argumentação e com as dimensões abordadas na construção deste texto (ver Quadro 3, na página 107).

HARPAZ; HONIG; COETSIER; KUCHINK; MORIN; BASTOS	Se você faz isto no local de trabalho	Se alguém diz o que você tem que fazer	Se você é fisicamente ativo	Se pertence ao seu trabalho (desvio de função)	Se fazendo ele, você adquire a sensação de pertencimento
UTFPR Curitiba	Se o tempo livre pertence ao seu trabalho e vice-versa	Se alguém diz o que você tem que fazer no tempo livre	Se você é fisicamente ou mentalmente ativo	Se você lazer ou ocupa o tempo livre no local de trabalho ou vice-versa	Se fazendo o trabalho você adquire a sensação de pertencimento
HARPAZ; HONIG; COETSIER; KUCHINK; MORIN; BASTOS	Se ele adiciona valor para alguma coisa	Se você faz isto até certa hora	Se você é ativo mentalmente	Se você faz o trabalho para contribuir com a sociedade	
UTFPR Curitiba	Se o tempo de trabalho adiciona valores éticos, morais, e financeiros ou vice-versa	Se você faz isto até certa hora (8:00 às 17:00)	Se você é fisicamente ou mentalmente ativo	Se você faz o trabalho para contribuir com a sociedade ou para você	
HARPAZ; HONIG; COETSIER; KUCHINK; MORIN; BASTOS	Se os outros aproveitam disto que você fez	Se você tem que fazer isso	Se você tem que se responsabilizar por isto	Se você ganha dinheiro para fazer isto	Se não é agradável
UTFPR Curitiba	Se os outros aproveitam disto que você faz ou fez	Se você tem que fazer isso	Se você tem que se responsabilizar por isto	Se você ganha dinheiro para fazer trabalho e lazer	Se não é agradável ou é agradável o tempo de trabalho

Quadro 3 : Comparativo analítico da compreensão dos entrevistados sobre o tempo de trabalho e tempo livre.

Fonte: elaborado pela autora.

5.3 MODELO MOW

A base da concepção do modelo são as experiências e escolhas individuais e o contexto organizacional e ambiental que as pessoas vivem e trabalham. No início da década de 1980, os pesquisadores do MOW se destacaram pelo levantamento feito em oito países, durante três anos, aplicando a interação de variáveis do modelo em dados empíricos. Três dimensões restaram de um agrupamento como as delineadoras de comportamentos, pensamentos e atitudes dos participantes: centralidade do trabalho (1), o coração do modelo;

normas sociais sobre o trabalho (2) e resultados valorizados do trabalho (3). Os investigadores concluíram que os significados do trabalho são construídos continuamente uma vez que a dinamicidade da vida e do trabalho influenciou nas respostas dos entrevistados.

5.3.1 Centralidade do trabalho (1)

No MOW, a centralidade do trabalho (1) está nas crenças sobre o valor do trabalho na vida de cada um (BASTOS et al. 1995). Teoricamente, a centralidade pode ser avaliada a partir de gradações valorativas, alicerçadas em situações vividas e expressas por palavras ou expressões em progressão ascendente ou descendente. Os referenciais são exclusivamente o eu *self*³⁵. Por exemplo, algo bom, ótimo, maravilhoso, excepcional ou excepcional, maravilhoso, ótimo, bom. Neste campo de análise há um jogo que circula precedentemente entre a autoimagem e a identificação com as atividades laborativas.

Outro aspecto desta gradação valorativa é o nível de envolvimento e comprometimento que interfere na significação do trabalho para o indivíduo conforme os papéis por ele exercidos. Os papéis sociais são condicionantes da vivência em comunidades e se compõem de crenças, valores, normas, direitos e deveres. Eles se constituem por meio de comportamentos, pensamentos e sentimentos. Tanto indivíduos quanto organizações possuem padrões que os identificam na coletividade e na individualidade. Estes concedem prestígios e privilégios conforme as posições atribuídas ou adquiridas em contextos históricos, e é importante a “reflexão de que o cenário social se deve a processos artificiais, não à natureza” (MARTINS, 2010, p. 44).

Todo indivíduo ocupa uma posição na sociedade a que pertence, com maior ou menor prestígio, menores ou maiores ganhos, menor ou maior poder. Na realidade são muitos os papéis atribuídos a um só indivíduo ao longo da sua história de vida, com implicações relativas aos modelos de sociedade (Id., p. 45).

Assim, a construção da centralidade do trabalho, como foi visto, depende de posturas valorativas e de contextos pessoais no tempo e no espaço. A relevância de qualquer atividade depende do portfolio de opções de seleção. Os conflitos e as contradições pairam sobre estruturas estabelecidas impostas e ações subjetivas e interesses no meio das representações

³⁵ Entre os psicólogos analíticos existe uma diferença de compreensão deste termo. Para Jung o *self*, como um conceito, abrange os âmbitos do consciente e do inconsciente por meio de estímulos nervosos sensíveis constituídos por arquétipos. Estas significações imagísticas e simbólicas compartilhadas precisam ser interpretadas e relativizadas para que o indivíduo possa atribuir funções à consciência (Dicionário crítico de análise junguiana. Disponível em: < <http://www.rubedo.psc.br/dicjung/verbetes/self.htm>>.

coletivas e do modo com acontecem apropriações ocorridas em práticas sociais. No Gráfico 4, de acordo com as falas, 74% (54 entrevistados) do total mencionaram a importância do trabalho e 26% (19 entrevistados) não deixaram “pegadas” significativas para afirmar a centralidade do trabalho na vida deles.

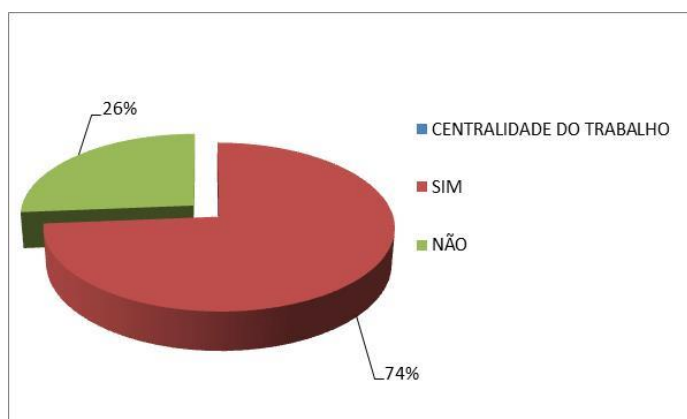


Gráfico 4 – Percepção da Centralidade do Trabalho pelos entrevistados.
Fonte: Elaborado pela autora.

Ainda que as perguntas da pesquisa estejam voltadas para a qualidade de vida e o lazer, ressalta-se que estas categorias não estiverem, em nenhum momento, desatreladas do tempo de trabalho. Para os entrevistados, a menção sobre o tempo de trabalho em relação ao tempo livre ou vice-versa ocorreu porque ele ocupa a posição central das atividades cotidianas. Estas afirmações podem ser destacadas pelos vários significados a ele atribuídos. Por exemplo: “o trabalho me sustenta”; “ter um trabalho é ter qualidade de vida”; “medo de parar”; “eu não gosto de não ter o que fazer”; “a responsabilidade é minha”; “se me comprometi”; “o tempo de trabalho tem prioridade”; “meu dever, trabalhar, produzir”; “gostar do que faz e sentir-se feliz”; “graças a Deus tenho trabalho”; e “ganho dinheiro fazendo o que eu gosto”.

Para alguns dos falantes, o grau de comprometimento interfere no agir laborativo. O nível de identificação com as tarefas circula com a autoimagem e o sentimento de desenvolvimento pessoal. Os atributos valorativos (como o trabalho deve ser a partir dos valores) e descritivos (representação mental ou abstrata do trabalho) revelam como os entrevistados apresentam o trabalho ao abordar a si mesmo, suas as tarefas e obrigações³⁶.

³⁶ Ver BORGES, 1997, citado por TOLFO; PICCININI, 2007, p. 41.

Atributos valorativos

a) social: “fazer educação tem prioridade”; “atendo os doze campus, agora mais o décimo terceiro”;

b) Justiça (direitos, segurança, conforto): “que é seguro, que não te adoce, que não é estressante” “se sentir bem no local” “ser adequado” “desde o mobiliário até o compartilhamento do ambiente físico com os colegas”; “não que eu considere o trabalho penoso”;

c) Esforço corporal e desumanização (desgaste) – “o meu serviço aqui é mais mental, não chega a ser esforço, cansativo; eu não canso, mas a minha mente eu não consigo desligar”; “eu gosto do meu trabalho apesar dele ser muito estressante; fico quase louca, mas continuo gostando”;

d) realização pessoal (prazer) – “a pessoa deve se realizar no trabalho, mas tem outras coisas na vida também”; “ter um trabalho que você goste de realizar”; “eu sou assistente social eu gosto muito do que faço”; “eu me dedico à Instituição e me sinto mais recompensado pelos resultados que eu obtenho aqui”;

e) sobrevivência pessoal e familiar (garantir o sustento) – “tem que ganhar dinheiro de alguma forma para sobreviver”; “a disponibilidade orçamentária que você tem”.

Atributos descritivos

a) êxito (crescimento pessoal, desafio intelectual) – “as atividades de trabalho são administrativas, mais burocráticas, elas envolvem uma atenção maior, uma organização maior”; “precisa se atualizar, acompanhar o ritmo de trabalho por questão de capacitação, buscar informações”; “planejar o trabalho”; “coordenar aquilo que tem que fazer no dia a dia para o tempo de trabalho fluir”;

b) Justiça (cumprimento das obrigações) – “aqui no trabalho a gente tem muita pressão, com órgãos de fiscalização, órgãos de controle, CGU, TCU”, é prazo judicial, cumprir ação, você pode ser presa, pode receber multa”;

c) sobrevivência e independência econômica - “esse valor de remuneração como chefia não paga o bem estar, não cobre”; “tentar conseguir através do trabalho para mim e para o meu filho um médico, um dentista, uma roupa”; “saber trabalhar e administrar o que você ganha”;

d) carga mental (ritmo, hierarquia, repetição) – “ninguém consegue trabalhar só a toque de caixa, apagar incêndio todos os dias”; “aquela correria, tudo urgente, como diz o ditado, sempre apagando incêndio”; “você tem que cumprir horários” “você não pode escolher as atividades que mais lhe apetece, você não pode fazer no seu tempo, enfim você tem que seguir um determinado cronograma e atender as expectativas da pessoa que te demandou o trabalho”; “no trabalho tem mais pressão, recebe ordens; tem que fazer do jeito que a pessoa superior te ordena”.

5.3.2 Normas sociais sobre o trabalho (2)

As Normas sociais sobre o trabalho (2), no modelo do MOW, são aquelas que precedem as condutas e regem os valores morais socialmente aceitos no trabalho – como a ética. Elas, enquanto padronizadas, estão relacionadas às crenças sobre direitos e deveres, bem como são parâmetros de avaliação individual para punir ou recompensar comportamentos e atitudes que transgridam as regras. Quando um indivíduo aceita os princípios do trabalho e executa sua função contribuindo para que o grupo social avance na resolução de problemas, e do outro lado, o meio lhe oferece atividades significativas e aperfeiçoamentos no campo cognitivo e psicossocial, acontecem as “trocas equitativas” promotoras da igualdade.

Trata-se do que os entrevistados entendem como medida “correta” entre o “dar e o receber” no cotidiano das atividades laborativas. Então, o indivíduo teria como disse Jean-Jacques Rousseau no seu livro Contrato Social, renunciar à liberdade absoluta e respeitar a liberdade convencional e os interesses da coletividade. Em troca, o cidadão obtém as garantias e a segurança trazidas pelas normas estabelecidas. Existe na abstração e na imaterialidade um “contrato” de base soberano no qual o indivíduo assume compromisso consigo mesmo porque ele quer fazer parte de um grupo de trabalho. Então ele é ao mesmo tempo um trabalhador, enquanto vinculado a uma organização, e um sujeito, enquanto reverente às normas sociais. Vale ressaltar que este “contrato”, sem vínculos, vigora segundo a vontade e o desejo do sujeito, tendo ele o poder de romper “as cláusulas” sempre que não houver harmonia entre os benefícios dos direitos e o cumprimento das obrigações. O grau de engajamento “tácito” dos indivíduos para as normas é o motor propulsor do comportamento dos demais. Logo, no

momento em que ele desrespeitar as regras, o grupo o coagirá a ser “livre” ou lhe forçará a cumprir o “contrato”.

Para complementar, vale citar que existem diferenças entre as normas sociais e as demais normas que circulam na sociedade. Elas se distinguem das normas morais (ética utilitarista) e das normas legais. “A obrigatoriedade destas é imposta por especialistas que agem na defesa de seus interesses: perderiam o emprego se não o fizessem. Por contraste, a obrigatoriedade das normas sociais é imposta pela comunidade, e nem sempre decorre do interesse” (ELSTER, 2014, p. 1) individual.

Os propósitos das normas sociais são variados e eles não estão orientados para atingir resultados, uma vez que neles estão contidos elementos emocionais propulsores das ações que não geram culpas ou auto-recriminações. Regras e normas estão presentes em 69 falas (96%) sob o ponto de vista da obrigação, hierarquia e cumprimento de ordens. Observando o Gráfico 5, os entrevistados, na maioria, apontaram para relações entre trabalho institucional e normas.

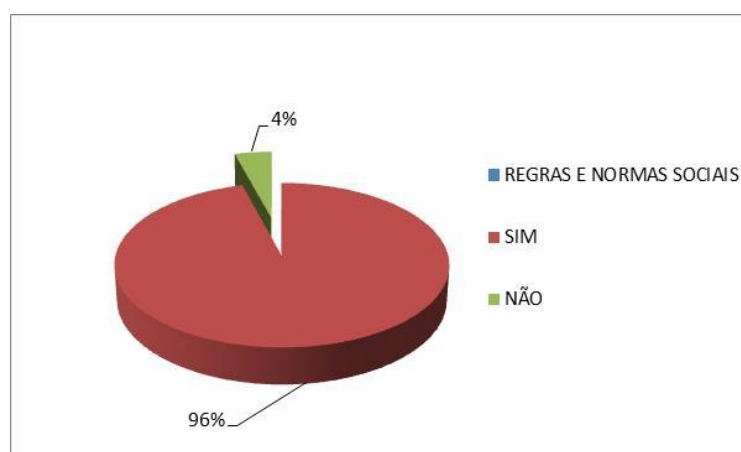


Gráfico 5 – Percepção de Regras e Normas Sociais pelos entrevistados.
Fonte: Elaborado pela autora.

Neste universo, para analisar as falas, observou-se no conjunto de três variáveis abaixo relacionadas, quais aspectos os entrevistados usaram para definir o sentido do trabalho:

a) Normas Sociais

“No serviço, por uma série de contingências profissionais, de ambiente, de chefia, de sistema, de todas as coisas de pressão, até de histórico de convivência com outras pessoas, a gente fica um pouco engessado; eu sou uma parte minha que pode estar no trabalho e o resto

fica em *off*”; “Aqui nem tudo que você quer fazer e pode fazer, você consegue fazer; tem sempre um empecilho ou outro”; “você tem que estar o tempo todo ali, principalmente na área de saúde por causa das pessoas que vêm para serem atendidas”; “na Instituição eu tenho horário de entrada, e horário de saída. Porque aqui eu sei que eu preciso obedecer religiosamente este horário que me foi proposto”.

b) Normas morais (éticas e utilitaristas)

“No trabalho tem metas para cumprir, tem obrigações. A cobrança é maior no trabalho, pelo menos pra mim. Eu me cobro por isso, eu tenho que alcançar, eu tenho que cumprir, porque senão amanhã eu tenho o que sobrou de hoje e mais as atividades de amanhã. Então pra mim é importante cumprir as minhas metas”; “No trabalho você tem que cumprir algumas atividades, como professora a gente faz muitas coisas aqui, muitas coisas fora do trabalho. Outras pessoas, também, aqui dentro fazem isto”; “Aqui é muito horário, é cobrança, são datas, enfim é muita cobrança...”; “aqui eu tenho prazos, datas, uma responsabilidade e outras pessoas dependem de mim”.

c) Normas legais

“Na função que eu ocupo, a responsabilidade que você tem com o Tribunal de Contas, você tem cobrança bem grande”; “tenho o Tribunal de contas nas minhas costas; meu CPF na berlinda o tempo todo”; “até pela natureza do meu trabalho, eu tenho que estar seguindo padrões e normas e isto te restringe em alguns aspectos”.

5.3.3 Resultados valorizados do trabalho (3)

O foco principal desta etapa da pesquisa do MOW foi coletar informações sobre o porquê das pessoas estarem exercendo determinadas funções laborativas. Em outras palavras, seria explorar questões motivacionais. No processo de trabalho os indivíduos procuram resultados e os reais propósitos desta atividade na vida deles. Para se conhecer estes itens do levantamento, o modelo do MOW idealizou perguntas-chave que seriam: porque a pessoa trabalha e dispende mais ou menos esforços no trabalho; qual a razão de ficar ou deixar um

emprego; por que motivo ele precisa ou não ir além daquilo que está prescrito como “dever”; qual a justificativa para exercer tarefas que não pertencem ao papel estipulado pela função; qual o propósito de atingir metas individuais maiores do que as estabelecidas.

Os produtos valorizados nos resultados da pesquisa do MOW em oito países estão na seguinte ordem: a remuneração; interesse e satisfação; relações sociais e interpessoais; servir a sociedade; ocupar o tempo; status e prestígio (KUCHINKE et al., 2014). Do mesmo modo, na pesquisa de campo desta dissertação, apareceram os aspectos da centralidade, das normas e dos resultados do trabalho tendo como fundamento os seguintes temas que abordam a Qualidade de Vida: o que é Qualidade de Vida; o que é tempo livre; prática de atividades no tempo livre e quais seriam elas; a diferença entre as atividades no trabalho e fora do trabalho; as relações entre tempo livre e tempo de trabalho.

Para Quintanilla e England (1994), na sociedade industrial, o significado do trabalho e seus resultados para o indivíduo são de grande relevância dado que ele preenche grande quantidade do tempo de vida do trabalhador, produz benefícios e custos econômicos, fisiológicos e sociais os quais estão relacionados com as demais áreas da vida pessoal como família, lazer, religião e comunidade. De acordo com os autores, outras noções permeiam esta afirmação e elas provêm de diversos autores que fizeram pesquisas de campo e obtiveram resultados diversos.

Por exemplo, em dois levantamentos, os respondentes definiram o trabalho como uma atividade que requer energia e empenho físico ou mental; em outro, a percepção sobre os resultados do trabalho estava ligada a sensação de pertencimento a um grupo social de grande escala; o trabalho é fonte definidora da identidade e de relações de parceria; três levantamentos abordam a questão do prazer: ele não é prazeroso; “trabalho é trabalho e pode ser agradável. Mas quando não é, mesmo assim deve ser feito” (ditado popular sem autoria); e finalmente, ele não pode ser simplesmente representado como algo que a pessoa não gosta de fazer.

Dando continuidade, os autores analisaram noções que dizem respeito à obrigação e ao controle das atividades laborativas. Fatores que interferem na construção conceitual do trabalho podem resultar do ambiente, do tempo dedicado ao trabalho, da jornada, de impedimentos, da chefia, responsabilidade e coerção. Quintanilla e England corroboram com

Firth (1948)³⁷ quando ele afirmou existir algo de arbitrário, opinativo na definição de trabalho.

Quanto aos diversos aspectos de motivação ou satisfação pessoal relacionados com a atividade laboral, a grande maioria (74%) não atribuiu sentidos aos produtos do trabalho. O Gráfico 6, na próxima página, mostra um desequilíbrio entre a importância atribuída à realização pessoal e a remuneração, que foram os dois resultados que obtiveram maior incidência, e a qualidade de vida. Somente 26% dos entrevistados explicitou na construção de significados o cruzamento entre o tempo livre e o tempo de trabalho com os benefícios pessoais provindos do trabalho.

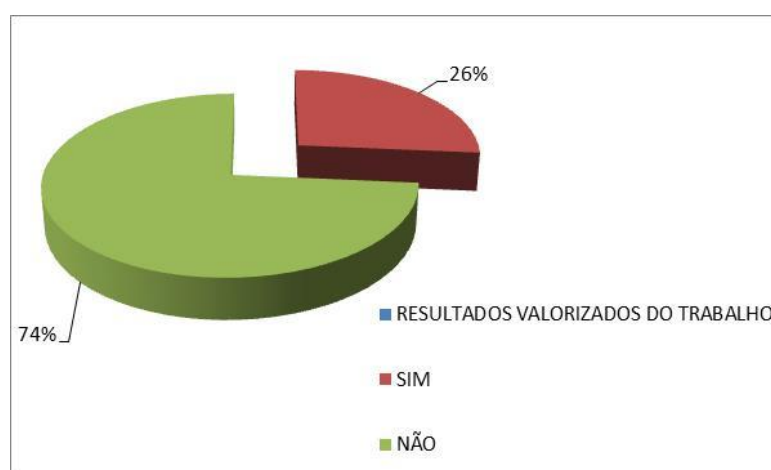


Gráfico 6 – Percepção dos Resultados Valorizados do Trabalho pelo entrevistados.
Fonte: Elaborado pela autora.

Nas relações entre qualidade de vida e trabalho destacam-se as seguintes relações:

1- Realização pessoal

“Se bem que no trabalho você pode ter a sua satisfação alcançando os objetivos, melhorando alguma coisa, tornando o trabalho melhor, o ambiente melhor”; “Fazer a

³⁷ FIRTH, Roderick (1917-1987). Ocupou vários cargos acadêmicos, incluindo o de professor de Filosofia na Universidade de Harvard. Ele é conhecido por seu trabalho “Teoria do Observador Ideal e o empirismo radical”. Disponível em: < http://www.rci.rutgers.edu/~stich/104_Master_File/104_Readings/Firth/Firth%20-%20Ideal%20Observer.pdf > . Acesso em: 18 ago. 2014.

diferença. Eu não quero trabalhar num lugar onde eu só fique de modelo lá, sem não ter nenhuma função, nenhuma atividade ou que nada dependa de mim. Eu gosto da atividade. Gosto de fazer a diferença”; “Quanto mais eu consigo produzir, sem me deixar interferir por fatores externos, ficar feliz comigo mesmo, trabalhar acho que tudo isso influencia minha qualidade de vida”; “Eu trabalho aqui há 46 anos. Trabalho com o público e atendo muito bem ao pessoal e isso dá uma satisfação pra gente. E esta satisfação gera saúde”; “Houve uma evolução grande no meu trabalho, eu não era muito organizado. Já passei a me organizar mais, o trabalho é fundamental, ele tem me ajudado muito”; “A qualidade de vida ela pode vir no trabalho. Um trabalho com qualidade de vida”; “Costumo dizer assim: quando você desempenha uma função dentro daquilo que você gosta, que você escolheu pra ser a sua profissão você faz com satisfação”.

2- Benefícios da jornada flexibilizada

“Pra mim algo muito significativo tem sido trabalhar seis horas por dia. Teve ‘nossa!’ uma melhoria gritante, assim, na minha Qualidade de Vida”; “Como a gente tem um jornada flexibilizada de seis horas, consigo conciliar a faculdade, meu tempo livre e o trabalho. Ela permite que a gente tenha uma ótima qualidade de vida. Porque se eu trabalhasse 8 horas eu sairia do trabalho e iria direto pra faculdade. Não teria tempo no final de semana pra ir surfar, ou não teria tempo pra ir na academia porque eu teria que aproveitar este tempo pra estudar”; “Bom, Qualidade de vida pra mim começa pelo trabalho. A jornada flexibilizada possibilitou que eu pudesse fazer outras coisas, e dentro dessas coisas algumas atividades que eu não poderia fazer em virtude das oito horas”.

3- Rendimentos

“Hoje estou aqui trabalhando. Acho que isso influencia no resto da minha vida. Porque o primeiro ponto que você tem como uma pessoa economicamente ativa é o trabalho”; “para mim, Qualidade de Vida é ter um trabalho, é ganhar o meu dinheiro, pra que eu possa viajar, poder dar um conforto pra minha família, ter um conforto próprio”. “Eu não tenho grandes ambições de ficar rica. Senão eu não estaria no serviço público. Porque eu tenho um salário que cobre as minhas necessidades, paga as minhas contas, eu não tenho uma vida extravagante, de luxo nem nada disso”. “Aqui eu ganho dinheiro fazendo o que eu gosto de

fazer”; “O tempo de trabalho é tempo profissional é o tempo que me mantem financeiramente e onde tenho que me dedicar e me dedico. Quando estou no trabalho é para o trabalho, é o ‘ganha pão’. É a Instituição que você elegeu pra sua vida financeira inclusive”.

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO

Nesta parte da análise dos resultados, pela grande quantidade de falas, e por provierem de uma mesma instituição, e pela possibilidade de reunir as semelhanças, foi escolhido colocar as individualidades em um só grupo nomeado “entrevistados”. No caso das falas com enfoques diversos, foram comentadas e analisadas as diferenças e seus significados para a compreensão do tema qualidade de vida.

Trechos das falas sobre os aspectos do tempo de trabalho e do tempo livre que moldam a identidade das pessoas destacaram-se no conjunto dos dados. Na realidade, os entrevistados manifestaram-se a partir dos grupos aos quais pertencem no espaço institucional. O papel da ocupação profissional usualmente fez parte das respostas e este foi tão relevante para os entrevistados que a mesma confundiu-se com suas identidades.

As perguntas abertas permitiram aos respondentes expressar seus pontos de vista sobre o que é Qualidade de Vida, o que é tempo livre, as atividades que realizam no tempo livre, a existência de diferenças entre tempo de trabalho e tempo livre, e as quais relações se travam entre tempo livre e tempo de trabalho. Não houve necessidade de protocolo ou exigências quanto ao anonimato das informações.

Como entender que o trabalho tem um espaço relevante ou não no cotidiano dos servidores? Foi através da separação entre os tempos de trabalho e de não trabalho, ou seja, entre as atividades rotineiras que são ou não consideradas “trabalho”, pôde-se conceituar Qualidade de Vida. Em falas, os respondentes expressaram esta mesma ideia por meio de afirmações como: a pessoa está satisfeita, é feliz com a quantidade de trabalho; fazer a diferença; tempo de trabalho; dificuldade para desacelerar; valeu a pena fazer este trabalho; não consegue desligar; o tempo de trabalho tem prioridade; uma posição contrária ao dizer trabalho não pode ser o centro da vida.

Outros questionamentos colaboraram para a análise como: até que ponto existe normas sociais nos ambientes do trabalho que interferem no sentido do trabalho? A pessoa segue regras; trabalho é trabalho; concentração, preocupação e responsabilidade; organização; existe uma rotina; cobrança; dar conta; pressão; horário; folgas; obrigação; cumprir tarefas. Quais os resultados do trabalho em termos de produtos? O que eles significam para Qualidade de Vida? Condições de produzir algo significativo e alcançar a realização; ganhar dinheiro; fazer um trabalho de qualidade.

6.1 TEMPO LIVRE E TEMPO TRABALHO NA PESQUISA DE CAMPO

Como foi visto na parte teórica, o tempo livre e o de trabalho implicam na lógica do capital que subordina e define o trabalho como mercadoria e na correspondência entre o desenvolvimento da vida pública, as atividades políticas, o exercício da cidadania no cotidiano e as aspirações pessoais. Foram selecionadas falas dos entrevistados que confirmam esta díade dos tempos da vida cotidiana deles. Doravante, o texto está redigido simultaneamente com as vozes polissêmicas e polifônicas³⁸, ou seja, o *corpus* oral, o qual permitiu corroborar conceitos da parte teórica para o tema do tempo livre e do tempo de trabalho.

As manifestações da modalidade oral da língua são resultantes de atos comunicativos e modos particulares de processamento que são ativados no contexto da interação verbal. O contexto das entrevistas e o conteúdo da interlocução dependeram do envolvimento e do interesse entre os interlocutores. Os textos possuem descontinuidades no fluxo informacional apesar dos falantes estabelecerem relações com a temática proposta e não causar prejuízos à compreensão entre os interlocutores. Durante o processo discursivo, face a face, os entrevistados fizeram escolhas de ideias de modo a manter a contiguidade textual sem que fosse necessário um planejamento prévio das falas. Não houve desvio acerca dos tópicos pertinentes à pesquisa, fato este que favoreceu o entendimento entre os interlocutores. Vale ressaltar que houve colaboração recíproca para que os objetivos fossem atingidos.

Em relação aos recursos argumentativos e consequentemente retardamento do fluxo informacional, podemos constatar, pela análise do *corpus*, que: 1) as exemplificações e as explicações ou justificativas, como estratégias de compreensão e/ou persuasão são os recursos argumentativos mais empregados pelos interlocutores; 2) as hesitações, por sua vez, têm valor secundário como recurso argumentativo, pois intencionam garantir a manutenção do turno; 3) os recursos argumentativos analisados parecem atender ao propósito de contribuir semanticamente para o desenvolvimento dos segmentos tópicos (FINOTTI, 2007, p. 169).

A oralidade foi tratada como um processo, bem como as noções apresentadas pelos falantes. Neste sentido, a subjetivação substituiu a identidade, porque se admitiu o que Mikhail Bakhtin chamou de sujeitos de contornos indefinidos, pontuais e evanescentes, “pois ele só pode ser apreendido na linguagem a partir da realidade das vozes de seu discurso” (TEIXEIRA, 2006, p. 229).

³⁸ A linguagem dialógica do linguista Mikhail Bakhtin se fundamenta no estudo na polifonia (multiplicidade de vozes) e polissemia (várias acepções de um mesmo termo) da língua escrita e falada, o que vai contra a concepção monológica da língua e da linguagem.

Pode-se colocar que a palavra existe para o locutor sobre três aspectos: como palavra neutra da língua e que não pertence a ninguém; como palavra do outro pertencente aos outros e que preenche o eco dos enunciados alheios; e, finalmente, como palavra minha, pois, na medida em que uso essa palavra numa determinada situação, com uma intenção discursiva, ela se impregnou de minha expressividade (BAHKTIN, 2000, p. 313).

O trabalho como profissão é encarado pelos falantes com seriedade, e na maioria das falas, o tempo livre está referendado como algo oposto e que é preenchido com outras atividades e posturas. Foram detectados cinco elementos que caracterizam os compromissos e as responsabilidades com o tempo de trabalho: a jornada de trabalho; a obrigação; as regras; a cobrança e a rotina conforme as falas abaixo transcritas no Quadro 4.

“A diferença entre o tempo livre e o de trabalho está no tempo, nos prazos”;	“O tempo de trabalho está ocupando bastante espaço; em média 12 horas por dia”;	“tem todo um entorno de regras que nem sempre são coisas que você faria”;
“Tem hora para tudo, programado”;	“Tenho obrigação de cumprir minhas atividades”;	“A diferença é o estresse e a cobrança”;
“Uma coisa por obrigação de trabalho”;	“Tem horário; é uma obrigação”;	“O trabalho eu não dirijo, conduzo conforme regras”;
“É uma obrigação que eu tenho que desenvolver a contento e com excelência”;	“Eu tenho que ser organizada, seguir regras”;	“Como se eu estivesse amarrada por regras, por normas”;
“Tem rotinas, horários para cumprir senão fecha o sistema”;	“Nas políticas de governo as regras mudam no meio do jogo”;	“Cumprir a tua rotina em tempo pré-determinado”;
“Tem que cumprir horários, e fazer do jeito que a pessoa superior te ordena”	“o meu trabalho profissional não é rotineiro; tem poucas rotinas”;	“A rotina que a gente tem todo o dia”;

Quadro 4 - Tempo de trabalho: falas e olhares dos entrevistados.

Fonte: Elaborado pela autora.

Foi destacada a relativa proporção entre ambos os tempos, aludindo a uma espécie de relação matemática cartesiana de equilíbrio, dinâmica, que necessita constantes ajustes. As situações são conflitantes porque existem as condições de sobrevivência, necessidades econômicas, existenciais e valores que compõem a rotina dos falantes. Por um lado, estão posicionadas as obrigações impostas pelas atividades e por outro a vontade de sentir-se livre das tarefas e pode escolher como usar e usufruir da melhor forma possível o tempo livre que “sobra” (ver Quadro 5, na página 121).

“Quanto maior o meu tempo de trabalho menor o meu tempo livre; são proporcionais” (sic);	“quanto maior o meu tempo de trabalho menor vai ser o meu tempo livre; é inversamente proporcional”;	“À proporção que eu organizo meu trabalho, é na proporção que eu aumento o meu tempo livre”;
“Você vai estender o tempo de trabalho e vai prejudicar um pouco do teu tempo livre”;	“Se eu aprofundo ou aumento o meu tempo de trabalho, o meu tempo livre estará prejudicado”;	“Se você não tem capacidade para cumprir a tarefa num tempo pré-determinado, o outro lado do tempo livre vai estar prejudicado”;
“Quando esse número de horas começa a ultrapassar e invadir o meu tempo livre, ou vice-versa, eu creio que é pernicioso”;	“Vai elastecer (sic) o tempo de trabalho, e já vai prejudicar um pouco daquele tempo, o teu tempo livre”	“Quanto mais você tem responsabilidades menos tempo livre você tem”;

Quadro 5 - Relações entre tempo livre e tempo de trabalho - fala dos entrevistados.

Fonte: Elaborado pela autora.

No que diz respeito à significação do termo tempo livre, ela foi construída em encadeamento com o tempo de trabalho, pendendo para um lado ou outro, na busca pelo equilíbrio do próprio viver em sociedade. São elementos influenciadores das ponderações apresentadas pelos interlocutores. Portanto, o equilíbrio é um referente “entre vida social, profissional e pessoal”. Relacionando aos eventos do cotidiano, os entrevistados se manifestam neste sentido com as seguintes palavras: “No trabalho, no estudo, no lazer; não pode separar assim: estou esperando chegar sexta-feira, o final do expediente”. “Não dá para você só querer uma coisa ou outra; só trabalhar todo o tempo ou só ter o tempo livre todo o tempo”.

As construções frasais apresentaram algo de individual, sobretudo porque as perguntas frisavam esta questão “de estar bem consigo mesmo”. Os entrevistados combinaram três fatores básicos detectados na investigação com maior incidência para qualificar o termo tempo livre:

1) a atenção e dedicação para si mesmo, submissão à sua vontade (219 vezes a palavra “mim”; 195 vezes o termo “para mim”; 95 vezes a palavra “mesmo”; 21 vezes a palavra “vontade”; a palavra “prazer” aparece 90 vezes; “satisfação” aparece 20 vezes);

2) liberdade de escolha (20 vezes a palavra “liberdade”; o termo “tempo livre” aparece 574 vezes; 34 vezes o verbo “quiser”);

3) Desprendimento dos horários (aparece 141 vezes a palavra “horário”; 128 vezes a palavra “hora”).

Na mesma perspectiva, as variações nos ritmos de vida estabelecem relações entre as máquinas e as atividades. Equivale neste sentido à aceleração que exige que as tarefas sejam finalizadas, mas elas estão distribuídas em curto espaço tempo. “No trabalho é mais controlado, tem que dividir melhor o tempo; no tempo livre é como já diz é mais livre, você não tem tempo certo para fazer as coisas”.

A respeito do tema, a maioria das pessoas ocupa o tempo livre com atividades, e mesmo quem afirmou não fazer nada, sente-se ameaçado pelo risco do vazio, do ócio, da não-atividade. Os computadores e o telefone celular, com o uso da internet, podem invadir o tempo livre e confundir o modo de apreender as práticas sociais e movimentos, dada as particularidades das circunstâncias e situações que se apresentam entre as pessoas e suas escolhas. Pelas falas dos entrevistados isto acontece com frequência. “Eu costumo ficar na internet no tempo livre”; “Eu tenho um tempo que eu gasto com a internet no meu tempo livre”; “Como estou muito ligado em tecnologia, acaba não existindo muita diferença”; “Fico navegando na internet no tempo livre”; “Eu leio, entro na internet no meu tempo livre”; “aqui eu consigo ler, acessar a internet; em casa eu não sento para ler”.

Hoje, na visão de um entrevistado, não existem situações em que o tempo de trabalho é somente preenchido com trabalho; tem gente trabalhando e acessando as redes sociais ou fazendo outras coisas. “Quem é que não está no celular conectado na internet olhando?” “Internet também me permite conversar com as pessoas; um “gamezinho”, um joguinho; *playstation*”; “Computador, mídia digital; a maior parte do meu tempo livre é informática” “Tempo livre é olhar para o computador e esquecer o mundo lá fora”.

A ocorrência da simbiose entre os tempos foi criada a partir da ideia do sombreamento, viabilizando a interligação entre eles, pois “cada vez mais um está permeando outro”, e “as atividades se misturam”. Porém, não foi um tópico muito referenciado porque implica na satisfação pessoal nos dois ambientes, no desenvolvimento interior, no poder de decisão e na criatividade. “Para mim é preciso estar bem física, psíquica e emocionalmente, tanto no trabalho quanto na vida pessoal”. “Estando bem comigo mesma, e não importa o que eu esteja fazendo”. Todavia, “é impossível você ficar o tempo todo bem”, pois a existência humana, mesmo que estruturada pelo tempo, não se reduz ao tempo livre e ao tempo de trabalho.

6.2 ASPECTOS DE QUALIDADE DE VIDA

Conforme a teoria dos estudiosos sobre o trabalho e as pesquisas por eles realizadas, o tempo de trabalho e o tempo livre podem ser avaliados de formas diversas estejam elas associadas aos sentidos do trabalho, às normas e regras e aos valores atribuídos às atividades. Nas entrevistas realizadas, os textos permitiram categorizar argumentos que remetem às perspectivas arbitrárias sobre o trabalho. São elas: o tempo de trabalho; a responsabilidade; o dever; a ocupação dos tempos; pertencimento, remuneração, valores, atividades, críticas, satisfação, papel do trabalho e benefícios sociais. A seguir, procurando incluir outras abordagens para dar um maior escopo aos elementos conceituais sobre o tempo de trabalho e de não-trabalho, foi feita uma “recriação” dos enfoques explorados pelos estudiosos do MOW, Quintanilla e England (1994).

1 - Se você faz isto até certa hora (das 8 às 17 horas)

Houve um direcionamento coerente em relação ao discurso dos falantes no que diz respeito às questões de horário de trabalho e horário para as demais atividades. Há prazos para entregar trabalho, com datas e as pessoas assumem este compromisso. A jornada de trabalho exige o cumprimento das oito horas de trabalho. O entrevistado sente-se preso naquela faixa de tempo e não pode aumentar o tempo livre. Isto é um dever com um horário determinado de entrada e de saída porque existe um contrato de trabalho que rege este período de tempo.

Pode ser que ele entre às oito horas saia às doze horas, volte às treze horas e saia às 17 ou 19 horas. Quando os horários se estendem desta normalidade, ele se atrapalha, fica agitado, insatisfeito porque não pôde fazer aquilo que havia planejado. O entrevistado que trabalha seis horas, com jornada flexibilizada, tem trabalhado entre 7 horas e 13 horas ou entre 8 horas e 14 horas, “dentro deste período” escolhido conforme regras do setor a que pertencem. “Algo muito significativo tem sido trabalhar seis horas por dia”; “Gostaria talvez de trabalhar seis horas”; “A gente pede para trabalhar seis horas, as pessoas perguntam ‘Para que isso?’ ‘Mas qual o problema de trabalhar oito horas?’ na vida tem que ter um espaço para um lazer”.

Dentre os aspectos positivos da “Jornada flexibilizada, [está] o tempo menor para trabalhar; sobra tempo para fazer outras coisas”. Dentre elas “permite conciliar a faculdade, o trabalho e o tempo livre”. “Posso investir no meu conhecimento, desenvolvimento pessoal,

profissional”. Mas mesmo assim, “é preciso ocupar mais racionalmente o tempo”. “Seis horas é vida”.

Aqueles que vão além do horário estabelecido sentem-se prejudicados porque reduz o tempo em casa para outras atividades. “As atividades exigem cumprimento até fora do horário normal das 8 horas diárias; sempre chego tarde em casa”; “os horários você tem que cumprir [...] atividades que tem que ficar até fora do teu tempo normal de trabalho das oito horas diárias”; “a pressão é maior aqui dentro”; “Muitas vezes de 8 horas se transformam em 12, 14 horas [...] prejudica”.

Para que não haja concorrência entre as obrigações e as demais atividades, alguns conseguem ter procedimentos determinados, sem se permitir mudanças. “Saio daqui e deixo o trabalho aqui”. “Faço minhas horas de trabalho, faço minhas atribuições, vou para casa”. “São minhas 8 horas de trabalho”. “Eu tenho oito de trabalho por dia”. “Eu trabalho dentro da carga horária normal; está previamente contratado comigo mesmo; então são as minhas 8 horas”.

2 - Se você tem que se responsabilizar por isto

As responsabilidades assumidas no tempo de trabalho são norteadoras da quebra da rotina. “No trabalho tem compromisso de horário, de competência; as vezes excede o seu tempo que é para você estar aqui”. A construção da argumentação é feita também por meio da comparação: “as atividades do trabalho apresentam uma responsabilidade muito maior”; “no trabalho você tem responsabilidade e no tempo livre você está mais à vontade”. No trabalho você tem mais obrigações; atividades que você tem que desempenhar [...] de raciocínio, de concentração”; “no trabalho você não pode escolher as atividades que mais lhe apeteçam; você não pode fazer no seu tempo; tem que seguir um cronograma, atender as expectativas da pessoa que te demandou o trabalho”.

O vínculo entre o controle e a obrigação é fundamental para caracterizar o dever e a imaginada punição. “No trabalho é mais controlado, você tem horário restrito, tem mais responsabilidades para fazer as coisas”. “Tenho prazo para atender; pela responsabilidade acabo me cobrando”. “Na função que a gente ocupa hoje, a responsabilidade [...] você tem um monte de cobrança”.

Os deveres também consomem tempo. “Quanto mais responsabilidades, menos tempo você tem”. O processo de interação entre os tempos centram-se em esferas das práticas e da ordem de prioridades entre os elementos considerados relevantes. “Quanto maior sua responsabilidade na hierarquia da instituição, maior tempo de dedicação; vai se alastrando

para sua vida”. “Trabalho são responsabilidades, metas, hierarquia”. “O trabalho é a responsabilidade de não deixar o aluno sair sem aquilo que ele veio procurar”.

3 - Se você tem que fazer isso

A concepção do “dever” engloba as dimensões textuais diversas da expressão oral, todavia, os falantes, inseridos em suas condições, apresentaram posturas com características semelhantes reconhecíveis. Uma vez apresentada uma situação pela pesquisadora, a construção pelos entrevistados da representação do trabalho e das relações com a obrigatoriedade apontou para a existência de um código transcendente comum reconhecido por eles. “Não tem muito como fugir de certas coisas”. “Trabalho, ok, é obrigatoriedade”. “Preocupações, obrigações, horários”. “A gente fica focado no que eu tenho que fazer; nem sempre as pessoas realizam o trabalho de uma maneira prazerosa; ela tem que cumprir horário, cumprir metas e isto acaba gerando o estresse”. “Trabalho é uma coisa contínua, que você faz todo o dia, faz como se fosse uma obrigação que tem que cumprir, com regras, normas, compromissos”. “O trabalho tem muito de obrigação profissional, compromisso formal, horário, atividades a serem desenvolvidas”. “É ir obrigado todos os dias, algo agendado; uma obrigação de se fazer”. “Trabalho exige horário e tudo mais”. “No trabalho existem as coisas pertinentes que eu tenho que fazer”. “No trabalho eu tenho atividades designadas e eu tenho que cumprir”.

As relações entre o trabalho e a obrigação também remeteram:

Ao ritmo e ao respeito próprio - “O trabalho tem prazo, tempo determinado, tenho que fazer com qualidade”; “Eu estou me obrigando a administrar o meu tempo”; “Teu trabalho tem prazos, pressão, horário, é o ambiente, barulho, pessoa que entra e sai; conversa; fora é o teu ambiente e você tem que pensar; uma abertura da mente”; “O trabalho você está concentrado, é muita tensão, o estresse do dia a dia; é uma constante cobrança é tempo para você vencer”.

Às considerações morais - “No trabalho é uma obrigação que eu tenho que desenvolver a contento e com excelência”; “Você tem as tuas atividades que são delegadas; que você tem que fazer com toda dedicação”; “Porque eu me dedico à instituição e me sinto mais recompensado pelos resultados que eu obtenho aqui; se eu me comprometi com uma atividade profissional, com aquilo que gosto, fazer a educação, esta tem prioridade”; “No trabalho tenho que seguir algumas condutas”.

Às condições cognitivas e de habilitação - “No trabalho você tem mais obrigações; são atividade que você tem que desempenhar; de raciocínio de concentração”. “Ultimamente tem sido uma obrigação”. “Trabalho é mais obrigação; é um serviço de raciocínio; um serviço mais parado”.

Às escolhas - “No mundo do trabalho tem as regras, tem que fazer, tem uma hierarquia, tem chefes, tem todo um entorno com regras que nem sempre é o que você faria”; “As obrigações vêm do trabalho não sou eu que escolho”; “No trabalho você não pode escolher as atividades que mais lhe apeteçam; precisa atender demandas”.

Às condições fisiológicas - por vezes, o entrevistado sente que utilizar o tempo livre fora do ambiente de trabalho também impõe obrigações. “Bom eu não sei se minha natação é tempo livre ou é uma obrigação, já que eu incluo no meu dia-a-dia”; “O trabalho te suga muito; você não consegue pensar, diversos assuntos ao mesmo tempo; gera desgaste; órgãos de fiscalização; estou precisando de férias”.

4- Se você faz lazer ou ocupa o tempo livre no local de trabalho ou vice-versa

Considerando que o tempo livre e o lazer são conceitos diferenciados, conforme mencionado na parte teórica, e que eles podem se encontrar em diferentes contextos, é importante não dissociar ambos da interpretação e da percepção dos mesmos por parte dos entrevistados. Então, os universos de significação podem ser encontrados tanto no tempo livre quanto no tempo de trabalho. “Não há diferença; eu sempre fiz o que eu gosto; eu levo um conhecimento e também trago para mim um conhecimento a mais”; “Se eu souber aproveitar o tempo livre, vou desenvolver melhor o trabalho, porque uma coisa está interligada com a outra”; “Precisa ter tempo livre no trabalho para planejar e fluir as atividades e evitar os erros; ordenar as ideias; conhecer outras áreas para que o trabalho não seja mecânico – na esfera do governo a gente trabalha com sistema informatizado, que limita, só pode fazer o que pede”; “Eu faço planejamento no trabalho e isto toma meu tempo livre; a capacitação é feita no tempo livre; as conversas com amigos seria um tempo de descanso, mas eu estou conversando sobre trabalho”.

Por outro lado, segundo um entrevistado, “hoje tem gente trabalhando e acessando o *Facebook*, em redes sociais, mesmo no trabalho fazendo outras coisas; esses tempos se permeiam; quem que não está no celular, conectado com a internet, olhando? Antes os tempos eram separados; hoje, aquelas coisas colocadas como lazer vieram para o trabalho e o trabalho também veio para o espectro do tempo livre”; “Vai tomar café, vai conversar com seu colega,

ler e-mail, enfim estas diversas distrações que você tem ao longo dia de trabalho e que não fazem você trabalhar oito horas seguidas”. “Como eu sou muito ligado em tecnologia, acaba não existindo muito diferença [...] então eu tenho certa liberdade para mexer com ferramentas que eu já utilizou nas minhas horas livres; acaba sendo uma extensão [...] então o meu trabalho acaba tendo muita ligação com minhas horas de lazer”.

No tempo de trabalho, os entrevistados conseguem, por vezes, se permitir paradas no ritmo de trabalho “fabricando” e “achando” um tempo livre que pode ser sinônimo de lazer. “No horário de trabalho, muitas vezes, eu resolvo problemas do tempo livre, uma conta para pagar, uma consulta médica; e algumas coisas do trabalho eu acabo resolvendo no tempo livre; “Tempo livre pode ser inclusive durante o trabalho; às vezes eu vou ao café e consigo resolver muitos problemas de trabalho num ambiente mais informal”; “Até aqui dentro eu tenho tempo livre”; “Eu estou tendo um tempo livre com este momento livre; é um prazer; tenho aqui e tenho em casa”.

As atividades de lazer e de distensão mencionadas pelos entrevistados são “tomar cafezinho”, conversas informais, troca de ideias, “trocar figurinhas”, leitura, internet, celular, pagamento de contas em bancos, agenda de consultas, e ida às clínicas de saúde. Mas se for uma comemoração institucional, um ensaio do coral, elas são consideradas atividades sociais peculiares do trabalho que podem produzir lazer.

Os conflitos e a constante busca pelo equilíbrio entre os tempos são significativos e ressaltam a tensão entre ambos. Por vezes os tempos se misturam porque “o entrevistado está lendo em casa algo que se refere ao trabalho”; “Não que atrapalhe, mas um fica sombreado com o outro [...] às vezes você está no tempo livre pensando em coisas do trabalho”. Esta postura foi vista como positiva e produtiva porque quando a pessoa está distraída ela tem mais condições de resolver problemas do trabalho. Por outro lado, durante as atividades do trabalho, os entrevistados estão pensando no que farão no tempo livre. “é difícil separar; a gente como professora faz muitas coisas fora do horário de trabalho”; “Quando estou no tempo livre começo a ter ideias para fazer algumas coisas na UTFPR”; “Na realidade a gente vive os dois. Você se pega pensando em casa: ah! Eu devia ter feito diferente; você se pega pensando no trabalho mesmo que esteja em casa”; “Acabam se misturando, de repente me vejo lendo no meu horário de almoço e me vejo em casa trabalhando”; “Quando mexe muito com minhas emoções acaba atrapalhando o meu tempo livre porque eu fico pensando naquilo; não é morreu tudo, agora é outra coisa quando eu saio do trabalho”; “Antigamente sim tinha relação entre os tempos; hoje eu estou sabendo separar; antes eu tinha tantos problemas no trabalho que eu chegava em casa e não conseguia me desligar; hoje eu estou tentando

separar”; “Eu tento equilibrar estas três frentes: trabalho, social e pessoal”; “Interagir com o profissional, o social e o pessoal”.

Onde estou? Faz-se uma divisão entre corpo e mente, entre ambientes, entre levar e trazer. “Às vezes você não dá conta no dia-a-dia você acaba levando coisa que não é de casa para casa, e às vezes você traz problemas de casa para o trabalho, há este conflito”; “Então eu estou no meu tempo livre e a minha mente ainda está focada no que aconteceu no meu tempo de trabalho”; “Eu me envolvo muito no trabalho; então não tenho lazer; mesmo em casa tenho muito em trabalho; uma extensão do trabalho”; “Eu não costumo vincular o tempo livre só ao trabalho; quando eu faço aquilo que eu gosto eu acabo relacionando ao meu tempo livre sem dar uma conotação negativa”.

Observa-se a formação de opinião otimista para maximizar os tempos e minimizar as diferenças entre eles. O “importante não são os tempos; não importa onde você estiver fazendo alguma coisa; precisa estar se sentindo bem”; “Existe uma diferença entre ter tempo livre em período de férias e ter um tempo livre no trabalho”; “Eu não costumo vincular o tempo livre só ao trabalho; quando eu faço aquilo que eu gosto eu acabo relacionando ao meu tempo livre sem dar uma conotação negativa”; “Não que eu deixe para que o tempo livre seja somente quando eu não tenho trabalho”; “No sentido de que o trabalho por ele estar aqui dentro pode me limitar em algumas coisas que eu não vou poder fazer, mas ao mesmo tempo eu encontro como ter prazer nas coisas até tempo livre aqui dentro e tudo mais”; “Como é muito corrido, cansativo, eu tento descansar dentro deste período; eu treinei e já me acostumei; eu fico mais disposto para o trabalho”; “Nem sempre as pessoas realizam o trabalho de uma maneira prazerosa; no seu ambiente de trabalho, nada impede que você tire cinco minutos para focar em um assunto diferente; um momento de descontração não vai gerar problema; é salutar ter este momento livre para que se desenvolva um trabalho bacana e as relações interpessoais também sejam positivas”.

Às certezas e incertezas circulam pelas falas. Há entrevistados que têm uma percepção diferenciada e conseguem separar “literalmente” os tempos; outros permanecem indecisos. “Quando eu saio daqui eu vivo outra vida”. “Quando eu estou em uma situação, eu me concentro naquela. Quando eu estou na outra, me concentro naquela. Trabalho é trabalho”; “Elas achavam que ia fazer agronomia, mas eu acho que trabalho é trabalho; se eu fizesse engenharia agrônômica eu ia trabalhar numa coisa que eu gosto, mas eu não ia ter um hobby”; “Na tua atividade diária é difícil você ter o teu momento de lazer neste horário de trabalho”; “Esse tempo de trabalho nunca vai ser um tempo livre”; “Aqui é responsabilidade e em casa é tempo livre mesmo”; “Trabalho é trabalho e lazer é lazer. Por isso é que você tem a

semana inteira para resolver as coisas que são do trabalho para não levar para o teu lazer”; “No trabalho tem horário, uma obrigação; no tempo livre faz o que quiser na hora que você quiser”; “Trabalho formal e tempo livre são diferentes também das obrigações de cuidar da saúde, dentista, da mãe, do gato”.

O otimismo e o pessimismo potencializam condições para administrar os tempos de trabalho e o tempo livre “Se você tiver mais prazer no trabalho, você vai aproveitar melhor o teu tempo livre”; “Não consigo ter lazer no tempo de trabalho”; “Se eu não tenho um bom dia no meu trabalho provavelmente eu não vou ter um bom dia no meu tempo livre”; “Unir o útil ao agradável estava lendo e ouvindo música”.

5 - Se o tempo livre pertence ao seu trabalho e vice-versa

Em meio ao mundo em transformação emanam os poderes do trabalho e do descanso como anunciadores da opressão e da libertação. Na história dos trabalhadores, as situações que se criaram para modificar os modos de viver evidenciaram competições. As reivindicações ascenderam nas relações entre empregados e empregadores que encontravam no caminho a força dos salários e do seu poder de compra. Por isso, em certas ocasiões as vozes soam e se confundem. Os entrevistados afirmaram haver ressonâncias em ambos os domínios. “Se eu me estresso no trabalho, o resto do dia não rende. Vou ficar pensando no trabalho; afinal ele me sustenta”. “O nosso trabalho tem muita influencia na nossa vida; ele acaba sendo um assunto recorrente em qualquer situação das nossas nas relações pessoais”.

A capacidade das pessoas manterem as tendências ao equilíbrio dos tempos por vezes vai contra o desejo pessoal. “Sem falar que em casa você está preocupado com alguma coisa do trabalho, não desliga, e às vezes você está no trabalho pensando lá na sua vida pessoal”. A estabilidade fica minada porque existem diferenças relativas ao contexto provocadas pelas formas de interação. As emoções de um entrevistado apontam para isso e são representadas por ideias de ações comunicativas que podem criar outros significados para os tempos. “Quando você tem uma vida afetiva boa, você se relaciona bem com sua família, com um ambiente bom de trabalho, você consegue ter boas condições para o lazer”.

Há um contíguo esforço dos entrevistados em propor novas formas de lidar com estas contradições. “Porque aqui eu tenho mais tempo livre do que na minha própria casa; aqui eu consigo ler, acessar a internet”. Os dois polos podem atingir certa estabilidade ou extrapolá-la. “O tempo livre é até quando você vai ali tomar um cafezinho e joga conversa fora; é prazeroso e também um tempo livre. Eu fabrico meu tempo livre”. A conversão do tempo em

produto ou serviço faz sentido para os entrevistados. “O tempo livre é uma extensão do trabalho. Saio do meu trabalho e vou para outro trabalho; faço muitas coisas, corto grama; arrumo portas; pintura”. O tempo de trabalho pode ser visto como poderoso e dominador e as pessoas podem permitir que ele venha a invadir sua vida privada. “Não tenho tempo livre; eu saio daqui para casa fazer meus afazeres”.

6 - Se você ganha dinheiro para fazer trabalho e lazer

Dentre as cinco necessidades humanas, das básicas às supérfluas, a autorealização é uma motivação que mesmo não remunerada, pode ser buscada na unicidade do discurso e apresenta marcas de subjetividade no enunciado: “a diferença é que aqui eu ganho dinheiro fazendo o que eu gosto de fazer, lá fora não, eu faço, mas faço de graça”. O sujeito fala dele mesmo enquanto uma pessoa que participa da sociedade e expressa seu ponto de vista que aproxima suas palavras de pressupostos que solidariza.

Um falante faz distinção de ideias utilizando uma proposição afirmativa e outra negativa para integrar a ideia em um cenário geral. São antagônicas e elas pressupõem uma contrapartida que serve para falar da vida no interior de uma situação de discurso. “As que eu realizo no trabalho me remuneram; as que eu faço fora não me remuneram, pelo contrário me dão trabalho e gastos”. A negação e a afirmação estão situadas sobre elementos delimitados e o significado do segundo enunciado incide sobre o anterior.

Construções de subjetividades e sonhos sobre a qualidade de vida também podem estar vinculadas ou não às questões de ganho. As relações entre a natureza e o Homem podem ter consequências reais tanto no lazer quanto nas formas de remuneração de atividades com componentes vivos e inertes. “Diferente é trabalhar e fazer hobby nas coisas que eu gosto, como as orquídeas. Mas é um hobby que pode vir a dar dinheiro futuramente”. “Eu gosto de mexer com meu jardim; eu planto minhas orquídeas, minhas couves; eu gosto de ter minha couve para tomar meu suco verde pela manhã”. No dilema desta articulação entre hobby, prazer e negócio encontra-se o impacto das atividades humanas sobre o meio ambiente que pode trazer degradação ecológica. O paradigma do aumento da produtividade e das riquezas ainda sobrepõe o do enfoque ecossistêmico e de um desenvolvimento sem este foco na lógica do lucro “incessante” e no retorno provável dos custos econômicos.

Argumentos e hierarquização para modos implícitos e explícitos de expressão verbal interferem no julgamento ou nas opiniões daqueles que projetam uma situação ideal. Então, lazer e dinheiro sustentam a ideologia subjacente da existência do sujeito em relação ao outro

ou de entender o outro sem poder fugir à menção do sujeito. “Não adianta ter lugares para ir e não ter dinheiro para desfrutar”. “Não adianta você pensar - eu vou passear - mas você passear e não poder tomar um sorvete, tomar um lanche! [...] um show é cara a entrada”. “Graças a Deus tenho trabalho, para eu poder curtir o tempo livre porque requer dinheiro”. “Viajar o mundo inteiro e não ter dinheiro para gastar ...!”. “A questão financeira é importante para a qualidade de vida”.

Por outro lado, um entrevistado estruturou seu discurso sobre o fenômeno urbano de que as pessoas que moram em uma cidade não a conhecem e têm um interesse relativamente pequeno por ela se comparado à ênfase, às qualidades e à simbologia dos ícones atribuída às demais. “Não precisa ter muito dinheiro. Fazer um passeio. A gente está em Curitiba, um lugar tão lindo. Convida um grande amigo e vai fazer um piquenique. Leva um sanduiche umas frutas. Vai passear num parque, olhar as pessoas passarem”.

O tempo livre também pode ser preenchido para satisfazer as necessidades materiais, cognitivas, emocionais e sociais. No consenso social vigente, são “investimentos” individuais para modificar situações na força motriz do futuro. “Algum curso que possa em algum momento melhorar o meu trabalho para que no futuro tenha qualidade de vida e mais tempo livre”. A valoração das habilidades tem caracteres culturais, interpretativos e normativos, contudo, ela pode ser regulada somente pela certificação. “As pessoas são levadas pela necessidade e não pelo prazer em si, pelo aprendizado em si [e sim] para não perder oportunidades dentro da empresa”.

As qualificações tácitas, adquiridas no cotidiano do trabalho, enquanto saberes aprendidos por experiências profissionais e educativas podem ser reforçadas pela modalidade formal e do raciocínio abstrato. São dois campos distintos e complementares que permitem a aquisição de qualificação por meio da externalização e socialização, e da combinação e internalização de saberes e conhecimentos.

Entre a obrigação e o prazer de se capacitar há um distanciamento regulado por imposições e iniciativas próprias. “Mesmo uma formação; eu já fiz uma pós-graduação por trabalho e fiz uma pós-graduação por gosto e é muito diferente a disposição que você tem para estudar, o interesse que você tem pelas aulas, enfim porque não é obrigatório”. Parece que a escola é uma instituição neutra que difunde um conhecimento racional e objetivo que pode contribuir para um sentimento de frustração, mas que pode atribuir títulos escolares “valiosos”.

Ainda que as inovações tecnológicas educacionais e técnicas sistêmicas estejam no intermédio de percursos escolares, existe um discurso de uma cultura mínima que propaga

uma linguagem difusora de ideias de eficácia, de vulgarização das ciências e de um imaginário coletivo com rituais. Quando o trabalho é visto como um processo entre a natureza e o Homem, que estimula um desejo de ser feliz e que permite alcançar a autorealização é possível transformar a compreensão de escola e educação nas bases sociais a qual circula entre o subjetivismo e o objetivismo.

Na abordagem sobre o desenvolvimento livre, desvinculado diretamente da busca pela exploração desmedida da natureza e da constante busca de vantagens financeiras, é preponderante o universo das aptidões, das inspirações em relação à profissão, as escolhas, preferências e ações individuais. Os mecanismos e processos de mediação e construção estariam em projetos de mudanças que aumentassem as fronteiras dos direitos sociais e familiares.

7- Se o tempo de trabalho adiciona valores éticos, morais, financeiros para alguma coisa ou vice-versa

Quando as pessoas questionam valores, crenças, hábitos, comportamentos, normas e verdades aceitas que servem à sociedade como padrão acontecem dois processos: um poderia ser entendido como o reflexo das contradições existentes; e o outro pode ser visto como índice de subjetividade. “O trabalho em si se ele tem significado para você, se é importante para você e para a instituição realizar a atividade; se você tem um reconhecimento, se não é perigoso, estressante, que não te adoce; enfim são diversos fatores para que você possa dizer eu tenho qualidade de vida; é difícil conceituar, porque o que é qualidade de vida para um não é para o outro”.

As diferenças conceituais podem concentrar-se na hierarquização dos valores e no modo como a pessoa busca a realização pessoal e profissional. “Às vezes a remuneração não condiz com o tanto de trabalho que você tem que fazer”. “Esse valor de remuneração como chefia não paga o bem estar de você estar bem, não cobre. Essas duas horas a mais são muito maiores que esta FG” (função gratificada). O espaço do dinheiro revela-se como vazio, sem lugar definido, porque neste período de tempo não podem coabitar a satisfação do ter e a insatisfação de não ter.

A pessoa permanece no cargo enquanto a satisfação obtida for superior àquela imaginada em caso de deixá-la. Ou seja, ao libertar o prazer das amarras da utopia, e das instâncias reguladoras, a promessa de felicidade pode tornar-se um recurso de defesa dentro de uma situação opressora. Imperativos morais, regras de boa conduta ocupam um espaço

específico na administração pública e induzem o sujeito a questionar o seu papel na resolução de conflitos e contradições. É preciso “respeitar os valores pessoais e profissionais, para que haja coerência com a missão, visão e valores da universidade com os meus valores”.

A consciência desta realidade social e os usos do tempo livre expressam valores que podem modificar as ações. “Não posso culpar o trabalho; ele tem me ajudado muito; houve uma evolução grande, eu não era muito organizado; o trabalho é fundamental, mas o lazer também é. Eu tenho que achar este tempo”. As relações de contiguidade entre o tempo livre e o tempo de trabalho refletem a incoerência entre os papéis de indivíduos e de servidores e seus comprometimentos com as verdades percebidas no escopo da fala enquanto tal.

Alguns entrevistados conseguem administrar seus papéis por meio da unicidade dos tempos. “Até a leitura de um romance serve para minha vida profissional”. “Eu procuro fazer leituras que me dão bagagem para as minhas disciplinas; ter um diferencial naquilo que eu faço”. “Acho que o tempo livre influencia no tempo de trabalho. Você está o tempo inteiro ligado nas coisas vendo novidades”.

8 - Se você é fisicamente ou mentalmente ativo

Há pressões sociais, familiares e morais na estrutura da vida contemporânea que induzem as pessoas a buscarem os exercícios físicos com solução para encontrar o bem estar, prazer, saúde e mudar algo que desagrada. Confia-se às atividades físicas a licença para recuperar as forças e os desgastes causados pelo trabalho. “O que eu tenho procurado fazer é atividade física, quando possível; eu tenho procurado manter esta rotina saudável”.

Corpo físico, mental, espiritual e psíquico representam a unidade indissolúvel do ser humano, e precisam ser vividos plenamente na individualidade. “O meu serviço aqui é mais mental; não chega a ser esforço físico; mas minha mente não consegue desligar”. As pressões que cercam a vida interior e o comportamento corporal podem ser extravasadas de diferentes maneiras. “As vezes quando estou estressada, meu trabalho não rende; paro e vou caminhar”.

As imagens relacionadas com a natureza são necessárias para que a pessoa encontre os meios para entender as realidades comportamentais da psique e do corpo. “Gosto de sol, de mato, fazer trilha, subir montanha. Já fui inúmeras vezes no mesmo parque, mas nunca canso”. Sinto muito falta do sol desta cidade, sobretudo contato com a natureza. É o que mais curto no meu tempo livre”. “Eu fico incomodada com o fato de trabalhar em uma sala subterrânea com janelas de acesso interno onde eu não vejo direito se está chovendo, se está frio ou se tem sol. No final de semana, quando dá um dia de sol, parece que a única forma de

eu aproveitar aquele dia seria ficando ao ar livre”. A opressão da luz artificial e sua constância impedem a interação como o jogo do claro e do escuro, do calor e do frio, do vento e movimento das estações e dos pássaros.

“Não só no sentido de atividade física; mas porque o contato com a natureza é importante”. A descoberta de novas sensações provém de “caminhar no Jardim Botânico que é perto da minha casa”. “Costumo caminhar no parque”. “Pratico caminhada”. A questão da rigidez do corpo pode impor um mal estar e a vida sedentária não é saudável. “Eu fico incomodado se ficar muito parado. Nas férias eu tenho que trabalhar em alguma coisa. Eu não consigo nem me imaginar ficar parado”. “Não consigo pensar nisso de ficar parado; estou acelerado”.

A forma fragmentária de perceber o corpo e o intelecto reduz as possibilidades de um desenvolvimento integral. A organização e simetria do corpo e da mente assemelham-se às do tempo livre e do tempo de trabalho. O tempo livre e o tempo de trabalho “proporcionam uma forma de praticar atividades que harmonizam o físico e o intelecto simultaneamente”. “Se eu aproveito o tempo livre bem vivido venho com uma cabeça melhor para o trabalho”. “Exercitar sempre a mente, porque eu não posso parar. Tenho que dar continuidade para meu intelecto não falhar”. “O trabalho é mais obrigação; é um serviço mais parado. No caso do tempo livre, acho que estou envolvido em atividades mais dinâmicas como a academia e surfar”.

Paira a responsabilidade do cuidado com o corpo e a frequente associação entre a vida sedentária e o mal estar. Quando não se pratica exercícios, a culpa enche as mentes humanas. “Não consigo relaxar porque me incomoda ficar parado; eu estou acelerado”. “Exercício físico me faz bem”. “Gosto de atividade” “O meu tempo livre eu ocupo fazendo alguma coisa, livre de não fazer nada não existe para mim. Sempre fazendo alguma coisa”.

No processo emocionalmente complexo, as pessoas que praticam atividades físicas sentem-se aliviadas, em forma e as dores são percebidas como falta de continuidade e assiduidade das práticas. Ainda é relevante a caminhada e a natação com esportes completos que beneficiam a totalidade do corpo. “Quando o tempo está bom eu ando um pouco de bicicleta, as vezes caminho um pouco, mas o que mais faço e que me faz bem é a natação”. “Procuro caminhar e correr”. “Faço corridas em termos de exercício físico”. “Caminhar e hidroginástica”. “Caminhar na rua porque você percebe o cotidiano”. “Andar de bicicleta, bastante caminhada a gente faz”. “Faço caminhadas, faço tai-chi-chuan”. “O mais barato, caminhar”. “Faço caminhadas, escuto música, canto no coral”. “Relaxar, descansar, fazer uma caminhada”.

Há acusações contra a bicicleta, alegando não haver os benefícios divulgados e publicados. Dentre as razões estão o uso contínuo das costas, que ficam encurvadas, a cabeça fica arqueada e solicita o movimento de músculos que são bem solicitados nas demais atividades cotidianas. “Andar de bicicleta e fazer coisas em casa”. “Faço aula de dança, caminhada, ando de bicicleta”.

A grande maioria dos entrevistados justifica a sua ida à academia por questões climáticas, por falta de espaço físico e pelos horários. “Vou para a academia no meu condomínio e faço esteira”. “Corro cinco quilômetros e academia também”. “Acordo mais cedo e vou para a academia”. “Diariamente à noite faço musculação na academia”. “O pilates, atividade física que eu vou à academia”. “À noite eu faço academia e de manhã também”. “Eu faço ginástica, eu leio, eu viajo bastante”. “Todo sábado faço pilates”. “Eu pratico pilates; eu gosto”. “Fazer uma ginástica, uma caminhada, passear com a família”.

9 - Se alguém diz o que você tem que fazer no tempo livre

Os entrevistados sentem-se cobrados no tempo de trabalho e impedidos de seguir seu ritmo biológico. “Lá fora é mais tranquilo [...] ninguém me cobra [...] apesar que ninguém me cobra nada aqui [...] eu não gosto que me cobrem”. Os chefes foram mencionados como os “ditadores” das regras e da ordem. “Eu duvido que tenha alguém que vai dizer que não pode fazer isto aqui dentro. Isto não existe em lugar nenhum”.

As pessoas podem dizer: “você só trabalha”; mas eu faço o que eu gosto; e por isso teve algumas críticas. Se as palavras mudam, as coisas se alteram. Quando o uso do tempo livre é consumido com a rotina da casa, ele transforma-se em obrigação. “Tenho que cuidar da casa, da mãe, dos animais, isto são obrigações”. “Eu saio do trabalho e vou para outro trabalho e ele se torna uma obrigação”. “Por dificuldades de saúde [o médico aconselhou...] Estou me obrigando a administrar meu tempo; a ter um tempo para caminhada”. “Eu saio daqui para fazer os meus afazeres”. “Tempo livre é quando não tenho obrigação nenhuma, quando eu não tenho que trabalhar, que estudar, que eu posso escolher fazer uma coisa que eu gosto e não porque a minha mãe pediu ou alguém precisa”.

10 - Se não é agradável ou é agradável o tempo de trabalho

O aspecto qualitativo do tempo de trabalho não exclui a dimensão oposta, a quantitativa. “Eu tenho prazer no meu trabalho e tenho prazer fora do meu trabalho”. “Eu já

acostumei tanto a ficar nesta parte acelerada que nem percebo se a outra parte é boa”. “Eu faria alguma coisa que me desse mais prazer do que o trabalho”.

Os termos adjetivados mais frequentes para abordar uma sensação positiva podem ou não controlar a sua ideia contrária e aparecem nas entrevistas como compensação: “prazer, gosto”, “unir o útil ao agradável”, “tranquilidade”; e aqueles que exprimem rejeição: “controle do trabalho; chata”. As comparações possibilitam ao mesmo tempo a oposição “tanto no trabalho quanto na sua vida pessoal”; “tanto física, quanto mental, quanto na profissional”; “tanto financeira quanto emocional” e a condução a uma conclusão contrária. O interesse por estas escolhas de adjetivos avaliativos circunscrevem um conteúdo ideológico das coisas, pessoas e ideias que define um estado momentâneo e específico. “O trabalho exige muito do ser humano; nem sempre as pessoas realizam o trabalho de uma maneira prazerosa”.

Considerando as falas dos entrevistados, o estatuto privilegiado da palavra prazer decorre do tempo livre [“eu não consigo mais atrelar trabalho ao prazer”] e do tempo do trabalho [ao mesmo tempo eu encontro como ter prazer aqui], e exprime mesmo as diferenças entre ambos [o que torna o trabalho pesado é o controle excessivo de coisas, e não só aqui, na maioria dos órgãos é assim, mas eu já trabalhei em um lugar que não era tanto e tornava o trabalho mais prazeroso].

Há conformidade em reafirmar a simetria entre prazer e trabalho. “Estava lendo um trabalho e ouvindo música”. “Encontrar prazer na sala de aula”. “Eu sou assistente social eu gosto muito do que eu faço, do meu trabalho”. “Você vai passar aqui várias horas do seu dia, então não pode ser uma coisa chata”.

11 - Se fazendo o trabalho, você adquire a sensação de pertencimento

Ordens e valores no mundo da materialidade e no cotidiano humano são produzidos a partir das funções históricas e sociais dos indivíduos nos seus grupos de pertencimento. A esfera dos interesses provoca reações às tarefas da vida, seja algo inteiramente diverso ou rotineiro, as quais provocam uma luta constante na superfície da consciência. Por vezes, elas não dependem da direção dada pela vontade humana e sim da visão de mundo e da posição individual. “Envolve-me muito no trabalho”. “Eu acho que me acostumei então por isso eu tenho medo de parar de ter aqui”.

A cultura das atividades laborativas no ambiente de trabalho é ao mesmo tempo alimento e responsabilidade. “Se me comprometi com aquilo que eu gosto na minha vida, que

é fazer educação, esta tem prioridade”. Porque eu me dedico à Instituição e me sinto mais recompensado pelas atividades que eu faço aqui;

Na sensação de pertencimento privilegia-se o apego aos acontecimentos e aos territórios. Assim, alinham-se nos ambientes de circulação das pessoas, a prepotência das forças do pensamento, sentimento e projetos, e os propósitos humanos de construir valores emancipados, livres e universais. “Enquanto trabalhadora na UTFPR é você ter satisfação de estar no seu local de trabalho”. “Eu me sinto em casa, vamos dizer aqui é a minha casa porque eu fico mais tempo aqui do que na minha própria casa” Estou até hoje vinculada à Instituição porque eu gosto muito”.

12 - Se você faz o trabalho para contribuir com a sociedade ou para você

A busca pela satisfação em coisas materiais é utópica, pois o homem social almeja a igualdade, a legitimidade e a estabilidade do Estado para regular conflitos, o respeito pelas diferenças culturais e as ações de inclusão – direitos, participação e filiação - e pertencimento do cidadão à unidade social. “Fazer a diferença; [...] Eu não quero trabalhar em um lugar que eu fique só de modelo sem ter nenhuma função, nenhuma atividade ou que nada dependa de mim”. “O trabalho em si, se ele tem significado, se você sabe aquilo que tem que fazer, se é importante para você e para a instituição realizar aquele tipo de atividade, se você tem certo tipo de reconhecimento com aquilo que está fazendo”. “Esforço mental no trabalho; mas dentro do trabalho pode desenvolver algo que lhe dê prazer, trazendo um ganho pessoal”.

13 - Se os outros aproveitam disto que você faz ou fez

O sistema social estruturado de modo coletivo faz com que a pessoa se identifique com o trabalho do universo comunitário. Se os elos pessoais combatem os impessoais reduzem-se as lutas e os conflitos individuais para se estabelecer uma cidadania explicada pelos sentimentos de pertencimento e de engajamento. “Eu tenho uma responsabilidade, pois outras pessoas dependem de mim”. “Produzir alguma coisa significativa; valeu a pena fazer este trabalho”. “Quando eu leio um artigo serve para minha vida e minha vida profissional. Isto vai fazer com que eu seja uma boa profissional”. “Tem coisas que se você deixar de fazer você vai prejudicar alguém”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo como assertiva a existência inacabada dos conceitos, apresentou-se a percepção dos entrevistados e a análise da pesquisadora sobre suas falas para entender como os entrevistados constroem os sentidos do trabalho no atual contexto de suas vidas. Eles, ao tratarem o tema foco da dissertação, que foi a qualidade de vida no trabalho, desdobrado em tempo de trabalho e tempo livre, trouxeram à tona seus modos de reproduzir suas realidades a partir de suas ações pessoais, sociais, formativas e crenças. Foram avaliadas as questões da centralidade, das normas e da realização pessoal.

Cada respondente fala do seu momento e do que pretende inserir enquanto mudanças no seu cotidiano. “Aquilo que é prioridade para um não é para outro; é difícil conceituar porque é muito pessoal. Provavelmente, você no seu levantamento, cada um vai definir de uma forma. Algumas pessoas vão dar um peso maior para certas coisas e um peso para outras. Falo de mim particularmente...”. “É uma percepção variável em diferentes aspectos da vida humana; depende de estar bem ou não”. “No trabalho eu sou profissional. Tempo livre eu sou esposa, mãe, amiga são papéis que eu exerço diferentes”.

Os objetivos do trabalho foram alcançados na medida em que diálogos interdisciplinares permitiram aprofundar as noções do termo “qualidade de vida” no trabalho por meio de dois caminhos: percorrendo a literatura e fazendo uso dos resultados da pesquisa de campo na UTFPR. Conforme os autores chamados, e os entrevistados, o termo é mais bem compreendido quando se comparam as percepções, situações, vivências e experiências que acontecem no tempo de trabalho e no tempo de não-trabalho.

O conceito de trabalho mudou do século XIX para o XX e XXI quanto ao que diz respeito à concepção de tempo livre. Fatores mais relevantes a serem citados são a automação, a oferta de lazer controlado, a informática e as possibilidades de circulação, acesso e mobilidade no ambiente urbano. A qualidade de vida no trabalho ficou esmagada pela superposição das relações de produção com a acumulação de capital. Foram os novos significados do trabalho que trouxeram a expressão “promoção humana”, contrastado com o desrespeito pelas condições de trabalho, o mundo da cultura, os dias feriados, um tempo de criação e manifestação do lúdico, estimulado pelas ideias renascentistas, remodelado pelo papel da ciência e da tecnologia e normas sociais.

O tempo, medido, regularizado, ritualizado e formalizado por séculos, foi sendo representado como moeda de troca a ponto de se tornar referência de valor. Nas entrevistas,

cujas respostas versaram, sobretudo, no que diz respeito aos tempos, não houve menção direta desta relação, mas conjecturou-se o gasto e o investimento dos mesmos (MANFREDI, 1998; DEDECCA, 2004; NAVILLE, 1956; COHEN, 1970; LE GOFF, 1986).

A presença da ciência e da tecnologia também codificou valores para o tempo de qualificação a fim de que as pessoas pudessem galgar os postos de trabalho. Neste sentido, a educação humanista viria para libertar o homem técnico, social e cultural das garras das aprendizagens instrumentalistas e do comportamento automatizado. É importante ressaltar que tanto os conhecimentos explícitos quanto os tácitos, constroem a dinamicidade do aprendizado. É interessante destacar a fala de um entrevistado que lida com as tecnologias de informação e de comunicação, o qual utiliza as mesmas ferramentas em qualquer dos tempos de sua vida.

Os entrevistados dizem que a capacitação é um indicador de mudanças e acarreta em melhorias da remuneração em si. Mas aqueles que percorreram este caminho e atualmente ocupam posições de chefia, assumiram mais responsabilidades, aumentaram a jornada de trabalho e perderam as vantagens trazidas pela promessa da “progressão” e do tempo livre – família, leitura, saúde, cinema, passeios. Os entrevistados separam o trabalho manual – artesanato, jardinagem - e o intelectual, diferenciados pelos esforços pessoais de aquisição de habilidades, pois enquanto o primeiro não depende de maior ou menor grau de qualificação, o segundo necessita de tempo livre, disciplina e hierarquia para se ter acesso aos postos de trabalho e ao “desejado” lazer (BASTOS, 1997; GRINSPUN, 2001; CARDOSO, 2001; SAMPAIO, 1997; NAVILLE, 1965; FRIGOTTO; CIAVATTA, 2006; LIMA, 2005).

Quando a função da escola distancia-se das necessidades de instrução da força de trabalho, a concepção determinista da qualificação tecnicista e especializada interpõem-se dificuldades para a apropriação dos direitos de qualidade de vida. O nível de qualificação do técnico-administrativo e do docente difere-se nas suas finalidades e práticas. Enquanto o professor dá continuidade à sua formação por meio da capacitação, o mesmo não se pode dizer para os administrativos. Os entrevistados apontaram para esta diferença entre a busca compatível dos cursos e as relações entre as práticas e os cursos que remodelam pensamentos e comportamentos.

A redução da jornada do trabalho e o aumento das remunerações não produzem mais tempo livre para o trabalhador. A harmonia entre os tempos ainda não aconteceu segundo os entrevistados que estão cumprindo quarenta horas semanais. Por outro lado, aqueles que conseguiram os benefícios da jornada flexibilizada, relatam a positividade da nova divisão dos tempos alegando maior liberdade de escolha de atividades não controladas pelos relógios,

normas, regulamentações, hierarquias e responsabilidades. Para que houvesse um acréscimo nos índices de qualidade de vida, foi preciso uma redução do tempo de trabalho. Mas a sensação de opressão não desapareceu para os entrevistados. “Nos que somos funcionários públicos estamos vinculados aos horários; horário para chegar, entregar tarefas, não tem como fugir; tempo é tempo” (MÉDA, 1999; DE MASI, 2000; DUMAZEDIER, 2008; ADORNO, 1995).

Os sentidos do tempo de trabalho e do tempo livre giram em sinergia, pois as sensações de prazer, felicidade, bem estar e satisfação provêm do equilíbrio entre as tarefas cotidianas e a consciência da polifonia das vozes provinda das relações do *homo faber* com o ambiente e consigo mesmo. As máquinas prometiam contribuir para isso, na medida em que aumentariam o ganho de tempo, a produtividade e a criatividade do ser humano. Para os entrevistados, o tempo de trabalho e o tempo livre se sombreiam, alteram a própria percepção dos tempos, os valores o ritmo da vida, o pensamento, a capacidade de resolver problemas sem atribuir julgamentos positivos ou negativos (NOSELLA, 2002; TARTUCE, 2002).

Mas, seria relevante que o tempo livre fosse ocupado com escolhas regidas por necessidades e finalidades que favorecessem o desenvolvimento pessoal. Seria o ócio criativo – teatro, música, arte – que ajudaria o ser político, enquanto cidadão, contribuinte e eleitor. Conforme a fala de um entrevistado, as participações em reuniões, audiências são meios de inserção em grupos sociais. Além disso, a integração social e trabalhista está atrelada às políticas públicas.

Com os novos modelos de consumo houve o fortalecimento dos laços entre tempo livre e de trabalho. A apropriação do tempo livre pelo capital transformou o lazer em mercadoria e fonte de lucro. Existe uma reprodução de comportamentos do trabalhador que associa os ganhos com o lazer. Há um controle da liberdade de escolha que tende a aumentar os índices da “alegria” de ter e do esquecimento de “ser”. Na fala de um entrevistado, existem as ambições de aquisição de objetos que reduzem o tempo para si. As viagens, os passeios, cultura, cinema são prazerosos, mas são custosos. Uma postura diferenciada de um entrevistado exemplifica um fato caótico que seria o de possuir recursos financeiros e não ter tempo livre para usufruir de “imaginados” benefícios que eles proporcionariam (AQUINO; MARTINS, 2007).

Os entrevistados mencionam a relevância dos projetos de qualidade de vida promovidos pela Instituição. É uma forma saudável de ocupar um tempo livre durante o tempo de trabalho, principalmente para aquelas pessoas que não têm condições financeiras, disponibilidade de horário e que dispendem grande parte do dia em deslocamento. Foi

veemente a postura de servidores a favor das atividades físicas promovidas internamente (HOLANDA, 1977; MARCELLINO, 1987).

As relações entre tempo livre e as atividades laborais remetem às questões de higiene e de saúde. No início do século XX, as doenças em trabalhadores brasileiros provinham também das condições do ambiente, dos baixos salários e das horas excessivas de trabalho. Com a melhor compreensão dos governos, a automação industrial, a criação da indústria cultural e a as leis trabalhistas este contexto mudou. Hoje, segundo os entrevistados, o tempo de trabalho e o tempo livre são reais, mas os conflitos continuam: “Fui aconselhada a saber dividir, pois se você leva problema do serviço, vai influenciar na saúde”; “Tive umas dificuldades de saúde agora, então eu estou me obrigando a administrar o meu tempo”; “qualidade de vida envolve muito mais do que o tempo livre, uma boa saúde, um bom salário”; “ter um equilíbrio entre trabalho, lazer, estudo e cuidar da saúde”; “não ter horário de almoço, de janta, prejudica não só a saúde como também o relacionamento de casa”.

Os novos paradigmas de lazer trazidos com as políticas liberais dos anos 1990 colaboraram muito para regredir as conquistas dos trabalhadores da pós-ditadura de Vargas. A reestruturação produtiva, a capacitação, o crescimento populacional, as taxas de desemprego acompanharam a perda de postos de trabalho e a competição entre os mais fortes e os mais fracos. “Se no começo da Revolução Industrial as pessoas brigavam para ter condições minimamente humanas de trabalho, hoje, todas estas transformações, ao mesmo tempo em que produz mais qualidade de vida no trabalho, reduz as possibilidades”; “Naquele modelo de trabalho de alguns séculos atrás, o indivíduo tinha que trabalhar e isto já era negativo”; “Há vinte anos atrás apontava-se que a população mundial teria mais tempo livre e hoje aconteceu uma inversão com esta tecnologia *online*”.

A sofisticação da urbanização, juntamente com as redes de comunicação e informação criaram novas necessidades para a população. O comportamento das pessoas no sentido do consumo de mais objetos também demanda maiores salários e melhor poder aquisitivo. “Tem pessoas que são muito focadas no dinheiro; ter, comprar coisas”. Contudo com a flexibilização da jornada, os direitos trabalhistas se afrouxaram e a remuneração se fragmentou tanto em nível de estrutura das carreiras quanto nas funções desempenhadas tanto em empregos públicos quanto nos privados. “Às vezes a remuneração não condiz com o tanto de trabalho que você tem que fazer”. “Se hoje já me sinto bem, eu vou melhorar com as seis horas porque este valor de remuneração como chefia não paga o bem estar” (ANTUNES, 2005).

O Brasil ainda apresenta muita desigualdade salarial e hierárquica ainda que os Programas de distribuição de renda e de educação estejam sendo implementados e criticados. Paralelamente, precisar-se-ia avaliar o quanto o governo colabora com as indústrias no sentido de perdoar dívidas, subsidiar plantas industriais, incentivos fiscais e outros, para entender a razão dos mais desprivilegiados não poderem usufruir de “ínfimos” benefícios das políticas públicas para melhoria da qualidade de vida. “Eu trabalho muito em casa, coisas extras que me ajudam nas despesas do mês”.

Então a promessa da técnica como libertadora da opressão do trabalho parece utópica, já que ela criou fendas no valor dos tempos de trabalho e de lazer. “Sistema informatizado limita a coisa porque você tem fazer o que ele pede”. “Tem prazo de lançamentos, horário para cumprir senão fecha o sistema”. “Se a estrutura que você tem está de acordo com o que o ser humano necessita para trabalhar”. “*Internet* que funcione, mobiliário adequado” (VIEIRA PINTO, 2005).

Onde estaria o tempo de estabelecer relações pessoais e sociais e satisfazer as necessidades humanas? Se a reprodução social for entendida como compensação do desgaste das atividades laborativas e desenvolvimento pessoal, o tempo livre assume um caráter utilitarista que anula a importância de ambos. “Meu tempo livre é aquele fora das oito horas de trabalho. Seria você administrar isso entre a vida pessoal, entre dormir, cuidar da casa”. “É o que sobra, o restante, o extra, o escasso”. “Quando você consegue conciliar seu trabalho com o lazer, atividades físicas, um tempo com a família, com os amigos”. “Em função das minhas atividades, eu tenho que produzir este tempo livre; administrar o meu tempo para que eu tenha este tempo para mim”. “Criar estratégias que cada um vai vincular a aquilo que gosta”. Um falante foi capaz de fazer uma reflexão crítica sobre seu cotidiano e afastar o caráter utilitarista atribuído ao tempo livre. “Depois que você cumpre a sua jornada de trabalho, depois que você cumpre as suas responsabilidades em casa, o que sobra é um tempo livre”.

Como amenizar a concorrência entre o uso do tempo livre, as práticas, os gostos, e os interesses instituídos pela flexibilização da jornada e a cultura do consumo? “Leio muito, assisto muito filme, eu gosto de teatro”. “Um passeio, alguma coisa ligada ao turismo”. “Ouvir uma boa música, ver uma exposição de arte”. “Tenho procurado fazer atividade física, passeios com a família, ir ao parque, cinema, restaurante”. “A jornada flexibilizada possibilitou que eu pudesse fazer outras coisas que eu não poderia fazer se trabalhasse oito horas”. Diferentemente, estaria a postura daquelas pessoas aposentadas que se sentem desempoderadas e são obrigadas a viver este tipo lazer passivo e limitado: leitura, televisão,

horário das refeições e da ginástica. Elas continuam “amarradas ao relógio; não tem como fugir” (COSTA, 1999; PAVAN et al., 2008).

O que seria, no tempo livre, obrigatório, rotineiro, despertaria interesse e seria paixão? “É sagrado meu futebol de sábado”. “Sou apaixonado pela Lua, tiro fotos”. “Amo plantas”. “Um tempo de não-trabalho que não seja rotineiro, como ir ao shopping, ao parque”. “O tempo que eu não estou cuidando da minha casa, não estou indo ao médico cuidar da minha saúde, ir ao dentista; tempo livre é quando eu não estou cuidando da minha mãe, do gato”. “Obrigação de estudo, porque minha mãe pediu ou porque alguém precisa”. “Como eu não tenho muito tempo livre, as atividades se misturam”. “É saber ter um tempo para você, um para o trabalho, um para a família de modo que um não interfira no outro, mas acabem se complementando”.

O trabalho é um apêndice da qualidade de vida e a própria qualidade de vida influencia a qualidade de vida no trabalho. A pessoa não está isolada em um espaço e “desconectada”. A submissão ao trabalho pode ser atribuída aos sentimentos de sobrevivência e de segurança, mas podem não trazer realização pessoal ou mesmo fortalecer as características humanas e introduzir mudanças de concepções. “Eu sempre fui apaixonada pelo meu trabalho”. Ele regula e atribui sentido aos tempos, às férias, ainda que eles sejam regulados pelo mercado e não pelo trabalhador. O trabalho, enquanto organizador do ritmo de vida, legitima as escolhas para a distribuição dos tempos de cada entrevistado (DEDECCA, 2004a; ANTUNES, 2000; TOLFO E PICCININI, 2007).

As atividades em comunidades em situações fora do trabalho, ou mesmo no tempo de trabalho, trazem realização pessoal. “Existe o lazer atrelado ao seu trabalho; ir a uma festa de escritório, um velório faz parte do social no trabalho”. “Sou presidente da Associação dos Amigos do Jardim Botânico; voluntário no hospital; tudo isto era prazer”. “Pratico filantropia; faço minha recarga espiritual, faço uma atividade voluntária, reconhecida pelas pessoas”. “Visitar parentes é cultura; é resgatar laços do sangue” (AZAMBUJA et al., 2007).

Quanto aos aspectos do MOW sobre a centralidade, as normas sociais e os resultados valorizados do trabalho, foram mostrados momentos circunstanciais de entrevistas nos quais transparecem a relevância dos estigmas que envolvem o tempo de trabalho e do tempo livre. Existem afinidades no sentido da orientação produtiva – trabalhar, descansar, racionar, amar – nas relações interpessoais com combinações com a improdutiva (lazer). Esta postura pode ser considerada, por vezes, distorcida, mas possui significados positivo e construtivo.

Ambos os aspectos aproximam-se, mas sempre há uma orientação dominante, pois nada é absoluto, ou seja, há um peso respectivo dos valores na estrutura e organização da

rotina de cada pessoa. O tempo livre é um tempo de “egoístas” porque parece excluir os outros do que ele se agrada e das reivindicações da felicidade. Pode ser considerado um dever do entrevistado se preocupar com os tempos livre e de trabalho porque ambos são necessários ao próprio cumprimento dos deveres do trabalho. Em contraste, por exemplo, a falta de felicidade, motivação, as condições financeiras, as doenças podem agir contra os princípios morais e éticos da própria pessoa.

Os construtos mentais sobre as normas sociais estão representados pelo respeito ao imperativo moral e ao desejo de agradar a autoridade, de se eximir de culpas e experimentar uma aprovação íntima de consciência tranquila. “Eu não gosto que me cobrem, por isso um serviço de qualidade”. “Se alguém vier trazer um trabalho para mim que acho que não vou poder fazer bem feito, eu não vou fazer”. Há uma paralização da vontade da pessoa gerando conflitos entre os impulsos, a cultura e a valorização de uma autoridade anônima que lhe priva da liberdade. “No mundo do trabalho tem hierarquia; às vezes eu gostaria de fazer de um jeito diferente, porém eu tenho que seguir o que quem está acima de mim fala para fazer”.

Os resultados do trabalho para os 26% dos entrevistados apontam para a importância do planejamento a fim de alcançar resultados úteis e otimizar as energias. Segundo eles a produtividade provém da maneira de pensar e perceber o processo de trabalho. Logo a organização das atividades favorece às ideias de eficiência e de resultados. Os diferentes aspectos relacionados à remuneração e a realização profissional atuam como fatores motivadores da satisfação pessoal. Foi dado um peso acentuado aos rendimentos que representam a auto-realização, o prestígio e o equilíbrio nos aspectos do lazer e do trabalho. Não foi atribuído valor ao fator interpessoal, à natureza interessante das tarefas, à posição da chefia, o que remete a uma lógica mais instrumental, ou seja, por meio do trabalho é possível ter ganhos e alcançar a realização pessoal.

A análise do conjunto de dados aqui apresentada é um ponto de partida para estudos do modelo MOW que encontrou na centralidade, nas normas e resultados os sentidos do trabalho como estruturante da Qualidade de Vida. As considerações aqui feitas precisam ser analisadas dentro da ideia da arbitrariedade, porque os fatores que foram considerados na análise não se referem diretamente às perguntas feitas aos entrevistados. Logo, novas propostas podem ser feitas para esta metodologia porque são múltiplos os enfoques.

SUGESTÕES PARA FUTUROS TRABALHOS

A combinação harmônica entre os indivíduos e o ambiente de trabalho depende da organização de programas participativos, treinamentos de motivação interpessoal, estratégias de aproveitamento dos potenciais humanos, exploração do autoconhecimento, capacitação para crescimento humano e pesquisa. Os principais enfoques de futuros trabalhos considerados como produtivos na dimensão acadêmica e social estão relatados a seguir:

- Explorar o tema da qualidade de vida com entrevistas para os docentes da Instituição; comparar as pesquisas de outras Universidades;
- Estudar a possibilidade de implantar na Instituição projetos de qualidade de vida presenciais para futuros aposentados que sejam contínuos e abranjam as diversas dimensões do ser humano;
- Desenvolver pesquisas que apliquem a metodologia do MOW na Instituição para entender os sentidos do trabalho e o tempo livre.

REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor Wiesengrund. Tempo livre. **Palavras e sinais: modelos críticos 2**. Petrópolis: Vozes, 1995, p. 70-82.

ADORNO, Theodor Wiesengrund; HORKHEIMER, Max. **Dialética do esclarecimento: fragmentos filosóficos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1985.

AGUIAR, Maria de Fátima. Lazer e produtividade no trabalho. **Revista turismo em análise**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 111-124, 2000.

ALMEIDA, Alberto Carlos. O período parlamentarista republicano: instituições híbridas e oposição ao sistema de governo. **Revista de Sociologia e Política**. Curitiba, n. 4/5, p.131-148, 1995.

ALMEIDA, Marco Antonio Bettine de; GUTIERREZ, Gustavo Luis. O lazer no Brasil: do nacional-desenvolvimentismo à globalização. **Conexões**. Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP, Campinas, n. 1, v. 3, p. 36-57, 2005.

ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 188-197, 2009.

AQUINO; Cássio Adriano Braz; MARTINS, José Clerton de Oliveira. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. 7, n.2, p. 479-500, set. 2007.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANAU, Roberto Vital. As transformações econômicas no grande ABC de 1980 a 1999. **PÓS - Revista do Programa de Pós-Graduação em Arquitetura e Urbanismo da FAUUSP**. São Paulo, n. 11, p. 46-49, jun. 2002.

ARANHA, Antonia Vitória Soares. O conhecimento tácito e a qualificação do trabalhador. **Revista Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n.2, p. 12-29, 1997.

ARANHA, Antonia Vitória Soares. Tecnologia e qualificação do trabalhador: a complexidade do desenvolvimento técnico e sócio-humano. **Revista Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n.3, p. 51-75, 1998.

ARAÚJO, Ana Paula de. **Ginástica Laboral**. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/educacao-fisica/ginastica-laboral/>>. Acesso em: 11 jul. 2013.

ARAÚJO, Tânia Bacelar de. Brasil nos anos 90: opções estratégicas e dinâmica regional. **Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais**. Recife, Norma Lacerda, n. 2, p. mar. 2000, p.9-24.

AZAMBUJA, Eliana Pinho; FERNANDES, Geani F. M.; Kerber, Nalu P. C.; SILVEIRA, Rosemary S. da; SILVA, Alcione Leite da; GONÇALVES, Lucia H. Takae; CARTANA, Maria do Horto F. Significados do trabalho no processo de viver de trabalhadoras de um Programa de Saúde da Família. **Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis, n. 1, v. 16, p. 71-79, 2007.

BAKHTIN, Mikhail. **Estética da criação verbal**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

BARBOSA, Paulo Osmar Dias. Projetos criativos e Dia do Servidor. **CEFET NOTÍCIAS**, Curitiba, ano II, n. 24, p.2, 24 out. 2003.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno; COSTA, Clériston Alves. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.

BASTOS, João Augusto de Souza de Almeida Leão. **Cursos superiores de tecnologia: avaliação e perspectivas de um modelo de educação técnico-profissional**. Brasília: SENETE, 1991a.

BASTOS, João Augusto de Souza de Almeida Leão. **A educação técnico-profissional: fundamentos, perspectivas e prospectiva**. Brasília: SENETE, 1991b.

BASTOS, João Augusto de Souza de Almeida Leão. Educação e tecnologia. Curitiba, **Revista Educação & Tecnologia**, Curitiba, Centro Federal de Educação Tecnológica, ano 1, n. 1, p. 5-29, abr. 1997.

BASTOS, João Augusto de Souza de Almeida Leão. A imaterialidade da tecnologia. In: BASTOS, João Augusto de Souza de Almeida Leão et al. (Org.). **Educação Tecnológica: imaterial & comunicativa**. Coletânea. Curitiba, Centro Federal de Educação Tecnológica, 2000, p. 11-30.

BATALLER, Maria Alba Sargatal. O Estudo da Gentrificação. **Revista Continentes**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 9-37, 2014.

BOOG, Gustavo G., **Manual de treinamento e desenvolvimento: um guia de operações**, 3ª edição, São Paulo: Editora Makron Books, 2001. p 246.

BOM SUCESSO, E. P. **Relações interpessoais e Qualidade de Vida no trabalho**. Rio de Janeiro: QualityMark, 2002.

BOTELHO, Isaura; FIORE, Maurício. O uso do tempo livre e as práticas culturais na região metropolitana de São Paulo. In: Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais. 8. 2004. Coímbra. **Anais eletrônicos....** Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/lab2004/pdfs/IsauraBotelho_MauricioFiore.pdf>. Acesso em: 27 maio de 2014.

BRASIL. Lei nº 11.184, de 07 de outubro de 2005. Dispõe sobre a transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná em Universidade Tecnológica Federal do Paraná e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 out. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11184.htm>. Acesso em: 10 out. 2014.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.

BRESCIANI, Luís Paulo. Flexibilidade e reestruturação: o trabalho na encruzilhada. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 88-97, 1997.

BRYAN, Newton Antonio Piaciulli. Educação, trabalho e tecnologia em Marx. **Revista Educação & Tecnologia**, Centro Federal de Educação Tecnológica, ano 1, n. 1, jul. p. 41-69, 1997.

CAMPOS, Maria Bernadete Leal; LOPES, Ricardo Henrique Bernardo; SILVESTRE, Clara Maria. O professor universitário: um estudo sobre atividade acadêmica e tempo livre. **Universidade & Sociedade**, Brasília-DF, ano XIV, n. 34, p. 67-74, out. 2004.

CAMACHO, Daniel. Movimentos sociais: algumas discussões conceituais. In: WARRENSCHERER, Ilse; KRISCHKE, Paulo J. (Org.). **Uma revolução no cotidiano? Os novos movimentos sociais na América Latina**. São Paulo: Brasiliense, 1987, p. 214-245.

CAMARGO, Rosângela Andrade Aukar de; BUENO, Sônia Maria Villela. Lazer, a vida além do trabalho para uma equipe de futebol entre trabalhadores de hospital. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 11, n. 4, p. 490-498, 2003.

CANO, Wilson. **Desequilíbrios regionais e concentração industrial no Brasil: 1930-1970**. São Paulo: Global; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1985.

CARDOSO, Tereza Fachada LÉVY. Sociedade e desenvolvimento tecnológico: uma abordagem histórica. In: GRINSPUN, Mírian Paura Sabrosa Zippin (org.) **Educação tecnológica: desafios e perspectivas**. São Paulo: Cortez, 2001. p. 183-225.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores**. 2007. 354 f. Tese. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.

CASTRO, Maria Helena Guimarães de. A política de combate à pobreza do governo do estado de São Paulo. **São Paulo em Perspectiva** [online]. 2004, v.18, n.4, p. 3-7. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v18n4/a02v18n4.pdf>>. Acesso em: 18 set. 2014.

CATAPAN, Anderson et al. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma análise em professores do Ensino Médio e Superior do Brasil. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 6, n. 2, p. 130-138, jan./mar. 2014.

CHANLAT, Jean-François. Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In: DAVEL, Eduardo; VASCONCELOS José. (Orgs.) **Recursos humanos e subjetividade**. Petrópolis: Vozes, 1996.

CODATO, Adriano. A burguesia contra o Estado? Crise política, ação de classe e os rumos da transição. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 4/5, p. 55-87, 1995.

COHN, Gabriel. Problemas da industrialização no século XX. In: MOTA, Carlos Guilherme (org.) **Brasil em perspectiva**. Rio de Janeiro: Difusão Editorial, 1977, p. 283-316.

COHEN, Percy S. **Teoria social moderna**. Rio de Janeiro, Ed. Zahar. 1970.

CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS/WHO) – 1946. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em: 28 jun. 2013.

CORREIA, Telma de Barros. De vila operária a cidade-companhia: as aglomerações criadas por empresas no vocabulário especializado e vernacular. **Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais**, Salvador, n. 4, p. 83-98, 2001.

COSTA, Icléia Thiesen Magalhães. Informação, trabalho e tempo livre: políticas de informação para o século XXI. **Ciência da Informação**, Brasília-DF, v. 28, n. 2, p. 136-138, 1999.

D'ACRI, Vanda. Trabalho e saúde na indústria têxtil e amianto. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, n. 17/2, p.13-22, 2003.

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, Dez. 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 jun. de 2014.

DAVID, Denise Elizabeth Hey. **Intraempreendedorismo social: perspectivas para o desenvolvimento social nas organizações**. Florianópolis: [s.n.], 2004. 204 f. Tese (Doutorado) - UFSC. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas. Florianópolis, 2004.

DEDECCA, Edgar Salvadori. **O nascimento das fábricas**. 10. ed. São Paulo: Brasiliense, 2004. (Tudo é história).

DEDECCA, Edgar Salvadori. Tempo, trabalho e gênero. In: COSTA, Ana Alice et. al. (Orgs.). **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT, 2004a. p. 21-52.

DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DE MASI, Domênico; PALIERI, Maria Serena (Entrevistadora). **O ócio criativo**. 9. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice-Hall, 2006.

DIA ANTI VENÉREO. **Labor**, Curitiba, ano VIII, n. 19, p. 7-10, nov. 1947.

DUBAR, Claude. A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 19, n. 64, Sept. 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301998000300004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 set. 2013.

DUMAZEDIER, Joffre. **Sociologia empírica do lazer**. 3. ed. São Paulo, SP: Perspectiva, 2008. 244 p. (Coleção debates, Sociologia, 164)

EBY, Frederick. **História da educação moderna: teoria, organização e práticas educacionais**. Porto Alegre: Editora Globo, 1976.

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL é estratégica para inserção do Brasil no mundo, afirma Lula na abertura oficial. I Fórum Mundial de Educação Profissional e Tecnológica: Educação, Desenvolvimento e Inclusão. **Boletim Fórum**. Brasília-DF, 24 nov. 2009.

ELIAS, Norbert. **Sobre o tempo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998.

ELSTER, Jon. Racionalidade e normas sociais. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v. 5, n. 12, p. 55-69, fev. 1990. Disponível em: <http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=225:rbc-12&catid=69:rbc&Itemid=399>. Acesso em: 18 ago. 2104.

ENTREVISTA com Conceição Contin - **10 anos atrás - Parte de uma história louvável**. Disponível em: <<http://criancaevida.blogspot.com.br/2010/06/entrevista-com-conceicao-contin.html>>. Acesso em: 11 jul. 2013.

FEENBERG, Andrew. Transforming technology. **A critical Theory revisited**. New York: Oxford University Press, 2002, p. 162-190. Capítulo 7. Tradução Carlos Alberto Jahn. Disponível em: <http://www.sfu.eca/~andrewf/Portug_Chapter7_Transforming_Technology.pdf>. Acesso em: 03 set. 2014.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2014.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida; LEAL OF; LOUZADA, S; XAVIER, M; CHACHAMOVICH E, VIEIRA G et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de Qualidade de Vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**, Rio de Janeiro, v. 21, n.1, p. 19-28. 1999.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. O instrumento de avaliação de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Revista Ciência da Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5 n. 1, p. 33-38, 2000.

FINOTTI, Luisa Helena Borges. O texto oral como unidade de análise e de ensino. In: TRAVAGLIA, Luiz Carlos; FINOTTI, Luisa Helena Borges; MESQUITA, Elisete Maria de Carvalho. (Org.). **Gêneros de texto: caracterização e ensino**. 1. ed. Uberlândia: EDUFU, v. 01, 2007. p. 159-172.

FORQUIN, Jean-Claude. **Escola e cultura: as bases sociais e epistemológicas do conhecimento escolar**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1993.

FRIEDMANN, Georges. **Le travail en miettes: spécialisation et loisirs**. Paris: Gallimard, 1983. (Collection Idées, 1^{ère} ed. 1956).

FRIEDMANN, Georges. **O futuro do trabalho humano**. Lisboa: Moraes Editores, 1968. [Tradução a partir da edição de 1963]

FRIGOTTO, Gaudêncio e CIAVATTA, Maria. Educar o trabalhador cidadão produtivo ou o ser humano emancipado? In: FRIGOTTO, Gaudêncio e CIAVATTA, Maria (orgs.). **A formação do cidadão produtivo: a cultura de mercado no ensino médio técnico**. Brasília: Inep, 2006, p. 55-70.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Política de formação continuada do servidor público: uma alternativa metodológica à doutrina neoliberal. In: **Oficina conceitual 'construindo a gestão pública'**, 1. 2011. Porto Alegre. Disponível em: <http://www.fdrh.rs.gov.br/upload/1306773213_ARTIGO_FRIGOTTO.pdf>. Acesso em: 15 set. 2014.

FOUCAULT, Michel. **As palavras e as coisas**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

FOUCAULT, Michael. **Vigiar e punir**. Petrópolis: Vozes, 2000.

GADOTTI, Moacir. **Concepção dialética da educação**: um estudo introdutório. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2006. (Coleção educação contemporânea).

GADOTTI, M. Saber aprender: um olhar sobre Paulo Freire e as perspectivas atuais da educação. In: Congresso Internacional, 2000, Évora. Trabalhos apresentados... Disponível em: <<http://www.paulofreire.org/Institucional/MoacirGadottiArtigosIt0043>>. Acesso em: jul. 2014.

GALVÃO, Andréia. Reformas ou contra-reformas? As reformas sindical e tabalhista do governo Lula. In: **Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología**. 26. Guadalajara. 2007. Asociación Latinoamericana de Sociología. Disponível em:<<http://www.aacademica.com/000-066/1246>>. Acesso em: 23 set. 2014.

GAMA, Ruy. **História da técnica e da tecnologia**. São Paulo: Nobel/Edusp, 1986.

GARCIA, Eliana de Araújo; FUGULIN, Fernanda Maria Togeiro. Distribuição do tempo de trabalho das enfermeiras em Unidade de Emergência. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, n. 4, v. 44, p.1032-1038, 2010.

GEUS, Arie de. **A empresa viva**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2012.

GRAHAM, Sandra Lauderdale. **Proteção e obediência**: criadas e seus patrões no Rio de Janeiro, 1860-1910. São Paulo: Cia. das Letras, 1992.

GOMES, Christianne Luce; MELO, Victor Andrade de. Lazer no Brasil: trajetória de estudos, possibilidades de pesquisa. **Movimento**, Porto Alegre, v. 9, n. 1, p. 23-44, jan./abr. 2003.

GOMES, Darcilene Cláudio Silva; BARBOSA, Leonardo; SÓRIA, Sidartha. Condições e relações de trabalho no serviço público: o caso do governo Lula. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 20, n. 42, p. 167-181, 2012.

GRINSPUN, Mírian Paura Sabrosa Zippin. Educação tecnológica. In: GRINSPUN, Mírian Paura Sabrosa Zippin (Org.). **Educação tecnológica: desafios e perspectivas**. São Paulo: Cortez, 2001. p. 25-74.

GRUPO WHOQOL. **Versão em português dos instrumentos de avaliação de Qualidade de Vida (WHOQOL) 1998**. FAMED - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/psiquiatria/psiq/whoqol1.html>> Acesso em: 12 mai. 2013.

GUIA DO ESTUDANTE 2012-2013. **Conheça a UTFPR**. Como ingressar. Cursos oferecidos. Brochura. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba: Contgraf, 2012.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HARDMAN Francisco Foot; LEONARDI, Victor. **História da indústria e do trabalho no Brasil: das origens aos anos 20**. São Paulo: Ática, 1991.

HARPAZ Itzhak, HONIG Benson, COETSIER Pol . A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters. **Journal of World Business**, v. 37, n. 1, p. 230-244, 2002.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1977.

HOBSBAWM, Eric. **Mundos do trabalho: novos estudos sobre história operária**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2008.

HOLANDA PINTO, Rozana de; STRAPASSON, Adelaide; SUREK, Anelise de Fátima Dzieciol; COELHO, Jaqueline. **CEFET-PR - DERHU, sempre DIBEN com Você!** - Saúde Física e Higiene Mental para a Qualidade de Vida do Servidor do Cefet-Pr. Projeto Institucional. Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná. Curitiba, 2002.

HUIZINGA, Johan. **Homo lundens: o jogo como elemento da cultura**. 2. ed. São Paulo: Perspectiva, 1990.

JONES Bryn ; WOOD Stephen. Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies. In: **Sociologie du travail**, v. 4, n. 4, 1984. Disponível em : http://www.sociologiedutravail.org/IMG/pdf/SdTtableAuteur1959_1999.pdf. Acesso em: 22 maio 2014.

KOETZ, Lydia Christmann Espindola. **Qualidade de vida de professores de Instituições de Ensino Superior Comunitárias: relações entre ambiente e saúde**. 2012. 77 f. (Dissertação) Programa de Mestrado em Ambiente Desenvolvimento. Centro Universitário Univates. UNIVATES, Lajeado, 2012. Disponível em: <<https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/250/1/LydiaKoetz.pdf>> Acesso em: 08 ago. 2014.

KRÜGER, Valdelúcia Amaral. O Plano Nacional de Qualificação Profissional (PNQ) no âmbito restrito das políticas públicas. In: GARCIA, Nilson Marcos Dias; LIMA FILHO, Domingos Leite. (Org.). **Trabalho, Educação e Tecnologia**: alguns dos seus enlances. Curitiba: Ed. UTFPR. 2010. p. 129-150.

KUCHINKE, Peter K.; ARDICHVILI Alexandre; BORCHERT Margret; ROZANSKI Andrzej. The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia. **Journal of European Industrial Training**, v. 33, n. 2, p. 104-124, 2009. Disponível em: <<http://www.ufhrd.co.uk/wordpress/wp-content/uploads/2008/06/kuch-139-fp.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2014.

KURZ, Robert. **O Colapso da modernização: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

KURZ, Robert. A expropriação do tempo. São Paulo : **Folha de São Paulo**, Caderno Mais. Edição 25. 477, 3 jan. 1999. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br>>. Acesso em: 25 maio 2014.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

LE GOFF, Jacques. **A Civilização do Ocidente Medieval**. Lisboa: Estampa, 1986.

LEHER, Roberto. Tempo, autonomia, sociedade civil e esfera pública: uma introdução ao debate dos novos movimentos sociais na educação. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (Org.). **A cidadania negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho. Buenos Aires: CLACSO, 2000. p.145-176.

LEITE, Relindes Ianke. Linguagem: subjetividade nos processos de inclusão/exclusão de trabalhadores na indústria. In: GARCIA, Nilson Marcos Dias; LIMA FILHO, Domingos Leite. (Org.). **Trabalho, educação e tecnologia**: alguns de seus enlances. Curitiba: Ed. UTFPR. 2010. p. 151-174.

LEITE, José Carlos Corrêa. (Org.) **UTFPR: uma história de 100 anos**. 1. ed. Curitiba: UTFPR, 2010.

LÉVY, Pierre. **As tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática**. Rio de Janeiro: Editora 34, 1993.

LEWKOVICZ, Ida; GUTIERREZ, Horácio; FLORENTINO, Manolo. **Trabalho Compulsório e trabalho livre no Brasil**. São Paulo: UNESP, 2008.

LICHTENBERGER, Yves; JOBERT, Annette; EYRAUD, François; TAILLARD, Michèle; ROLLE, Christiane; NEFFA, Julio Cesar. La calificación: apuesta social, desafío productivo. In: **Formación profesional: calificaciones y clasificaciones profesionales su influencia en las relaciones de trabajo: la experiencia francesa**. Buenos Aires: PIETTE/CONICET - CEIL/CONICET - PRONATTE/SECYT - CREDAL/CNRS - Humanitas, 1992, 67 p.

LIMA, Francisca das Chagas Silva. O novo paradigma técnico-produtivo e a qualificação do trabalhador. In: SOUSA, Antonia de A.; OLIVEIRA, Elenilce de O. (Orgs.) **Educação profissional: análise contextualizada**. Fortaleza: CEFET-CE, 2005, p. 61-74.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ZAIMA, Gustavo. **Gestão de Qualidade de Vida no trabalho – GQVT**. In: Manual de Gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. Editora Atlas, 2012.

MA TERÁ MAIS 14 Escolas Técnicas: investimento de R\$ 750 milhões levará o país a 354 unidades. 2. Jornada Nacional da Produção Científica em Educação Profissional e Tecnologia. **Boletim da Jornada**. São Luís, n. 2, 5 dez. 2007.

MACHADO, Lucília Regina de Souza. Qualificação do trabalho e relações sociais. In: FIDALGO, Fernando Selmar. **Gestão do trabalho e formação do trabalhador**. Belo Horizonte. Movimento de Cultura Marxista: 1996, p. 13-40.

MANCEBO, Deise; OLIVEIRA, Dayse Marie; FONSECA, Jorge Guilherme Teixeira da; SILVA, Luciana Vanzan da. Consumo e subjetividade: trajetórias teóricas. **Estudos de psicologia**, Natal, v. 7, n. 2, p. 325-332, 2002.

MANFREDI, Silvia Maria. Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. **Educação & Sociedade**, Campina, v. 19, n. 64, p. 13-49, 1998.

MARCUSE, Herbert; KELLNER, Douglas. **Tecnologia, guerra e fascismo**. São Paulo: UNESP, 1999.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e educação**. 13. ed. São Paulo: Papirus, 2008.

MARTINS, Eduardo Simões. Os papéis sociais na formação do cenário social e da identidade. **Revista Kinesis**, Santa Maria, v. II, n. 4, p. 40-52, dez. 2010.

MATIAS, Wagner Barbosa. **O enigma olímpico: o controvertido percurso da agenda e políticas esportivas no Governo Lula**. Brasília, 2013. 199 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Brasília, Faculdade de Educação Física, Programa de Pós-Graduação em Educação Física, 2013.

MATHIAS, Suzeley Kalil. O projeto militar de distensão. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 4/5, p. 149-159, 1995.

MATUICHUK, Miraldo; SILVA, Maclovia Corrêa da. UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. Trabalho de conclusão de curso na Universidade Tecnológica Federal do Paraná: conhecimentos e habilidades. **Revista Educação & Tecnologia**, Curitiba, n. 10, p. 35-53, maio/2010.

MAYA, Paulo Valério Ribeiro. **Trabalho e tempo livre: uma abordagem crítica**. In JACQUES, Maria da Graça C., et al. org. *Relações sociais e ética* [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 31-47. ISBN: 978-85-99662-89-2. Disponível em: SciELO Books <<http://books.scielo.org>>. Acesso em: 18 maio, 2014.

MESQUITA, Elisandria. **O que é ginástica laboral e quais os seus benefícios?** Disponível em: < <http://personaltrainerelisandria.blogspot.com.br/2011/11/o-que-e-ginastica-laboral-e-quais-seus.html>>. Acesso em: 11 jul. 2013.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araujo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de Vida e saúde: um debate necessário. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000.

MINAYO Maria Cecília de Souza. Enfoque ecossistêmico de saúde e Qualidade de Vida. In: MINAYO Maria Cecília de Souza; MIRANDA Ary Carvalho de (Org.). **Saúde e ambiente sustentável: estreitando nós**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2010. p. 173-189.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. São Paulo: Cortez, 2000.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

MORIN, Estelle M.; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, n. 19 (número especial), p. 47-56, 2007.

MOTA, Jorge. Actividade Física e Lazer – contextos actuais e ideias futuras. **Revista portuguesa de ciências do desporto**, Porto, v. 1, n. 1, p. 124-129, 2001.

NAHAS, Markus Vinícius. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. Londrina: Midiograf, 2001.

NAPOLITANO, Marcos. O protesto de rua nos anos oitenta e a crise do regime militar. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 4/5, p. 161-174, 1995.

NAVARRO, Marli Brito Moreira de Albuquerque, FILGUEIRAS, A. L. L., COELHO, H., ASENSI, M. D., LEMOS, E., SIDONI, M.; OLIVEIRA, T. A. Doenças emergentes e reemergentes, saúde e ambiente. In: MINAYO Maria Cristina da Silva; Miranda Ary Carvalho de (Org.). **Saúde e ambiente sustentável: estreitando nós**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2010. p. 37-49.

NAVILLE, Pierre. **Essai sur la qualification du travail**. Paris: Rivière, 1956.

NAVILLE, Pierre. **¿Hacia el automatismo social?: problemas del trabajo y de la automación**. México - Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 1965.

NEGRO, Antonio Luigi; GOMES, Flavio. Além de senzalas e fábricas: uma história social do trabalho. **Tempo Social, Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 217-240, 2006.

NOSELLA, Paolo. A educação do século XXI: integrar trabalho e tempo livre. **Contexto e Educação**, Ijuí, ano 17, n. 65, jan/mar. 2002, p. 95-110.

NUTRIINFORMA. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Coordenadoria de Gestão de Pessoas. **Boletim NutriInforma**. Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/servidores/novo-portal/nutriinforma-2012/2014/Seu_sangue_acido_ou_basico.pdf/view>. Acesso: 25 set. 2014.

PAVAN, Fábio José; MENEGHEL, Stela Nazareth; JUNGES, José Roque. Mulheres idosas enfrentando a institucionalização. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 9, p. 2187-2190, 2008.

PEIXOTO, Joaquim. O ensino profissional no Brasil e a colaboração americana. **Labor**, Curitiba, ano VIII, n. 19, p. 4, nov. 1947.

PINHEIRO, Paulo Sérgio. **Política e trabalho no Brasil: dos anos vinte a 1930**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

PINHO, Daniella Ribeiro de. **A valorização do trabalho humano como pilar do Estado Democrático de Direito**. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2780, 10 fev. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/18466>>. Acesso em: 28 maio 2014.

PIROLLA, Cleonice Mendonça; IAGHER, Silvino. Programa CIMCO - uma nova realidade no Cefet-PR. **Tecnologia & Humanismo**, Curitiba, v.15, n. 21, p. 96-123, ago. 2010.

PORTELA, Josania Lima. Do modelo fordista às teorias da reestruturação produtiva: os impactos sobre a cidadania e a formação humana. In: SOUSA, Antonia de A.; OLIVEIRA, Elenilce de O. (Orgs.). **Educação profissional: análise contextualizada**. Fortaleza: CEFET-CE, 2005, p. 33-59.

PROGRAMA DE MESTRADO EM TECNOLOGIA. **Manual do Candidato**. Ministério da Educação e do Desporto. Centro de Educação Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba: CEFET-PR, 1995.

PROGRAMA DE MESTRADO EM TECNOLOGIA. **Manual do Candidato**. Ministério da Educação e do Desporto. Centro de Educação Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba: CEFET-PR, 1996.

QUELUZ, Gilson Leandro. **Concepções de ensino técnico na República Velha: 1909-1930**. Curitiba: Ed. CEFET-PR, 2000.

QUINTANILLA Antonio S. Ruiz, ENGLAND George W. How working is defined: Structure and stability. **CAHRS Working Paper Series**. Disponível em: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1237&context=cahrswp>>. Acesso em: 15 ago, 2014.

REGIS, Lorena Fagundes Ladeia Vitória; PORTO, Isaura Setenta. A equipe de enfermagem e Maslow: (in) satisfações no trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília-DF, v. 59, n. 4, p. 565-8, 2006.

REGULAMENTO do Centro de Atividades Físicas. Disponível em:<
<http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/prograd/legislacao/utfpr-1/cafis/Regulamento%20CAFIS.pdf>> Acesso em: 20 ago, 2014.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LÉDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e pesquisas em psicologia**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 76-83, 2004.

RIBEIRO, Luiz César de Queiroz; CARDOSO, Aduino Lúcio. Da cidade à nação: gênese e evolução do urbanismo no Brasil. In: PECHMAN, Robert; RIBEIRO, Luiz César de Queiroz **Cidade, povo e nação: gênese do urbanismo moderno**. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, p. 53-78, 1996.

RIBEIRO, Marlene; FERRARO, Alceu R.; VERONEZ, Luiz Fernando. Trabalho, educação, lazer: horizontes de cidadania possível. **Sociedade em Debate**, Pelotas, v. 7, n. 2, p. 99-134, 2001.

RODRIGUES, José Honório. **Teoria da história do Brasil: introdução metodológica**. 5. ed. São Paulo: Nacional, 1978.

RODRIGUES, Arlete Moysés. A Política Urbana no Governo Lula (2003-2010). **Revista Continentes**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 38-55, 2012.

RODRIGUES, Marcos Mazurek; GRAEML, Alexandre Reis. Conhecimento tácito ou explícito? A dimensão epistemológica do conhecimento organizacional na pesquisa brasileira sobre gestão do conhecimento. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 3, n. 2, p. 131-144, 2013.

SABBI, Volmir. A história da UTFPR no contexto da educação profissionalizante e a implantação do Campus Pato Branco. **Synergismus scyentifica UTFPR**, Pato Branco, v. 6, n. 1, 2011.

SAMPAIO, Tania Maria Marinho. Educação Tecnológica. **Revista Educação & Tecnologia**, Curitiba, Centro Federal de Educação Tecnológica, ano 1, n.2, p.100-106, dez. 1997.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de Vida no trabalho e psicologia social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SANTOS, Gumercindo Vieira dos. **Apresentação, análise e avaliação de resultados da aplicação de um modelo de programa de ginástica laboral**. Santa Catarina: UFSC, Imprensa Universitária 2003. 131 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Florianópolis. 2003.

SANTOS, Renata Ferreira dos. O lazer no Brasil: de Getúlio Vargas à globalização. **Licere - Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, Belo Horizonte, v. 15, n. 3, p.1-10, 2012.

SANTOS, Viviane Camargo; SOARES, Cássia Baldini; CAMPOS, Célia Maria Sivalli. A relação trabalho-saúde de enfermeiros do PSF no município de São Paulo. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 41, n. esp., p.777-781, 2007.

SEÇÃO SINDICAL TAES UTFPR. **Paridade e 30 horas dos TAE's ameaçadas na UTFPR**. [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <coordenacao.sinutefpr@gmail.com> em 23 set. 2013, 20:56.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina: arte e prática da organização de aprendizagem**. Edição rev. e ampl. São Paulo: Best Seller, 1999.

SIGNORINI, Mario. **Qualidade de Vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 1999.

SIKORA, Mafalda Ales. **As políticas de imigração no Brasil nos séculos XIX e XX e o desenvolvimento de territórios: Estudo de Caso da Colônia Dom Pedro II – (Campo Largo – Paraná)** 2014. 210 f. Dissertação (Mestrado em Tecnologia) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

SILVA, Marco Aurélio Dias da; MARCHI, Ricardo de. **Saúde e Qualidade de Vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Best Seller, 1997.

SILVA Fernando Amarante; SILVA, Eli Sinnott e. **Centro regional de estudos, prevenção e recuperação de dependentes químicos da Fundação Universidade Federal do Rio Grande - CENPRE/FURG**. Disponível em: <<http://www.cenpre.furg.br>>. Acesso em: 11 jul. 2013.

SOLA, Lourdes. O golpe de 37 e o Estado Novo. In: MOTA, Carlos Guilherme (org.) **Brasil em perspectiva**. Rio de Janeiro: Difusão Editorial, 1977, p. 283-316.

SOUZA Rafaela Assis de, CARVALHO Alysson Massote. Programa de saúde da família e Qualidade de Vida: um olhar da Psicologia. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 8, n. 3, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v8n3/19974.pdf>>. Acesso em: 19 mai. 2013.

SPOSITO, Marília Pontes; CORROCHANO, Maria Carla. A face oculta da transferência de renda para jovens no Brasil. **Tempo Social**, Revista de Sociologia da USP, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 141-172, 2005.

STEFANO, Silvio Roberto; GATTAI, Maria Cristina Pinto; ROSSINI, Viviane; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Satisfação da Qualidade de Vida. **Revista Gerenciais**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 35-44, 2006. Disponível em: <http://www.uninove.br/PDFs/Publicacoes/revistagerenciais/rgerenciais_v5/rgerenciais_v5_3b39.pdf> Acesso em: 15 mai. 2013.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. A valorização do trabalho humano como forma de realização do ideal de justiça social. *Scientia FAER*, Olímpia-SP, n. 2, v. 2, 2010, p. 130-140.

TARTUCE, Gisela Lobo Baptista Pereira. PIERRE NAVILLE E OS ESTUDOS SOBRE A AUTOMAÇÃO NA FRANÇA DO PÓS-GUERRA. **Revista Política & Trabalho**, João Pessoa, v. 21, p. 81-104, out. 2004.

TARTUCE, Gisela Lobo Baptista Pereira. **O que há de novo no debate da 'qualificação do trabalho'?: reflexões sobre o conceito com base nas obras de Georges Friedmann e Pierre Naville**. 2002. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-02062003-170242/>>. Acesso em: 05 jun, 2014.

TEIXEIRA, Marlene. O outro no um: reflexões em torno da concepção bakhtiniana de sujeito. In: FARACO, Carlos Alberto; TEZZA, Cristovão; CASTRO, Gilberto. (Org.). **Vinte ensaios sobre Mikhail Bakhtin**. Petrópolis: Vozes, p. 227-234, 2006.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007.

TOMÉ, Ana Clécia Abreu. Trabalho e/ou educação: história da educação profissional no Brasil. # **Tear Revista de Educação, Ciência e Tecnologia**, Canoas, v. 1, n. 2, p. 1-13, 2012.

TONI, Míriam de. Visões sobre o trabalho em transformação1. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 246-286, 2003.

THOMPSON, Edward. **Costumes em Comum**. São Paulo: Cia. das Letras, 1998.

TREVISAN, Nilo Fortes. A teoria e a prática no trabalho dos eletricitistas e encanadores: um estudo sobre educação e trabalho. In: GARCIA, Nilson Marcos Dias; LIMA FILHO, Domingos Leite (Org.). **Trabalho, educação e tecnologia**: alguns dos seus enlacs. p. 175-195. 1. ed. Curitiba, PR: Ed. UTFPR, 2010.

UCHÔA, Elizabeth. Saúde e Ambiente: trajetória e novos caminhos. In: MINAYO Maria Cristina da Silva; Miranda Ary Carvalho de (Org.). **Saúde e ambiente sustentável**: estreitando nós. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2010. p. 203-206.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. Pró-Reitoria de Relações Empresariais e Comunitárias. **O Programa CIMCO**. Disponível em: <<http://www.utfpr.edu.br/curitiba/estrutura-universitaria/diretorias/direc/saude/cimco/o-cimco>>. Acesso em: 9 jul. 2013.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. Diretoria de Comunicação. **Nova edição do Catálogo do Relatório de Gestão e UTFPR em Números**. Disponível em: <<http://www.utfpr.edu.br/a-instituicao/informacoes-e-indicadores-universitarios/relatorio-de-gestao-versao-compacta-2013>>. Acesso: 25 fev. 2014.

UTFPR A TODOS. **Jornal Laboratório dos Alunos do Curso Superior de Comunicação Institucional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná**. Curitiba, Ano 3, n. 6, 2º Sem/2009.

PROGRAMA CIMCO Comunidade Integrada na Multiplicação do Conhecimento. **UTFPR CAMPUS CURITIBA** Jornal da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ciência para o Desenvolvimento Sustentável. Curitiba: Gráfica e Editora Fátima Santos, p. 26, s/d.

UTFPR NOTÍCIAS. Jornal da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, Ano 4, n. 21, p. 3-4, 02 jul. 2009.

VAZQUEZ, Daniel Arias. Reestruturação produtiva e flexibilização do trabalho no Brasil - anos de 1990. **Revista da ABET**, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 80-96, 2008.

VECCHIO, Robert P. **Comportamento organizacional**: conceitos básicos. Cengage Learning, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VIEIRA PINTO, Álvaro. **O Conceito de Tecnologia**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

VIRILIO, Paul. **A arte do motor**. São Paulo: Estação Liberdade, 1996.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, v. 15, n.1, p. 11-21, 1973.

WEBER, Max. **L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme**. Paris: Plon, 1964.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 - Guia de Qualidade de Vida elaborado pelo Programa CIMCO

VOCÊ SABE DIFERENCIAR A: GRIPE COMUM DA INFLUENZA A E DA DENGUE?

SINTOMAS	GRIPE COMUM	INFLUENZA A	DENGUE
Febre	Não chega a 38°	Início súbito a 38°	Acima de 38°
Dor de cabeça	de menor intensidade	Intensa	Intensa
Calafrios	Esporádicos	Frequentes	Frequentes
Cansaço	Moderado	Extremo	Extremo
Dores musculares	Moderada	Intensas	Intensas
Dor / ardor nos olhos	Leve	Intensos	Intensos
Manchas Avermelhadas no Corpo	Não apresenta	Não apresenta	Geralmente apresenta
Dor de garganta	Acentuada	Leve	Não apresenta
Tosse	Menos Intensa	Seca e contínua	Não apresenta
Muco (catarro)	Forte e com congestão nasal	Pouco comum	Não apresenta



GQV

Nº 01/2013

Fonte: <http://drauziovarella.com.br>

Pesquisa: Ilka Cristina Tripolone



Ministério da
Educação

