

# O SENTIDO DE VIDA NO TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DA LOGOTEORIA PARA A QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

## THE MEANING OF LIFE IN WORK: CONTRIBUTIONS OF LOGOTHERAPY FOR QUALITY WORK LIFE

**Pablo Lincoln Sherlock de Aquino**

*Universidade Federal de Campina Grande*

**Fernanda Cagol**

*Centro Universitário Internacional - Uninter*

**Resumo.** Este trabalho procurou fazer relações entre a teoria de Viktor Frankl, intitulada Logoteoria, com estudos da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Trata-se de uma pesquisa bibliográfica utilizando os conceitos de autotranscendência, valores de criação, de experiência e de atitude, bem como referências a algumas teorias motivacionais. No tocante à QVT, foram investigados alguns estudos sobre seus aspectos históricos e suas características no contexto laboral atual, dificuldades enfrentadas e perspectivas. Esta pesquisa teve o intuito de promover reflexões referentes à viabilização do uso da Logoteoria em prol da QVT, em virtude da importância da temática frente ao desenvolvimento das pessoas e da sociedade. Para a compreensão teórica acerca de Frankl e da QVT, este artigo apresenta, em sua estrutura inicial, tópicos relacionados a ambos, separadamente; em um terceiro tópico, há uma reflexão sobre a aplicação da Logoteoria nos ambientes organizacionais relacionada ao desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho.

**Palavras-chave:** Logoteoria; Sentido de Vida; Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

**Abstract.** This study sought to make links between Viktor Frankl's theory, entitled Logotherapy, with studies of Quality of Work Life (QWL). It is a literature research by using the concepts of transcendence; creative, experiential and attitudinal values as well as references to some motivational theories. Regarding QWL, some studies were investigated on its historical aspects and features in the current work context, difficulties and perspectives. This research aimed to promote thinking on the feasibility of using Logotherapy in favor of QWL, due to the importance of the issue considering the development of people and society. For theoretical understanding about Frankl and QWL, this paper presents, in its initial structure, topics related to both separately and in a third topic, there is a reflection on the application of logotherapy in organizational environments related to the development of the Quality of Work Life.

**Keywords:** Logotherapy; Meaning of Life; Quality of Work Life (QWL).

## INTRODUÇÃO

Desde o século XIX, com a explosão da Revolução Industrial na Inglaterra, a humanidade moderna caminha sob a égide dos efeitos das relações de trabalho – sejam voltadas ao relacionamento interpessoal ou aos aspectos operacionais –, considerando as radicais transformações no modo de vida dos produtores individuais e detentores do saber-fazer. A partir de então, essas pessoas passaram a seguir regras institucionais, a ter que se adaptar a uma cultura comum – muitas vezes, diferente de sua própria – a ter metas de produtividade e também a viver longe de suas famílias, única unidade de produção em que esposas e filhos ajudavam o artesão nas fazendas e oficinas.

Considerando a relevância da forma com que as sociedades antigas cunhavam o trabalho, percebe-se toda a atmosfera negativa que envolve a atividade. Ao adotar o termo *tripalium* para denominá-la, os romanos antigos associaram-na à tortura, uma vez que também usaram o mesmo termo para denominar um instrumento de tortura. O trabalho era então considerado “aquilo que tortura”. Filósofos como Platão e Aristóteles relacionavam o trabalho com o sentido de necessidade, contrapondo-se ao sentido de liberdade, pois, por consequência, aquilo que é necessário carrega consigo a conotação de obrigatoriedade, tolhendo a liberdade e a sobreposição do homem às coisas do mundo (Enriquez, 1999).

A QVT, como considerada neste trabalho, não está relacionada restritamente à ergonomia clássica americana, com base nos aspectos físicos e na harmonia do homem corpóreo com seu ambiente de trabalho no

sentido estrutural. Inclina-se mais enfaticamente à atividade humana, tal qual a escola francesa de ergonomia a concebe.

De acordo com Matos Silva (2008, p.13), nesta perspectiva, “o ser humano não é um agente passivo que serve apenas para ser estudado em termos de características, é um elemento ativo que tem sentimentos, emoções, que pensa, que reage perante problemas e que deve, portanto ter uma postura dinâmica”. Todavia, não é desconsiderado que estudos de variáveis como iluminação, disposição de prateleiras, altura de cadeiras, entre outras, ao interferirem na postura e movimentos do corpo, influem também no estado mental do homem, causando-lhe possíveis insatisfações e desconfortos psicológicos diversos.

Nos mais variados ambientes laborais, situações como problemas financeiros, dificuldades no relacionamento conjugal/afetivo e falta de congruência entre o trabalhador, suas aptidões profissionais e suas atividades laborais vigentes, causam mal estar psicológico em virtude da falta de perspectiva de um motivo maior para o qual essa situação acontece, maculando a autoestima, agravando a ansiedade e o sentimento de desesperança, e, conseqüentemente, reduzindo o estado de motivação do trabalhador.

Este fenômeno pode ser entendido como falta de sentido e, segundo Guevara & Dib (2005, p.209), seus efeitos “vêm afetando diretamente o dia-a-dia das pessoas e empresas, produzindo stress físico e intelectual e doenças afetivas que terminam minando a saúde pessoal e organizacional”. Em outras palavras, estas questões podem, em parte, ser resultantes de

uma leitura distorcida ou parcial da realidade, sem projeções de um “para que viver” determinada situação.

Estudar as possibilidades de aplicação de teorias de base existencial para o combate a essa problemática tem importância primordial para o bem estar psicológico e a consequente qualidade de vida do trabalhador. A Logoteoria de Viktor Frankl é uma das teorias que despontam como potenciais formas de conceber o homem no âmbito laboral etc., considerando as possibilidades de aplicação de seus conceitos e de valorização do ser humano enquanto livre e responsável para consigo e com seus pares, buscando sempre um sentido para a vida, mesmo que seja nas piores adversidades (Guedes & Gaudêncio, 2012; Guevara & Dib, 2005).

Também para De Klerk (2005), a falta de sentido tem sido constantemente mostrada para correlacionar-se com a falta de bem estar psicológico e a presença de psicopatologias e, por considerar tais aportes teóricos como importantes bases de estudo, o presente artigo tem como objetivo principal fazer uma reflexão acerca da relação do sentido de vida e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). De forma mais enfática, este artigo se vale dos conceitos da Logoteoria de Viktor Frankl como principal recorte da fundamentação teórica e como fonte condutora aos componentes do universo de possibilidades voltadas ao alcance da excelência em qualidade de vida no ambiente laboral.

Por meio dessas reflexões, faz-se uma associação dos possíveis efeitos da busca de sentido segundo a Logoteoria de Viktor Frankl, considerando alguns conceitos básicos,

principalmente os referentes à postura resiliente dos trabalhadores no enfrentamento das dificuldades apresentadas no contexto laboral para o atingimento de seu bem estar psicológico e qualidade de vida no ambiente produtivo.

Logo, este trabalho coaduna-se com Ferreira (2008, pp.83-99) na perspectiva de que a QVT:

Se apoie em uma abordagem de natureza preventiva, cooperativa com outras ciências do trabalho e seus especialistas e, sobretudo, em uma concepção ontológica do sentido do trabalho que resgate o seu papel humanizador no âmbito das organizações. (Ferreira, 2008, p.97).

Assim, considera-se pertinente resgatar as contribuições de Viktor Frankl e sua Logoteoria para o contexto organizacional, uma vez que tem como principal premissa a busca de sentido da vida, não importando a circunstância nem o espaço físico ou de tempo.

Em coerência aos seus objetivos, o presente artigo está composto, primeiramente, por uma descrição dos referenciais teóricos que compõem o alicerce deste trabalho. São detalhamentos acerca da Logoteoria e Qualidade de Vida no Trabalho que auxiliam na compreensão das abordagens e metodologias, bem como no entendimento da evolução histórica de ambas, identificando características situacionais e posicionamentos teóricos basilares de cada uma. Em um segundo momento, busca-se promover a consonância entre a demanda da QVT nos dias hodiernos e a Logoteoria, procurando atrelar possíveis soluções e contribuições da teoria frankliana ao contexto da qualidade de vida do trabalhador.

## VIKTOR FRANKL E A LOGOTEORIA

Viktor Emil Frankl nasceu em Viena, na Áustria, e viveu de 1905 a 1997. De origem judia, viveu os horrores da Segunda Guerra Mundial como prisioneiro de um campo de concentração. Tal vivência fez com que ele comprovasse sua teoria, cunhada de Logoterapia devido ao foco no sentido existencial do indivíduo e na dimensão espiritual da existência. Contudo, a alcunha de Logoterapia está mais intimamente relacionada à prática de psicoterapia embasada na busca do sentido de vida. O presente estudo não tem intenções de utilizar o arcabouço teórico frankliano para fins de psicoterapia e, por isso, o uso do termo *logoteoria* é o mais adequado para enfatizar que apenas os conceitos teóricos são aqui empregados.

Quando preso no campo de concentração de Auschwitz, Frankl (2008), ao observar a si mesmo e aos demais prisioneiros, percebeu que a sobrevivência ligava-se intimamente a uma atitude pessoal alternativa em face às condições que lhes eram dadas. A maioria dos prisioneiros que não pereciam diante dos horrores do campo de extermínio faziam uso de sua capacidade interior de transcender as piores fases de desumanização, guardar a íntima liberdade e, assim, não se desvencilhar do sentido de suas vidas.

A partir dessa experiência ímpar, Viktor Frankl (2008), começou a perceber a força que existia nas palavras de Nietzsche: "Quem tem por que viver suporta quase qualquer como", fundando, então, a Terceira Escola Vienense de Psicoterapia, a Logoterapia.

A forma como a Logoterapia trata a motivação tem cerne na busca do sentido de vida e, segundo o próprio Viktor Frankl (2008, p. 162), contrapondo-se à pirâmide das necessidades básicas de Abraham Maslow, "o ser humano não é alguém em busca da felicidade, mas sim alguém em busca de uma razão para ser feliz". Portanto, a teoria motivacional de Maslow e sua pirâmide das necessidades básicas apenas teriam seu papel quando o ser humano não possuísse enraizado dentro de si o sentido daquilo que faz.

## A BUSCA DE SENTIDO

A ideia de que o homem é um ser posto no Cosmos sem qualquer legitimação de sua existência, mas apenas e tão somente como fruto de um acaso que será, também, regente de sua vida, não faz parte do repertório de ideias da Logoteoria de Frankl.

Segundo Izar Xausa (1988, p. 132), Frankl "não considera o homem como encerrado pelos influxos deterministas de sua natureza biopsicológica", o que se refere ao poder que o homem tem de ser sujeito de sua própria existência e capaz de criar o mundo em que habita.

Esse poder de transformação se dá pela capacidade humana de se abrir de forma ilimitada ao mundo e perceber as diversas possibilidades que ele oferece. A essa abertura Frankl chama de *autotranscendência*, como forma de vencer o isolamento em si mesmo e romper os limites das introspecções que cegam e levam à angústia existencial (XAUSA, 1988).

Na última década do século XX, reestruturações organizacionais e privatizações

foram responsáveis pelo aumento de suicídios por motivos relacionados ao trabalho em diversos países. Este fenômeno, segundo Freitas (2011, pp. 56-57), tem, dentre outras, consequências como o “trabalho submisso e sem sentido, qualidade esquecida, condições precárias e temporárias”; bem como “indivíduos isolados, exaustos, desprezados, humilhados e sem esperança, transformados em alvos preferenciais”.

Como forma de buscar um sentido de vida, a Logoteoria considera o caminho dos valores. Segundo Frankl, “um homem está disposto a viver por um sentido e por um valor, e mais, está disposto a expor sua vida por eles” (citado por Xausa, 1988, p.161). Logo, a compreensão da Logoteoria sobre a ação do ser humano em sua existência leva à exaltação da essência do homem na superação das adversidades que o mundo apresenta.

Para Frankl, os caminhos que levam à descoberta do sentido da vida podem ser experiências em que se é capaz de criar, executar ou regalar algo ao mundo (valor de criação ou criativo); descobertas de que, além de dar, também pode receber ou experienciar algo (valor de experiência ou experiencial); ou também podem ser a postura que se assume frente a alguma situação, quando, por circunstâncias diversas (de ordem biológica, psicológica ou sociológica), há impossibilidade de realizar os valores criativos e experienciais. Nesse caso, a postura adotada revela o valor de atitude ou atitudinal (Xausa, 1988).

A atitude favorável à vida frente os obstáculos que ela promove reverberam na intrínseca capacidade resiliente do homem em

momentos de sofrimento. Este temível componente vital é, ao mesmo tempo, aliado à vida quando considerado como elemento propulsor para a realização, o crescimento e a autotranscendência do ser humano.

Frankl (2008, p. 170) reconhece que “sem o sofrimento, o crescimento que atingiria teria sido impossível”. Todavia, esclarece que “o sofrimento não é de modo algum necessário para encontrar sentido. Insisto apenas que o sentido é possível mesmo a despeito do sofrimento (...)” (Frankl, 2008, p. 138).

## **A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)**

A QVT tem passado por um denso processo evolutivo ao longo da história. Foram diversas perspectivas, desde o final da década de 1950, até a preocupante expectativa de que no futuro ela não passe de um modismo, caso projetos vindouros não atinjam o sucesso esperado. (Vasconcelos, 2001).

Entender a QVT é entender o modo de vida organizacional, considerando a cultura local, os valores da instituição e do indivíduo. Para França (citado por Vasconcelos, 2001, p.25), “a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial (...)”. Portanto, não nos cabe estudar a QVT utilizando-se da abordagem cartesiana, distinguindo processos e pessoas, pois ambos estão em uma relação simbiótica no contexto organizacional, e alterações em qualquer um desses elementos provocará uma interferência na avaliação geral do estudo.

Para Vasconcelos (2001), alguns fatores são abordados como relevantes na abrangência da QVT, dentre eles: vida emocional satisfatória; autoestima; oportunidades e perspectivas de carreira; e possibilidade de uso do potencial. Estudos mostram que a Qualidade de Vida no Trabalho também tem tido importância para programas de qualidade total (PQTs) das organizações, considerando os efeitos positivos da QVT sobre a produção e produtividade (Monaco & Guimarães, 2000; Rodrigues, 1997)

O famoso estudo de Elton Mayo realizado em 1927 sobre os efeitos da iluminação na fábrica da Western Electric em Chicago, que ficou conhecido como a Experiência de Hawthorne, demonstra os desdobramentos dos fenômenos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho sobre a produtividade. Neste estudo, verificou-se que a intensidade da iluminação em nada afetava o desempenho dos funcionários, mas sim a atenção que os mesmos recebiam durante o estudo. Logo, os efeitos comportamentais dos trabalhadores estavam intimamente ligados à sua autoestima (Coombs & Smith, 2008).

São diversas as ciências que contribuem para o estudo da Qualidade de Vida no Trabalho. Para Albuquerque & França (1998), destacam-se: saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração e engenharia. Embora, para o presente estudo, caiba o enfoque contributivo da psicologia e construtos relacionados ao estresse laboral e à angústia existencial, não se nega a concepção holística do ser-humano e não se negligencia suas características biopsicossociais. O foco no stress e em doenças associadas a pressões organizacionais é uma das principais razões da

crescente preocupação acerca da Qualidade de Vida no Trabalho no cenário empresarial brasileiro (*opcit*). Todavia, segundo os mesmos estudiosos, os esforços para a operacionalização dos programas de QVT nas empresas ainda se encontram desarticulados das políticas de investimento e de gestão de pessoas.

## LOGOTEORIA EM PROL DA QVT

Considerando o arcabouço conceitual da Logoteoria e o cerne de seu desenvolvimento científico como sendo a busca de sentido para a vida mesmo diante das piores adversidades, entendemos que a Qualidade de Vida no Trabalho é um reflexo da vontade da busca de sentido. Uma vez que “para assumir um compromisso com a vida é preciso descobrir-lhe o sentido” (Xausa, 1988, p. 139).

Sob essa ótica, os desdobramentos da QVT são oriundos da força propulsora da atribuição de sentido para a existência e da escolha incondicional por sua manutenção, promovendo uma relação de proporcionalidade direta entre a busca de sentido de vida e a QVT.

## A AUTOTRASCENDÊNCIA

A filosofia existencial-fenomenológica é a base de entendimento da Logoteoria e, portanto, a relação homem-mundo é primordial para a compreensão do pensamento frankliano acerca do ser humano e o próprio sentido de sua existência, na perspectiva de que o ser-humano é o senhor de seus próprios caminhos e, de forma livre e responsável, decide sobre suas posturas frente a tudo que é apresentado pelo mundo. “O homem é o único ser que é a sua existência” (Xausa, 1988, p. 74).

Portanto, o homem só será capaz de interagir com o mundo e dele identificar suas percepções quando ao mundo se expõe, e apenas desta forma poderá fazer de seu próprio universo o projeto de suas possíveis ações. Como visto, Viktor Frankl traz o conceito de *autotranscendência*. Acerca deste conceito, Izar Xausa argumenta:

O fim para que o homem transcende é o mundo, e a transcendência não é um comportamento possível ao lado de tantos outros, mas pode ser entendido como um *estar no mundo*. Portanto, a existência humana é caracterizada por uma estrutura racional. (Xausa, 1988, p.76).

Em outra análise, o conceito de *autotranscendência* conota a ideia de que o homem existencial é aquele que se lança ao mundo, destemido e altivo, ávido por experiências e conhecimento das possibilidades de superação das barreiras que o próprio mundo lhe apresenta, orientando-se dessa forma à conquista do sentido para sua existência.

Para Freitas (2011), indivíduos isolados, exaustos, desprezados, humilhados e sem esperança são uns dos principais responsáveis pelo aumento do número de suicídio no trabalho nas últimas décadas. O isolamento, o desprezo e a humilhação foram também utilizados no tratamento aos prisioneiros dos campos de concentração, e são formas de castrar o acesso das pessoas à interação com o mundo. Tal tolhimento promove nelas um “profundo sentimento de que a vida não tem sentido”, ou “um *vazio existencial*”, como alcunha Frankl (Xausa, 1988, p.149).

Contudo, também é observado que o vazio existencial é produto da ausência de

percepção de possibilidades e de uma atitude resiliente perante as dificuldades que o mundo apresenta. Nesse caso, o significado de *eustresse* é “agradável e positivo, o qual possibilita a criatividade, motiva, estimula a pessoa ao novo, a nova adaptação à situação que apresenta, além de promover o crescimento pessoal, ampliando o campo perceptivo” (Guedes & Gaudêncio, 2012, p.32).

## OS VALORES

Como forma de ampliar as possibilidades da busca de sentido para a vida por meio do rompimento das barreiras egóicas, que obstruem a interação ativa com o mundo e promovem o vazio existencial, Frankl elencou três vias fundamentais para chegar ao sentido da vida – apresentadas por Xausa (1988) como “o caminho dos valores”, conforme já exposto neste artigo.

De acordo com Guedes & Gaudêncio (2012), é importante ressaltar que as três categorias de valores (criativo, vivencial e atitudinal) não formam um sistema piramidal, o que indica que não há um mais importante que outro. Também seja importante considerar que:

O trabalho não é um fim em si mesmo, mas deve ser um meio para uma finalidade, pois, revestido desse entendimento e dessa forma de agir, o homem é capaz de perceber o verdadeiro sentido do trabalho, por meio da autotranscendência, na medida em que se importando com o objetivo, um possível sucesso ou fracasso não será suficiente para retirar o sentido da vida, já que a auto-realização não deve ser a motivação primordial da relação do homem com o trabalho. (Guedes & Gaudêncio, 2012, p.35).

Ao falar de autorrealização, os autores se referem à contraposição de Frankl ao pensamento de Maslow em sua teoria das hierarquias das necessidades básicas. Para Frankl, a hierarquia das necessidades básicas não teria tanta importância sem que antes não houvesse a atribuição de sentido do existir, uma vez que “o sentido passa a representar um caminho fundamental para a felicidade do ser humano”. (De Souza Mouta & De Magalhães, 2005, p. 16).

O valor de criação no âmbito laboral é uma possibilidade na busca de sentido para o trabalhador considerando que é um caminho pelo qual a pessoa assume a possibilidade de deixar algo ao mundo.

Frankl em sua obra *Em Busca de Sentido* (2008) relata o caso de dois colegas de campo de concentração que estavam a um passo de cometer suicídio. Relata que um deles era um cientista que havia publicado vários livros sobre um determinado tema e que seus estudos ainda não haviam sido concluídos, e que apenas ele seria capaz de finalizá-los. Após se dar conta dessa responsabilidade, não conseguiu cometer suicídio, pois sabia então os motivos de sua existência e, por isso, poderia suportar quase tudo. (Frankl, 2008).

A consideração de que havia uma missão ainda por realizar fez com que o homem deixasse de considerar unicamente o sofrimento em si para lançar olhares ao mundo e encontrar sentido para sua vida, independentemente das condições adversas pelas quais estava passando.

Portanto, para as adversidades do ambiente laboral, este estudo levanta a hipótese

de o trabalhador poder encontrar possibilidades de enfrentamento ao focar na realização das tarefas com um pensamento amplo acerca de sua produção, levando em conta os benefícios que isso gerará para a sociedade.

Do mesmo modo, o homem pode lançar-se ao mundo por meio de suas vivências e da compreensão da gratuidade dos atos de receber. Ou seja, o homem entende que a descoberta do mundo e suas possibilidades vivenciais são dadas de forma gratuita e que seus ganhos são incomensuráveis (Xausa, 1988).

Trazendo a concepção desse valor para o contexto do trabalho, podemos considerar que a busca por uma atividade produtiva é uma expressão de base existencial da liberdade responsável na qual a Logoteoria é embasada. Gengler (2009) reforça que o valor vivencial (ou de experiência) se expressa segundo o ponto de vista heideggeriano de *ser-no-mundo* em uma relação dialógica permanente e inevitável. Também expõe o autor que “centrar-se exclusivamente no sentimento próprio reduz a existência danosamente a uma sobrevalorização narcísica”. (Gengler, 2009, p.204-205).

É como o enclausurar-se em um mundo intrapessoal onde as dores e a angústia estão presentes, e voltar-se a ele, fará com que o sofrimento aumente ainda mais, pois o foco não estará no campo das possibilidades de interação e experiências, mesmo que sejam eles fora do contexto organizacional atual.

O valor de atitude se faz presente quando as circunstâncias independem da ação e decisão do homem. Dessa forma, ele é impelido a buscar sentido no sofrimento oriundo das



adversidades, pois, como dizem as palavras de Nietzsche, lembradas por Frankl: "Quem tem por que viver pode suportar quase qualquer coisa." (Frankl, 2008, p.7).

Por muitas vezes, suportar situações de estresse laboral requer uma postura de resiliência frente a um motivo maior, seja ele a educação dos filhos, o tratamento de saúde da mãe ou até mesmo a simples e deliberada decisão de franco enfrentamento das adversidades, tal qual em um ato heroico de transformar uma tragédia pessoal em um triunfo, em converter o sofrimento em uma conquista humana, para que o sacrifício seja tomado como ensinamento pelos outros e, assim, perpetuar-se na memória de alguém como referência de fortaleza protetora.

O Ministério do Trabalho e Emprego (2010) expõe que, nos casos de assédio moral, o agressor procura desestabilizar a vítima por meio de isolamento e tolhimento de sua comunicação, desvalorizando-a enquanto pessoa capaz de suas atribuições, sendo muito difícil para o assediado enfrentar essa situação com uma postura positiva.

Contudo, acerca da aplicação do valor atitudinal, Frankl ressalta que, apesar da possibilidade da busca de sentido mesmo a despeito do sofrimento, este deve ser inevitável, pois, se fosse evitável, seria mais sensato eliminar sua causa. "Sofrer desnecessariamente é masoquista, e não heroico". (Frankl, 2008, p.138)

## CONCLUSÃO

Ao longo deste estudo foi constatado que a relação da Logoterapia e a QVT ainda é um estudo pouco explorado no Brasil. Todavia, os

avanços de tais avaliações podem se refletir em uma considerável contribuição para o campo da gestão de pessoas. No presente trabalho, em particular, foram abordados alguns conceitos da Logoterapia em relação à Qualidade de Vida do Trabalhador, com o objetivo de levantar alternativas para o alcance de melhorias.

Ainda são muitos os obstáculos para que o uso Logoterapia seja adotado na gestão de pessoas pelas empresas e organizações. Seja pela escassez de conhecimento e profissionais qualificados para esta forma de gerir, seja pela resistência e preconceito dos altos comandos das organizações frente à aplicabilidade das teorias existenciais-humanísticas no contexto laboral.

Contudo, nas últimas décadas, o crescente índice de casos de assédio moral e outros fenômenos que vão de encontro ao bem estar psicológico e à QVT podem ser fatores propulsores de medidas tanto proativas como reativas a essa problemática.

Desta forma, buscam-se resultados por meio da capacitação de lideranças das organizações no entendimento da importância da qualidade do relacionamento interpessoal, pautado no respeito, tolerância e humanidade; na atitude autotranscendente e compreensão da individualidade e subjetividade dos demais colaboradores como pessoas. Do mesmo modo que os trabalhadores, sejam eles das camadas mais operacionais, possam ter a compreensão de suas potencialidades, sua autonomia, propósitos e sentido de vida.

Este estudo suscita, portanto, que existe viabilidade de aplicação prática da teoria de Viktor Frankl no contexto laboral brasileiro,

considerando, contudo, que são necessários estudos mais aprofundados em prol do

refinamento de tais práticas na relação da Logoteoria em benefício da QVT.

## REFERÊNCIAS

- Albuquerque, L. G. & França, A.C.L. (1998). Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de Administração*, 33, 40-51.
- Coombs, S.J. & Smith, I.D. (2003). The Hawthorne Effect. *Change: Transformations in Education*, 6, 97-111.
- De Souza mouta, L. S. & De Magalhães, N. J. V. (2005). *A Linguagem como aliada à (des)motivação*. Disponível em: <<http://www.avm.edu.br/monopdf/23/luciane%20de%20souza%20mouta.pdf>> acesso em 16 fev. 2013.
- De Klerk, J.J. (2005). Spirituality, meaning in life and work wellness: A research agenda. *The International Journal of Organizational Analysis*, 13, 64-88.
- Enriquez, E. (1999) Perda do Trabalho, Perda da Identidade. *Cadernos da Escola Legislativa*, 5, 53-73.
- Ferreira, M. C. (2008). A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11, 83-99.
- Frankl, V. E. (2008). *Em Busca de Sentido: um psicólogo no campo de concentração*. 25 Edição – São Leopoldo: Sinodal; Petrópolis: Vozes.
- Freitas, M. E. (2011). Suicídio, um problema organizacional. *GV-executivo*, 10, 54-57.
- Gengler, J. (2009). Análisis Existencial y Logoterapia: Bases Teóricas para la Práctica Clínica. *Psiquiatria y Salud Mental*, 26, 200-209.
- Guedes, K. C. & Gaudêncio, E. O. (2012). Trabalho e Logoteoria: análise existencial da situação de desemprego. *Revista Logos & Existência*, 1, 26-37.
- Guevara, A. J. H. & Dib, V. C. (2005). A Crise de Sentido e o Futuro das Organizações. *Revista Organizações em contexto*, 1, 206 - 223.
- Matos Silva, A. (2008). *Ergonomia e Antropometria. Dimensionamento de Postos de Trabalho em Pé*. DEGEI – Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial - Universidade de Aveiro.
- Monaco, F. F. & Guimaraes, V. N. (2013). Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da Gerência de Administração dos Correios. *Revista de administração contemporânea*, 4, 67-88.
- MTE. (2010). *Assédio moral e sexual no trabalho* – Brasília, ASCOM, 44p.

Rodrigues, C.M.C. (1997). Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e sua influência na filosofia de qualidade total: estudo realizado a nível gerencial em indústrias frigoríficas. *Anais PPGEP. UFRGS*.

Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Caderno de pesquisas em Administração*, 8, 23-35.

Xauza, I.A.M. *A Psicologia do Sentido da Vida*. 2ª Ed. Petrópolis: Vozes, 1988. 255p.

Enviado em: 09/11/2013

Aceito em: 09/12/2013

## **SOBRE OS AUTORES**

**Pablo Lincoln Sherlock de Aquino.** Psicólogo da Universidade Federal de Campina Grande e gestor de risco no Hospital Universitário Alcides Carneiro. MBA em Gestão de RH pela Fatec/Facinter. Mestrando em Gestão de Organizações Aprendentes pela UFPB.

**Fernanda Cagol.** Administradora (Universidade Tecnológica Federal do Paraná), Especialista em Gestão Contábil e Financeira (Universidade Tecnológica Federal do Paraná), orientadora de TCC do Grupo Uninter.