

José Luiz Fonseca da Silva
Filho

Romério Luiz Somavilla

Silvana Souza da Cruz

Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC

1 INTRODUÇÃO

A sociedade tem presenciado muitas transformações no trabalho humano, que tem sido identificado, em muitos processos, como um importante mediador entre diferentes instâncias sociais e a saúde humana. São processos que podem favorecer ou prejudicar coletividades do trabalho e atores individuais de quaisquer tipos de atividade produtiva. Segundo Seligmann-Silva (1997), o trabalho pode ser fonte de fortalecimento ou de desgaste para a saúde geral.

A ergonomia é a ciência que estuda a adaptação do trabalho ao homem. O trabalho, não envolvendo somente o ambiente físico, mas também os aspectos organizacionais de como esse trabalho é planejado e controlado para produzir os resultados desejados.

Este artigo tratará da monotonia e da falta de motivação como estimuladores da fadiga no ambiente de trabalho, sob o olhar da ergonomia.

2. A ERGONOMIA E O TRABALHO

A ergonomia é a ciência que, conhecendo os seres humanos, busca a adequação destas características aos ambientes de trabalho, gerando conhecimentos e contribuindo para a concepção e a melhoria das situações e das condições de trabalho. Ela atua nos fatores que determinam o trabalho: formação, organização de trabalho, postos, equipamentos e ambientes.

Os aspectos abordados pela ergonomia vão além dos aspectos objetivos ou biomecânicos em que são abordados os fatores físicos que envolvem o trabalho, como por exemplo: a repetição, os esforços excessivos, o arranjo físico do local de trabalho; considera, também, os aspectos organizacionais referentes à cognição, à gestão, à concepção e às relações de trabalho. Nessa abordagem está inserido o desenvolvimento das organizações para uma cultura de valorização do ser humano em que pese a carga sobre o trabalhador, envolvendo todo o contexto da complexidade do trabalho e os motivos que levam ao estágio de monotonia e falta de motivação; esses os grandes responsáveis pela falta de equilíbrio e eficiência das organizações.

Se, para certo número de disciplinas, o trabalho é o campo de aplicação ou uma extensão do seu próprio objeto, para a ergonomia o trabalho é o único possível de intervenção. A ergonomia tem como objetivo produzir conhecimentos específicos sobre a atividade do trabalho humano.

O procedimento ergonômico é orientado pela perspectiva de transformação da realidade, cujos resultados obtidos irão depender em grande parte da necessidade da mudança. Em

ergonomia, o objeto sobre o qual se pretende produzir conhecimentos, deve ser construído, por um processo de decomposição/ recomposição da atividade complexa do trabalho, que é analisada e que deve ser transformada.

3. O TRABALHO MODERNO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

O mundo do trabalho passou por muitas transformações. Embora as denominações mais comuns sejam em referência à “revolução da informação” de Levy (1999), elas vão desde a “sociedade do capitalismo avançado” de Galbraith (1999), até a “terceira onda” de Toffler (1980) ou ainda a “era da descontinuidade” de Drucker (1998). O fundamental é que vivemos importantes transformações no mundo do trabalho, este é um dos aspectos em que a vida mais mudou. “Nos últimos 25 anos deste século que se encerra, uma revolução tecnológica com base na informação transformou nosso modo de pensar, produzir, consumir, negociar, administrar, comunicar, viver, morrer, fazer guerra e fazer amor” (CASTELLS, 2000, p.27).

Segundo Menegat (no prelo), na Idade Média o trabalho era visto como uma desgraça necessária, realizado por pessoas consideradas inferiores. Com a ascensão do capitalismo o trabalho teve outra conotação e passou a ser visto como uma forma de inserção social. Quem não trabalhasse estaria excluído da nova sociedade. O trabalhador era uma peça necessária às organizações e tinha a finalidade de gerar lucros às mesmas.

A partir da Revolução Industrial, o foco das organizações se voltou para as máquinas. Era preciso se modernizar, pois a produção estava em alta, a condição de vida dos trabalhadores era decadente, a jornada de trabalho chegava há 12 horas diárias e as condições precárias figuravam nos barracões das indústrias.

Com a organização dos trabalhadores em sindicatos, lutando por melhores condições de vida, foram instituídas algumas leis que regulamentaram as relações de trabalho, como a criação do salário mínimo, a jornada de oito horas diárias e o descanso semanal remunerado. No Brasil, foi criada a Justiça do Trabalho em 1939 e, em 1943, o Presidente Getúlio Vargas sancionou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, unificando toda a legislação trabalhista existente até aquele momento no Brasil.

Com a popularização do computador, nas últimas três décadas, teve início uma nova era, onde uma grande parte da mão-de-obra foi substituída por máquinas sofisticadas que realizam o trabalho de várias pessoas e exigem trabalhadores especializados para operá-las. Na última década, o desenvolvimento tecnológico e a competição acirrada entre as empresas contribuíram para a criação de formas mais flexíveis de organizações e de trabalho. Esta nova concepção de trabalho traz, em essência, aspectos positivos como a flexibilidade do trabalho e a diminuição da rotina, mas, contribui para o aumento das incertezas e para a instabilidade, gerando tensão constante e o aumento de doenças, como o estresse.

Começa, então, uma busca por soluções para uma nova questão, o da produtividade competitiva, sem a perda do nível de saúde do trabalhador. Este é o atual problema vivenciado pelas empresas, muito mais aparente com caminhos que a sociedade vem escolhendo. Nesta etapa, uma empresa que não se preocupa com o nível de saúde de seu trabalhador, torna-o insatisfeito, infeliz no trabalho, interferindo na sua produtividade, o que pode refletir em uma empresa não produtiva, inviabilizando a própria sobrevivência da empresa no mercado.

4 FADIGA, MONOTONIA E FALTA DE MOTIVAÇÃO

De acordo com Iida (1995, p. 10) “A aplicação sistemática da ergonomia na indústria é feita identificando-se os locais onde ocorrem maiores problemas ergonômicos. Estes podem ser reconhecidos por certos sintomas como alto índice de erros, acidentes, doenças, absenteísmos e rotatividade dos empregados”. Esses sintomas podem ser gerados pela fadiga, pela monotonia e pela falta de motivação.

Segundo o autor,

Monotonia é a reação do organismo a um ambiente uniforme, pobre em estímulos ou com pouca variação das excitações. Os sintomas mais indicativos da monotonia são uma sensação de fadiga, sonolência, morosidade e uma diminuição da atenção. As operações repetitivas na indústria e o tráfego rotineiro são condições propícias à monotonia. (p. 280)

O nível de excitação do cérebro tende a diminuir com tarefas repetitivas, provocando uma diminuição geral das reações do organismo. Dessa forma, pode ocorrer uma saturação psíquica, ou seja, um conflito entre o dever de trabalhar e a vontade de parar de trabalhar, esse conflito provoca ansiedades e tensões (IIDA, 1995; WISNER, 1995).

Grandjean (1998) afirma que as condições que desencadeiam o surgimento dos estados de monotonia são:

- a) Atividades repetitivas de longa duração, com mínimo grau de dificuldade, mas sem possibilidade de desligar-se mentalmente de todo do trabalho;
- b) Tarefas de observação de longa duração, pobre de estímulos, com a obrigação de atenção permanente.

A monotonia, em geral, resultar em fadiga e falta de motivação. Segundo o autor, essas três conseqüências do trabalho caminham juntas, sendo causa e efeito uma da outra.

Segundo Grandjean, (1998) fadiga é um estado conhecido por todos na rotina diária, está relacionada com uma capacidade de produção diminuída e uma perda de motivação para qualquer atividade.

Fadiga é o efeito de um trabalho continuado, que provoca uma redução reversível da capacidade do organismo e uma degradação qualitativa desse trabalho. A fadiga é causada por um conjunto complexo de fatores, cujos efeitos são cumulativos. Em primeiro lugar, estão os fatores fisiológicos, relacionados com a intensidade e duração do trabalho físico e intelectual. Depois, há uma série de fatores psicológicos, como a monotonia e a falta de motivação e, por fim, os fatores ambientais e sociais, como a iluminação, ruídos, temperaturas e o relacionamento social com a chefia e os colegas de trabalho. (IIDA, 1995, p. 284)

É comum, por exemplo, os trabalhadores se queixarem da segunda e vibrar com a sexta-feira. O motivo é claro: a segunda é o primeiro dia de uma semana de trabalho, e a sexta é o último de uma jornada cansativa e estressante. Assim, o final de semana é uma benção ao trabalhador que não agüenta mais o trabalho que faz.

Para motivar um trabalhador é necessário analisá-lo individualmente, conhecer suas habilidades, suas aspirações, seus problemas e seu convívio social. De posse dessas informações, é possível saber quais necessidades a empresa deve preencher para motivá-lo no trabalho. Uma motivação bem sucedida pode conseguir um desempenho humano acima da média. Essa motivação pode vir de diversas formas, com maiores desafios, maior participação, mais responsabilidades, realização e reconhecimento.

A motivação não acontece sozinha, é preciso vontade. A motivação se encontra, basicamente, nas necessidades humanas, que se dividem em primárias e secundárias. O ser humano necessita satisfazer as básicas que incluem alimentação, água, repouso, ar, proteção e segurança. Essas são necessidades universais, portanto, fáceis de identificar e realizar. Já as necessidades secundárias são mais vagas, e surgem num segundo momento, após totalmente satisfeitas as necessidades básicas. Estas se referem aos valores da mente e do espírito e, naturalmente, são mais difíceis de perceber. Alguns exemplos são a rivalidade, a auto-estima, o senso do dever, a autoconfiança, fazer parte de um grupo e receber afeição. Muitas dessas necessidades são preenchidas fora da empresa, daí a dificuldade dos administradores em lidar com essa situação.

É antigo e retrógrado o conceito de que o trabalhador, ao entrar na empresa, deve deixar os problemas do lado de fora, como se isso fosse possível e o ser humano pudesse ter duas personalidades, uma pessoal, que vive fora da empresa, e outra profissional, que vive, pensa e age segundo normas pré-estabelecidas pela organização.

Sabemos que os trabalhadores trazem para o trabalho muitas atitudes que estão condicionadas pelo seu ambiente externo e estas atitudes, agem sobre o seu desempenho no trabalho. Por isso as empresas devem criar formas de desenvolver a qualidade de vida dos trabalhadores quando estes estiverem trabalhando e quando estiverem fora da empresa.

Desta forma, percebe-se que trabalhos fatigantes e monótonos influenciam diretamente na falta de motivação para o trabalho e, em consequência disso, se refletem na produção do trabalhador.

É difícil fazer uma avaliação da perda de lucratividade das empresas causada pela diminuição da produtividade devido aos trabalhos fatigantes e monótonos, bem como, do resultado financeiro da falta de motivação dos trabalhadores. No entanto, esta perda financeira existe e deve ser considerada pelos empresários, visando uma organização produtiva e trabalhadores sadios e satisfeitos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações organizacionais e técnicas do trabalho vêm se acelerando e assumindo configurações novas em decorrência do progresso científico e dos avanços tecnológicos de um lado e pelas forças econômicas e políticas de outro. E a saúde mental do trabalhador também participa dessa dinâmica, através da transformação da inter-relação trabalho / saúde.

É preciso compreender o sentido assumido pelo trabalho para aqueles que o realizam. As atividades em sistemas automatizados tradicionais, por exemplo, nos quais o trabalhador é levado a assumir uma posição de mero vigilante do sistema, sem interação inteligente com o mesmo pode levá-lo a um estado de monotonia ou sonolência que reduz o seu estado de alerta. Este

processo de desmotivação pode culminar com a perda do sentido do trabalho e, transportando para a rede social em que está inserido o trabalhador, a perda do sentido da própria vida.

O esvaziamento de conteúdo é vivenciado como empobrecedor e desqualificante. Há que se transferir para o trabalhador um significado para as suas atividades e uma motivação para o seu bom desempenho. Em nossos tempos, é fundamental compreender o sentido assumido pelo trabalho para aqueles que o realizam.

As questões mais atuais e mais polêmicas são levantadas pelo tipo de sobrecarga que provém da atividade mental. É cada vez mais comum o predomínio da rotina do computador no qual o estresse seria enormemente aumentado pelo fato de nessa rotina o trabalhador estar sozinho, isolado.

O erro humano é uma transposição da análise do trabalho, no sentido da concepção e realização das tarefas. É preciso que os empregadores compreendam que o erro humano é o reflexo de graves falhas de percepção e de densidade do trabalho a qual o trabalhador é exigido, principalmente no que tange às pressões por maior produtividade.

O caminho para a promoção do reencontro dos seres humanos com o trabalho passa, sem dúvidas, pela aplicação dos conhecimentos que a sociedade possui sobre os seres humanos nos projetos de trabalho que estão sendo desenvolvidos para as organizações empresarias enfrentarem os momentos atuais de alta competitividade. O encontro destes conhecimentos com as necessidades atuais, exigirá uma adequação dos caminhos da gestão para a antropocentricidade, isto é deverá a gestão assumir que o ser humano estará no centro de seus gestos.

BIBLOGRAFIA

CASTELLS, Manuel. *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

DRUCKER, Peter. *Administrando em tempos de grandes mudanças*. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1998.

GALBRAITH, John K. *A anatomia do poder*. 4. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

GRANDJEAN, Etienne. *Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem*. 4. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

IIDA, Itiro. *Ergonomia: projeto e produção*. São Paulo: Editora Edgard Blucher Ltda, 1995.

LEVY, Pierre. *Cibercultura*. São Paulo: Editora 34, 1999.

MENEGAT, Valdenir. *Motivação para o trabalho: um enfoque psicológico*. (no prelo)

SELIGMANN-SILVA, Edith. *Saúde mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário*. Cad. Saúde Pública., Rio de Janeiro, v. 13, 1997. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>

TOFFLER, Alvin. *A terceira onda*. 7. ed. Rio de Janeiro: Record, 1980.

WISNER, A. *A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia*. São Paulo: Ed. UNESP/FUNDACENTRO, 1995.