

**Categoria:** Prestadores de Serviço

**Profissionais Responsáveis:** Luís Carlos Moraes e Myrian Moura Andreoli

**Contato:** verboconsultoria@terra.com.br

## **Resumo do trabalho**

A construção da autonomia e o resgate do profissionalismo por sentido de vida é o que sugere o “Programa Metamorfose”, aplicado na reinserção de 31 funcionários afastados do trabalho na empresa Villares Metals S.A., indústria do ramo da siderurgia, situada em Sumaré, SP.

O Programa buscou operar uma transformação significativa nas pessoas levando-as a um estágio superior de maturidade, assim como se traduz pelo nome, através da ação comunicativa e busca de sentido, explorando a plenitude no pensar e agir, promovendo a construção de uma identidade pessoal livre, isto é, não referenciada nos vínculos de dependência à organização.

O projeto trabalha o empregado como AUTOR de sua própria história que, através da construção da consciência, com informações e análise de oportunidades, encontra possibilidades, permitindo-lhe fazer escolhas que impactam positivamente na sua qualidade de vida. Na prática, é a superação da dependência construída com base na cultura do ser refém de algo externo a si mesmo, como nas instituições paternalistas, cujo “Bem Estar Social”, é uma pretensa interface amigável da relação que entorpece o livre arbítrio e substituí pelo clientelismo institucional o exercício dos valores da ética e cidadania.

Está claro que este não desenvolvimento da identidade se dá de modo muito pouco consciente, induzido e reforçado pela lógica que se reproduz nas Políticas de Estado, postura do Judiciário, organizações Sindicais, Empresas, etc. já que a tutela se desenvolve tendo como substrato a renúncia da condução da vida e conseqüente outorga, seja por medo de tomar decisões pela perda das opções não eleitas ou pela culpa na assunção de opções frustrantes.

O resgate, neste contexto é tratado como constante re-construção, como mudança, possibilidade de liberdade, autonomia, como sujeito agente de crescimento e desenvolvimento, mais precisamente como elaborador inescotável do seu cotidiano. Direcionamos então este pensamento através da liberação do fatídico trabalho como fardo, para o trabalho como possibilidade de emancipação e crescimento social e pessoal, já que não pode haver compromissos fora da autonomia.

Este vôo, influenciado por informações, do ser adulto e livre, que simboliza a identidade real, faz, dentro do programa, com que a pessoa se permita buscar sua plenitude e estimula a METAMORFOSE nas esferas emocional, afetiva e social, quebrando assim a cadeia do adoecimento, impedindo a perpetuação de processos sociais escravizantes a que é submetida em nome da necessidade de cuidados especiais, estabilidade e benefícios públicos estigmatizantes.

Desta forma o programa metamorfose permite que o trabalhador torne-se sujeito de sua própria história, tornando a organização parceira no desenvolvimento de cada ser humano que está envolvido no sistema, desenvolvendo desta forma o ser autônomo e não mais o autômato, dentro da organização.

Este trabalho tem como intenção inovar os procedimentos na área de saúde ocupacional, dentro do universo de gestão de pessoas.

## **Impacto na vida dos reabilitados e indicador utilizado para medir esse impacto**

Repetindo-se para que haja ênfase, dissemos que o resgate da autonomia e do profissionalismo por sentido de vida é o que sugere o denominado “Programa Metamorfose” aplicado na reinserção de trabalhadores afastados do trabalho na empresa Villares Metals S.A.

Para este trabalho foi adotado a linha teórica de Viktor Emil Frankl (1905-1997), psiquiatra e psicólogo austríaco, que criou um método de tratamento psicológico que denominou logoterapia, uma das dissidências da psicanálise freudiana surgidas em Viena e uma das muitas teorias sobre motivação básica do comportamento humano, desenvolvendo a Psicologia existencialista.

Para Frankl, a liberdade de o homem escolher seu próprio destino e o caminho a seguir, em qualquer circunstância deve ser respeitada. De acordo com a logoterapia (Logos definido como "significado"), o desejo de encontrar um significado para sua vida é a motivação fundamental no ser humano, uma fundamentação diferente do princípio do prazer proposto por Freud na psicanálise.

Para Frankl, a principal preocupação do homem é estabelecer e perseguir um objetivo, e é esta busca que é capaz de dar sentido à sua vida, fazendo para ele valer a pena viver, e não a satisfação de seus instintos e o alívio de tensões como sustenta a psicanálise ortodoxa.

Não se trata, portanto, de um sentido para a vida em termos gerais, mas um sentido pessoal para a vida de cada indivíduo, que este escolhe, mas também pode criar. Frankl teorizou que o indivíduo pode encontrar um sentido para sua vida por três vias: (1) criando um trabalho ou realizando um feito notável, ou ao sentir-se responsável por terminar um trabalho que depende fundamentalmente de seus conhecimentos ou de sua ação; (2) experimentando um valor, algo novo, ou estabelecendo um novo relacionamento pessoal. Este é também o caso de uma pessoa que está consciente da responsabilidade que tem em relação a alguém que a ama e espera por ela; (3) pelo sofrimento, adotando uma atitude em relação a um sofrimento inevitável, se tem consciência de que a vida ainda espera muito de sua contribuição para com os demais.

Nestes três casos, a resposta do indivíduo então deixa de ser a perda de tempo em conversas e meditação, e se torna a ação correta e a conduta moral objetiva. Teve como um dos seus seguidores Abraham Maslow com o desenvolvimento das metanecessidades, que seriam as necessidades que estariam igualmente presentes como as básicas, mas que não poderiam ser satisfeitas enquanto aquelas não fossem preenchidas.

Estas metanecessidades seriam necessidades transindividuais, éticas, espirituais. Alguns autores definem-na como a capacidade de perceber a interconexão entre tudo. A possibilidade de uma visão ecocêntrica, humana e de solidariedade.

Deve-se pensar que a partir da globalização criou-se uma nova identidade social e esta foi reclamada através de canais errôneos e estigmatizantes, por aparecimento de queixas de dor como uma forma do trabalhador gritar e se rebelar por estas mudanças na própria identidade pessoal.

O trabalho neste novo panorama deve ser visto como o meio para atingir um campo de atuação que desencadeie um sentido de vida, segundo Frankl, que preencha um vazio existencial. Uma profissão, escolhida hoje em dia, deve trazer consigo a missão, para que desperte um processo apaixonado (pathos) dentro da pessoa e a faça trabalhar e se esforçar para atingir um objetivo nobre dentro da construção de sua realidade, emancipando-se. Segundo Ciampa (1987), o reconhecimento da identidade e a apropriação do corpo como realidade na superação, pode tornar conscientes e voluntários as possibilidades de mudanças individuais, inclusive com relação ao surgimento, aumento ou diminuição de dores físicas.

Portanto, baseando no estudo deste mesmo autor, a presença de componentes subjetivos do trabalhador (queixoso), ligados a uma não transformação, uma não emancipação (o que significa evitar a metamorfose por simples de reposição/mesmo), torna o corpo em devir patológico, impedindo o indivíduo de ser ele próprio, ou seja, o “autor” de sua própria história, motivado pelo medo de encontrar em si novos parâmetros de vida social, ou mesmo a possibilidade de um viver pós-convencional, a partir da necessidade de inserção, advinda da globalização, ou pela ignorância da própria capacidade, ou mesmo comodismo ao enfrentar barreiras que precisam ser destruídas, preferindo manter o seu papel de ator social, impossibilitado pela doença da transformação (grifo nosso).

Este processo relatado por Ciampa, tem seu caminho como condição efetiva do processo a ação comunicativa encontrada nos estudos de Habermas. Habermas diferencia três áreas cognitivas genéricas primárias nas quais o interesse humano gera conhecimento. Estas áreas determinam categorias relevantes para o que nós interpretamos como conhecimento.

Quer dizer, eles são denominados conhecimento constitutivo, que determinam o modo de descobrir o conhecimento e como podem ser garantidas as necessidades desse conhecimento. Estas áreas definem os interesses cognitivos ou os domínios de conhecimento, que são fundamentados em aspectos diferenciados da existência social: trabalho, interação e poder.

O trabalho refere-se ao modo como a pessoa controla e manipula o seu ambiente. Isto é comumente conhecido como ação instrumental. O conhecimento é baseado em investigação empírica e governado por regras técnicas. O critério de controle efetivo da realidade define o que é ou não é uma ação adequada.

Segundo Habermas, o domínio emancipatório significa auto conhecimento ou auto reflexão. Isto envolve reconhecer o modo como a história e a biografia de alguém vê a si próprio e suas expectativas e papéis sociais. A emancipação está relacionada com as forças institucionais ou ambientais, que limitam nossas opções e o controle racional sobre nossas vidas, mas que podem ser encaradas como além do controle humano (reificação).

Percepções obtidas através de auto conhecimento crítico são emancipatórias, na medida que no mínimo uma pessoa pode reconhecer as razões para seus problemas. Conhecimento é obtido através de auto-emancipação, através da reflexão que conduz a uma consciência ou perspectiva de transformação.

Assim, segundo o ponto de vista habermasiano a linguagem é o meio desta reflexão, pois é concebida como garantia da democracia, isto é, uma forma política derivada de um livre processo comunicativo dirigido a conseguir acordos consensuais em decisões coletivas. Seguindo o processo especulatório, o que me chamava atenção foi observar que todos os funcionários de uma empresa trabalham nas mesmas condições de risco para desenvolvimento das queixas de dor, mas somente poucas adoecem.

Uma pergunta passou a se resumir neste programa em: por que os trabalhadores, acometidos por processos dolorosos, identificados como sendo do posto de trabalho, no vigor da fase laboral de suas vidas, não buscam a cura de suas doenças e se mantinham em afastamentos eternos, até alcançarem as suas aposentadorias?

O ascender de um novo profissional se propõe neste contexto, quebrando a própria cultura da relação de trabalho, permitindo florescer um profissional que seja AUTOR e não ator dentro do cenário sistêmico que são as organizações. Inicialmente fizemos uma investigação das variáveis psicossociais dos 21 trabalhadores afastados da empresa, com os objetivos de: • Avaliar os casos de afastamento do trabalho, queixas e etiologia das patologias; • Estabelecer possíveis relações entre as queixas e o trabalho; • Avaliar e equacionar, nestes casos, eventuais problemas ergonômicos; • Levantar as relações físicas e emocionais com

o trabalho; • Localizar a influência da gestão da empresa com as doenças ocupacionais; • Levantar expectativas dos funcionários em relação ao trabalho; • Levantar os dados gerais e os específicos observados durante as avaliações; • Buscar sugestões e encaminhamentos para possíveis problemas localizados; • Fazer um levantamento das necessidades emocionais.

### 3.1 MÉTODO

O método utilizado nestes casos foi de anamnese ocupacional, e entrevista detalhada, seguido da elaboração de um relatório com os dados e com as conclusões obtidas. Todas as entrevistas foram realizadas por 01 psicólogo, para que fossem observados os comportamentos verbais e não verbais de todos os entrevistados, e a avaliação diagnóstica na busca de um panorama psíquico/emocional. Foi utilizado, para esta pesquisa um roteiro prévio para a realização dos procedimentos, acompanhado de minuciosa observação das variáveis secundárias, em relação ao comportamento, verbalizações e reações no decorrer da avaliação.

A entrevista psicológica foi mesclada a anamnese ocupacional de modo a estabelecer o histórico e a correlação mais fiel possível das queixas e da realidade de cada indivíduo. A entrevista psicológica foi baseada no roteiro sugerido no livro do Dr. Hudson de Araújo Couto, “Como Gerenciar as questões das LER/DORT” (1998), com modificações ou complementos para uma área de investigação mais abrangente no que concerne ao interesse psicológico.

A partir de todos os dados coletados chegou-se a um trabalho inicial, denominado Relatório das Avaliações. Vale destacar que as “avaliações” são importantes pelo seu valor qualitativo, pois nestas avaliações usam-se as formas descritivas e também de observação do comportamento corporal adotado no momento das respostas.

Desta maneira, procurou-se avaliar todos os dados obtidos mantendo a observação dos comportamentos sem perda de dados ou estatísticas. “Um dos efeitos maiores desta revolução no campo da epistemologia foi a colocação do sujeito do conhecimento no primeiro plano da produção do objeto teórico dos diferentes discursos científicos.

Estes passam a ser considerados como produções históricas e não a enunciação de verdades universais... que permite afirmar ... que este sujeito empreende um trabalho de interpretação do real e que a interpretação é constitutiva da objetividade científica.” (Birman, 1991, p.15) Nesse contexto, o roteiro da entrevista serviu apenas como documento ordenador do diálogo que se estabeleceu entre o entrevistado e o profissional, dado que a técnica, nesse caso, depende, da autenticidade e veracidade das informações do entrevistado.

Assim, procuramos compreender - e não contestar ou, mesmo, testar aquilo que nos é confiado na entrevista (SCHRAIBER).

Utilizou-se a entrevista não só como uma forma de entender e captar os sentimentos dos entrevistados, mas também como um mecanismo facilitador do relacionamento. Estas entrevistas foram realizadas nos meses de Janeiro e Fevereiro do ano de 2005, dentro das instalações da empresa Villares Metals S.A. Houve a autorização formal dos entrevistados, uma vez explicada a abordagem, seguida de uma colaboração efetiva de todos, sendo que alguns inicialmente se mantiveram distantes e desconfiados, mas logo em seguida, rompidas as barreiras iniciais, todos foram de prestimosa ajuda.

### 3.2 APRESENTAÇÃO

Avaliaram-se os diversos itens da entrevista proposta, mas destacou-se, por considerarem-se relevantes, apenas as questões referentes ao: • Nível de escolaridade; • Idade; • Estado civil; • Relacionamento e vida conjugal e familiar; • Condições de trabalho; • Queixas; • Origem e Local do sofrimento.

### 3.3 DESENVOLVIMENTO

Tomou-se como base, para os questionamentos a seguir, a existência de um perfil psicológico característico das pessoas que apresentam queixas de dores de membros superiores relacionadas com o trabalho. Existem quatro situações já conhecidas e validadas em que se podem relacionar o desencadeamento de queixas, desequilíbrios e alterações com o trabalho: • A presença de problemas pessoais que afetam a ligação do indivíduo com o ambiente externo, sobrecarregando de emocionalidade suas relações e seus contatos com o trabalho, mas os mesmos gostam da empresa; • O ambiente de trabalho é considerado agressivo, as máquinas apresentam riscos em sua operação, não atendem aspectos ergonômicos, a velocidade de produção é muito alta, não existem pausas, ainda assim os trabalhadores gostam da empresa, mas estão insatisfeitos com o seu trabalho; • Os trabalhadores não gostam da empresa, estão revoltados, cansaram-se de dar sugestões, a empresa não oferece condições mínimas de bom relacionamento entre seus trabalhadores, estabelecem-se rixas pessoais entre funcionários e chefias. Neste caso os funcionários gostam do seu trabalho, mas não gostam da empresa; • Problemas de relacionamento com a liderança afetam o nível de tensão no trabalho, ou seja, os funcionários gostam da empresa, mas não dos seus chefes;

### 3.4 AVALIAÇÃO DOS CASES VILLARES METALS S.A. 3.4.1 ANÁLISE QUANTITATIVA

Foram entrevistados e avaliados 31 trabalhadores, 21 deles apresentavam queixas de dor, os outros 10 casos seriam de outras patologias, mas sem associação com o trabalho, todos eles afastados. Analisando a amostra encontrou-se: 31 funcionários do sexo masculino = 100,00 % 16 trabalhadores com o Ensino Médio Completo = 51,61 % 12 trabalhadores com Ensino Médio Incompleto ou abaixo = 38,70% 24 casados = 77,41 % 23 gostam ou gostavam do trabalho = 74,19 % 26 deles tem filhos = 83,87 % 04 praticam alguma atividade física = 12,90 % 07 tem parentes afastados = 22,58% 3.4.2 ANÁLISE QUALITATIVA Pelas avaliações realizadas, nos casos dos 31 trabalhadores encaminhados, verificamos que a situação nº 01, citada acima, é a que mais se identificou com os A presença de problemas pessoais que afetam a trabalhadores avaliados, é ela: ligação do indivíduo com o ambiente externo, sobrecarregando de emocionalidade suas relações e seus contatos com o trabalho, mas os mesmos gostam da empresa; Destes somente 01 caso de dor pôde ser considerado, de forma incontestável, como AT (Acidente de Trabalho), tendo já retornado ao trabalho.

Nos demais casos as angústias sociais, familiares e o ambiente da empresa, no que diz respeito à liderança, desencadearam e facilitaram o surgimento das queixas, além de alguns casos onde o problema não se concentrava nem na patologia, nem na empresa, mas no benefício previdenciário conquistado.

Os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, além de parecerem ser epidêmicos, no que concerne a uma introjeção de comportamentos sociais facilitadores, traz consigo o fator subjetivo da dor. Não consideramos que a dor inexistia.

Ela é real, e pode estar ligada à tensão emocional (psicogênica), que ajuda a desencadear dores difusas, possivelmente geradas pela angústia familiar e social que vivenciam.

Enfim, não parecia ser o posto de trabalho ou a atividade realizada, em si, que desencadeava os sintomas e queixas, além do mais que todos os cuidados no campo de saúde e segurança eram monitorados e aplicados e havia estudos ergonômicos em cada linha de trabalho, portanto estas queixas estas decorriam basicamente da emoção, da imaturidade, dos objetivos de vida, da problemática pessoal, que repercutia dentro da forma como o trabalho era realizado.

Os casos que podem ser relacionáveis com o trabalho que se é desempenhado, geralmente são de fácil compreensão, são patologias

diagnosticáveis à avaliação clínica, que comumente ao ser retirado o agente agressor, a cura é esperada e o retorno garantido em tempo apropriado para o restabelecimento do paciente.

Pelas avaliações, pelos relatos analisados e discutidos, constatou-se que a “insatisfação” era um fator comum e principal, na gênese das queixas e dos afastamentos. Decorrente de sua problemática pessoal e da conjuntura de momento o trabalhador criou uma ligação exagerada com o trabalho na tentativa de reconhecimento, que lhe garantisse a estabilidade no emprego. A maioria dos casos observados era do sexo masculino (100,00%).

Deste grupo 84 % tem idade acima de 30 anos, portanto a possibilidade de desligamento per si tornou-se um sofrimento insuportável para estes trabalhadores. A carga emocional que era utilizada por estas pessoas, visando a manutenção do emprego, podia ser considerada penosa, uma vez que o encontro de um novo espaço ou uma recolocação no mercado de trabalho externo, caso fossem demitidos era quase impossível, devido à empregabilidade requerida no mercado atual (51,61% ensino médio completo - geralmente fruto de supletivos e 38,70% ensino médio incompleto e/ou abaixo).

Além disso, a sensação de segurança e a cobrança social externa, pela manutenção da família (77,41 % casados e 83,87 % com filhos), aumentavam o vínculo destes trabalhadores com a empresa. Da amostra somente dois trabalhadores possuíam curso técnico, e suas queixas foram formalmente relacionadas as suas lideranças e RH. Um dado que chamou a atenção foi que a maioria dos trabalhadores afastados pesquisados gostava de trabalhar na empresa (74,19 %), demonstrando o vínculo com o trabalho e com a Empresa, mas também levantamos 06 casos de pessoas que estavam genuinamente se aproveitando da situação de afastado, no uso dos benefícios desta condição, sem qualquer atributo de valores morais.

O problema do aumento nas queixas podia ser considerado como um sinal de que alguns pontos ou situações deveriam ser repensados e reavaliados Na avaliação destas entrevistas conclui-se que os trabalhadores estavam realmente passando por situações emocionais significativas, e atribuindo à Empresa um papel de vilã. Várias pesquisas estão sendo realizadas no sentido de se definir a questão das LER/DORT, que causa uma polêmica mundial, mas o certo é que com a informação correta e atividades preventivas conseguiremos reduzir estes acontecimentos na empresa. É importante enfatizar as sugestões dos próprios trabalhadores queixosos fizeram, são elas: • A necessidade de um melhor diálogo e de uma comunicação mais eficaz; • Respeito e humanização de alguns líderes; • Informações e orientações para o desenvolvimento de atitudes preventivas; • Abrir ou facilitar a existência de um canal de comunicação das queixas e insatisfações; • Melhoria no treinamento dos coordenadores e encarregados; • Elaboração de um programa de atividade física e qualidade de vida. Outros aspectos a serem observados incluíam: • Adequar a seleção e admissão dos novos funcionários à realidade local e às necessidades da Empresa; • Desenvolver um perfil proficiente para adequar o indivíduo às suas funções e às expectativas e habilidades individuais, permitindo um crescimento do trabalhador e diminuindo as possibilidades de frustração; • Estabelecer uma linguagem de transparência e comunicação entre a direção da Empresa e os trabalhadores. Com a avaliação qualitativa das entrevistas, que foram mantidas em poder do investigador pelo caráter ético profissional e sigiloso, pode-se concluir que: • Os trabalhadores que apresentavam tensões decorrentes da problemática afetivo-emocional pessoal e familiar, além do receio do desligamento e por não encontrarem em si possibilidades no mercado de trabalho, tendiam a desenvolver o trabalho de forma inadequada, levando o corpo a sentir dor.

Estas afirmações têm embasamento científico nas observações e comprovações dos textos de BONGERS & HOUTMAN, em "Psychosocial aspects of musculoskeletal disorders" 1995: p.27: "Psychological and physiological pathways have been put forward to explain that psychosocial load may change the perception of symptoms or induce physiological changes that may result in musculoskeletal problems. One of the most prominent hypotheses is that high psychological load (and for instance anxiety, nervousness) may increase static muscle activity and the long term provoke pain. This relationship may explain in particular part of the associations between psychosocial load and neck, shoulder and upper limb disorders."

Utilizou-se então, a cada entrevista com cada afastado o processo de permissão para uma emancipação na busca de um novo sentido de vida, onde eles a partir da doença refletissem sobre suas biografias e pudessem se descobrir como pessoas e autores de suas histórias. A qualidade da argumentação e das informações foi ponto forte a cada entrevista, portanto o processo de metamorfose foi acontecendo, no momento que cada um deles se propunha a uma modificação na qualidade de vida.

Como citamos, o Programa Metamorfose traz consigo a ação comunicativa e nesta ação, ética e sincera, o interlocutor leva o ouvinte a uma auto-reflexão, onde o estigma da doença, passa a ser avaliado e repellido pelo sentido de vida, ou seja, pela vontade espontânea de mudança. Habermas, em sua teoria da ação comunicativa, classifica de comunicação não distorcida quando o emissor é sincero no que diz, não tentando enganar o receptor. Quando uma das regras é violada, ou seja, o locutor está mentindo, então a comunicação esta distorcida.

Esta teoria de comunicação tem muitas implicações, inclusive uma definição de verdade de caráter universal.

É necessário adequar o local de trabalho e as atividades exigidas às características do homem, quer seja no aspecto físico, quer seja no aspecto emocional e psicológico, mas há que desenvolver também a autonomia dos seres humanos que participam da organização. Os entrevistados foram resgatando a dignidade e identidade de ser trabalhador e voltaram para a empresa com outra concepção de si mesmos e de suas missões de vida.

Criaram um propósito. Alguns deles voltaram a estudar, outros buscaram desenvolver o trabalho respeitando seus limites, mas todos passaram a serem independentes do ambiente externo, para valorizarem seus talentos e possibilidades. Há que se respeitar a individualidade e a ansiedade do indivíduo deixando-se claro e transparente o que será possível atender dentro das características e necessidades da Empresa.

Deve-se ter como premissa básica a preocupação da Empresa com o ser humano, com a qualidade do ambiente de trabalho, com a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, pois isso com certeza pode ser o fator diferencial no sucesso da organização e na qualidade do seu produto. Hoje em dia não se aceita mais a qualidade do produto final sem o respeito à qualidade de vida de quem produz, mas esta qualidade pode estar intrinsecamente ligada à consciência de que cada trabalhador deve ter uma individualidade desenvolvida e respeitada, buscando de cada participante do sistema a qualidade de ser profissional, independente da organização e sim de si mesmos.

A equipe da Engenharia de Segurança, Medicina do Trabalho e Psicologia, não são as geradoras nem as gestoras das queixas, e sim o suporte e o canal de alerta e reconhecimento de que algo está ocorrendo e precisa ser investigado, avaliado e se necessário corrigido. Desse modo, a própria comunidade científica já admite que há benefícios indiretos na experiência e na manutenção das queixas, o que está obviamente alicerçado em repercussões sociais mais amplas e complexas que fazem parte da gênese do fenômeno social que estamos vivenciando. Há que se mudar a cultura, há que se permitir mudanças, há que se criar uma empresa

onde todos serão profissionais autônomos, onde o campo de trabalho servirá ou para laboratório onde se desenvolvam talentos, ou um caminho possível de investimento na busca do sonho de cada um.

Há que se desmistificar o Mito da Empresa Provedora de Felicidade, a empresa não é e nem deve ser provedora de nada, a não ser do salário e de identidade de trabalhador. O desejo de crescimento é individual, ainda mais neste momento social, onde o mercado é extremamente competitivo e é exigido do profissional criatividade, talento e empreendedorismo.

O Programa Metamorfose aplicado aos afastados trouxe de volta seres humanos que precisavam ser acolhidos dentro de um estigma coletivo, para que a partir do conceito de doentes, sentissem validada e reconhecida a sua dor, dor proveniente do medo, do não reconhecimento de caminhos possíveis de desenvolvimento e liberdade e, da bagagem concedida culturalmente de ator social, onde em seus conceitos seguiam um escripte de um mundo do trabalho como responsável pela sua identidade e não identidade como consequência de suas aptidões e talentos investidos e consentidos.

Nesta difusão de informação da realidade social e da possibilidade de cada um poder ser alguém no mundo, transformou a visão do trabalho como fardo e trouxe a visão do trabalho como fonte de prazer, saúde e vida, pois só através dele que seremos nós mesmos e teremos a possibilidade de trabalhar naquilo que somos melhores, trabalho por paixão, por talento, por missão.

### **Resultados obtidos, conclusão e perspectiva de continuidade**

#### **CONCLUSÃO**

Quando se fala em gestão de pessoas devemos analisar o ser humano em sua integralidade: além da pessoa física, encontramos também os atores sociais, inseridos em vários momentos econômico-culturais mundiais. Portanto, todos os aspectos da vida deste ser humano trabalhador se interligam, uma insatisfação ou sintoma que presente, pode repercutir sobre as demais dimensões daquele que não é somente um trabalhador, mas é também um amigo, um pai, um marido, etc. sendo portador de dores, medos, frustrações, alegrias, desgastes, esperanças, expectativas e assim por diante. A razão destas patologias, que levam aos afastamentos do trabalho, dentro de um ambulatório médico empresarial, são múltiplas e intervenientes e deveriam ser pesquisadas para um resultado positivo e transformador do processo adoecer. A premissa inicial de um grupo de trabalho na área de saúde atualmente é transformar o paradigma da ação “tratar da doença”, em investimento na promoção de saúde e quando se toca no termo saúde, prioriza-se a busca da qualidade de vida de cada participante do sistema.

No Ambulatório Médico da empresa Villares Metals S.A. tomou-se como missão a promoção de saúde e fazer uma mudança cultural no campo de gestão de pessoas, buscando a especialidade de cada profissional que nele atuava para este intento, em um trabalho interdisciplinar, pela união de saberes, voltado para a transformação cultural. Inicialmente, no campo psicológico, precisava-se ser quebrada a visão do trabalho como fardo, que culturalmente se propagava, até pela etiologia da palavra trabalho, como derivante do objeto “trippalium”, instrumento de tortura, ou por termos sociais difundidos pejorativamente, de uma atividade cotidiana mortificadora, como no termo: “vou para a batalha”, necessitando ser urgentemente ser substituído pelo processo de encontrar na atividade laborativa um prazer, pois o trabalho, precisava ser visto como uma via de participação na construção de uma sociedade, a partir de valores, os quais reproduzimos nos diferentes contextos de atuação profissional.

Foi profundamente explorada a verdade de que quando se é um profissional não estamos apenas realizando tarefas sem sentido, mas estamos sendo pessoas

que se dedicam a algo, investindo energia, força, competência e neste processo, aprendendo e se transformando, conseqüentemente transformando o mundo.

O trabalho, então, foi diretamente relacionado à identidade, pessoal e social, pois por meio dele se desenvolve e se constrói a imagem de cidadãos produtivos e, portanto, úteis para a sociedade. Neste período de implantação do programa foi divulgado o espaço de comunicação, ou espaço público, fundado, com embasamento teórico/científico de Habermas, corroborado nas teorias de Dejours, denominado PROGRAMA METAMORFOSE, tentando completar a lacuna que foi levantada em estudos anteriores em várias empresas, no sentido de mudanças de paradigmas, que estava em estabelecer uma responsabilidade aos funcionários como gestores de si mesmos, em suas expectativas e desenvolvimento, além de investir na necessidade de maturidade para comunicar suas dúvidas e angústias.

No início das atividades com os afastados, levantou-se que as variáveis que acarretavam as queixas de dor eram causadas pela falta de perspectiva frente à Globalização, pela baixa escolaridade no enfrentamento da empregabilidade imposta pelo mercado, pela responsabilidade de sustento de uma família com filhos e o fundamental, pelo descrédito que as pessoas tinham em si mesmas aliado ao receio do desligamento em um campo com poucas possibilidades de busca de autonomia, advinda de uma história socialmente privada da busca de autonomia (in “Sobre o Problema da Identidade do Homem, em Rousseau” – Barros, G.N.M., 2000).

As entrevistas seguiram o perfil de busca de autonomia na auto-motivação, no intuito de encorajar a auto superação, entremeada nos esquemas oferecidos socialmente fossem rompidos, em uma tentativa de mudança cultural para uma nova forma de ver e se colocar no mundo no século XXI. Analisando os dados obtidos e a descrição acima apresentada evidenciou-se na ocasião a necessidade da realização de um trabalho na área afetivo-emocional dos afastados entrevistados, na busca de uma maior maturidade pessoal e consciência profissional, na tentativa de propiciar uma a volta ao trabalho, mostrando o caminho para se obter “Qualidade na Vida” de cada um deles.

Este retorno ao trabalho dos afastados, que foi consentido paulatinamente por cada um deles, criou-se dentro da empresa uma convivência mais prazerosa e harmoniosa de todo o grupo de trabalho em que eram reinseridos, além de dar um impulso no desenvolvimento de uma integração, visando o trabalho em equipe, tão necessário hoje em dia. As propostas apresentadas na conclusão deste trabalho foram:

- Trabalhar no sentido de obter uma mudança cultural dos funcionários, para que eles entendam a nova realidade do mercado e da Empresa, a nível mundial, nacional, e principalmente local;
- Criar uma estratégia para melhorar a auto-estima dos trabalhadores, de modo que os mesmos compartilhem da visão e a missão da empresa e de si mesmos, visualizando o âmago do Negócio da Villares Metals;
- Modificar a visão do “trabalho” como um fardo a ser suportado e transformá-lo em conquista de espaço, fonte de crescimento social e afirmação pessoal na sociedade;
- Focalizar e estimular o orgulho e a dignidade do trabalhador, abrindo-lhe portas para a sociedade;
- Desenvolver a maturidade do profissional trabalhador;
- Adequar o ambiente físico e psicossocial da empresa, através de técnicas estratégicas voltadas para a manutenção da saúde e reinserção destes afastados;
- Atentar cuidadosamente para os ambientes de trabalho, buscando uma adequação ergonômica contínua, com o envolvimento e participação de toda equipe;
- Oferecer treinamentos para a equipe de trabalhadores e principalmente de chefias e supervisores, no sentido de uma melhor integração horizontal e vertical;
- Adotar posturas e posições claras e transparentes no trato das questões, da Empresa, que envolvam os trabalhadores;
- Abrir, estimular e facilitar a criação de um canal de comunicação, que permita aos trabalhadores, de todos os níveis, a possibilidade expressar suas ansiedades, e ter suas queixas, sugestões e reivindicações ouvidas

e também questionadas e, se for o caso publicamente atendidas; • Demonstrar, caso esta seja a realidade, a preocupação da Empresa com o seu “humamware”; • Manter os casos suspeitos de insatisfação sob vigilância de modo a agir preventivamente, evitando agravamentos; • Estabelecer retornos graduais e progressivos ao trabalho, em todos os casos de afastamento maior do que 15 dias; • Estabelecer mais claramente os critérios e técnicas a serem adotadas na seleção e admissão de modo a otimizar as necessidades do Brasil que precisa ter um futuro de grandes profissionais; Além da reinserção dos afastados, onde obtivemos sucesso que se repercutiu, aplicou-se o Programa Metamorfose em todos os níveis da fábrica, para que houvesse uma ação preventiva no sentido de evitar o adoecimento. Para que o programa desse certo foi importante que fosse mantido o foco no desenvolvimento, e no profissionalismo e não no assistencialismo.

Foi necessário fazer com que fosse compreendido que toda mudança, para que seja eficaz, precisaria ser consentida, tanto intelectual, quanto emocionalmente, além da vontade de querer mudar e encontrar as vantagens desta mudança, sem este conceito, todo trabalho seria em vão. Parte deste trabalho foi desenvolvida, em forma de treinamento, com as seguintes técnicas de abordagem: • Palestras; • Atendimentos individuais no espaço público, neste caso o ambulatório médico; • Dinâmicas de grupo; • Recursos audi-visuais; • Atividades lúdicas integrativas; • Aplicação de técnicas motivacionais voltadas para o sentido de vida e emancipação; Para encerrar deixa-se a sugestão de que qualquer especialidade de profissional pode ser facilitador deste processo, desde que o mesmo esteja plenamente imbuído e convencido de sua própria METAMORFOSE.