

Alessandra Aparecida Franco
organizadora

PESSOAS

trabalho e organizações

BARLAVENTO



Alessandra Aparecida Franco
(organizadora)

PESSOAS

trabalho e organizações

Ituiutaba, MG
2017



© Alessandra Aparecida Franco (org.), 2017.

Editoração: Leandro Pedro.

Arte da capa e editor da obra: Anderson Pereira Portuguese. Fonte da imagem:
<http://www.wallpaperbetter.com/3d-and-abstract-wallpaper/3d-rendering-pictures-line-red-blue-stripes-193249>

E-Books *Barlavento*

CNPJ: 19614993000110. Prefixo editorial: 6 8066 / Braço editorial da Sociedade Cultural e Religiosa Ilê Alaketu Asé Babá Olorigin.

Rua das Orquídeas, 399, Cidade Jardim, CEP 38.307-854, Ituiutaba, MG.

Tel: 55-34-3268.9168

barlavento.editora@gmail.com

Conselho Editorial da E-books Barlavento:

Dra. Mical de Melo Marcelino (Editor-chefe).

Dr. Anderson Pereira Portuguese (Editor da Obra)

Dr. Antônio de Oliveira Junior

Profa. Claudia Neu.

Dr. Giovanni F. Seabra.

Dr. Rosselvelt José Santos

Msc. Leonor Franco de Araújo.

Profa. Maria Izabel de Carvalho Pereira.

Dr. Jean Carlos Vieira Santos.

Pessoas, Trabalho e Organizações / Alessandra Aparecida Franco, Ituiutaba: Barlavento, 2017, 186p.

ISBN: 978-85-68066-46-1

1. Administração **2.** Gestão de Pessoas. **3.** Organizações.

I FRANCO, Alessandra Aparecida.

Todos os direitos desta edição reservados aos autores, organizadores e editores. É expressamente proibida a reprodução desta obra para qualquer fim e por qualquer meio sem a devida autorização da E-Books Barlavento. Fica permitida a livre distribuição da publicação, bem como sua utilização como fonte de pesquisa, desde que respeitadas as normas da ABNT para citações e referências.

APRESENTAÇÃO

Os sentidos e significados do trabalho para o trabalhador sempre foi objeto de intensas discussões tanto no âmbito acadêmico quanto profissional. É por meio do trabalho que o indivíduo se dignifica tornando-se agente transformador da sociedade em que vive. Partindo dessa concepção infere-se que como espaços que constituem a interação entre pessoas e trabalho, as empresas têm buscado cada vez mais assimilar as premissas da gestão de pessoas de modo a adequar suas práticas gerenciais.

Depreende-se que para as organizações imersas em um universo cada vez mais competitivo o fator humano se compreendido em suas dimensões, é uma ferramenta eficaz de estratégia para manutenção no mercado. Logo, quando o potencial humano é gerido de forma participativa as organizações se sobressaem. Contudo, quando o trabalhador não se percebe nesse contexto se excluindo como parte integrante, seu trabalho perde sentido e significado comprometendo sua identidade.

Partindo da constatação de que a tríade pessoas, trabalho e organizações se completam quando atingem objetivos comuns, as práticas de gestão de pessoas nas empresas devem ser discutidas a fim de adequar seus processos de forma a obter os melhores resultados em nível de produtividade.

A obra apresentada intitulada “*Pessoas, Trabalho e Organizações*”, expõe em seus 12 capítulos estudos de pesquisadores da temática abordada, no campo das ciências

sociais, humanas e áreas afins. O bojo das discussões centra-se no estudo e compreensão da interação entre pessoas e trabalho no ambiente organizacional. Observa-se ao longo dos capítulos que, embora em segmentos distintos da economia a forma como as relações de trabalho se constroem sofrem impactos que requerem interpelações, já que estes nem sempre se consolidam sustentando-se nas melhores práticas gerenciais. Ao abordar a temática referenciada a obra propõe contribuir para sua discussão na contemporaneidade fornecendo subsídios teóricos para a academia e classe empresarial.

O primeiro capítulo versa sobre as condições de trabalho do professor universitário na atualidade; o segundo aborda o clima organizacional e estilos de liderança; o terceiro trata do comportamento suicida no contexto policial; e no quarto capítulo discute-se sobre o assédio moral no trabalho e o desenvolvimento de comportamentos depressivos.

O quinto capítulo refere-se a qualidade de vida no setor de enfermagem de instituições hospitalares; o sexto discorre sobre os fatores desencadeadores do estresse no trabalho; o sétimo aponta os fatores de risco psicossociais no trabalho de servidores públicos; o oitavo apresenta um estudo de caso sobre treinamento a distância; e o nono revela a prevalência de *stress* e resiliência em universitários trabalhadores.

O assédio psicológico no trabalho também é tratado no capítulo décimo; o décimo primeiro discorre sobre a expansão da política de educação profissionalizante e tecnológica no Brasil; e o décimo segundo apresenta-se como uma reflexão acerca das práticas sociais e seus modos de realização na convivência.

A partir das apresentações feitas, evidencia-se a inter-relação entre diferentes trabalhos realizados convergindo para uma complexa abordagem da interação do homem e o trabalho que realiza no âmbito das organizações. Desejo que ao final da leitura, novas percepções se consolidem instigando e ampliando o debate sobre a temática.

Boa leitura!

Ituiutaba, 18 de agosto de 2017

Profa. Dra. Alessandra Aparecida Franco

SUMÁRIO

Influências Do Modelo De Organização Da Produção A Partir De 1990 Sobre As Condições De Trabalho Do Professor Universitário <i>Alessandra Aparecida Franco</i>	09
Clima Organizacional E Estilos De Liderança Em Organização Pública Do Noroeste Paulista: Uma Pesquisa Exploratório-Descritiva Quantitativa <i>Rafaelle Lopes Lemes do Prado; Adriana Silva de Oliveira Botelho</i>	28
Comportamento Suicida No Contexto Policial <i>Alessandra Laudelino Neto; Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes; Fernando Faleiros de Oliveira; João Massuda Junior; Barbara Coenio Rocha; Daniele Ferro Fagundes; Franciele Françoso Estadulho; Liliana A. M. Guimarães</i>	51
Prevalência De Assédio Moral No Trabalho Em Estudantes Universitários E O Desenvolvimento De Comportamentos Depressivos <i>Juliana Ribeiro dos Santos; Adriana Silva de Oliveira Botelho</i>	63
Qualidade De Vida De Profissionais Do Setor De Enfermagem De Instituições Hospitalares Da Cidade De Ituiutaba-MG <i>Cláudio Carneiro da Silva; Alessandra Aparecida Franco</i>	79

Fatores Desencadeadores Do Estresse No Trabalho; O Caso De Uma Empresa Agrícola <i>Lêda Franco Martins Andrade; Patrícia Borges Faustino.....</i>	97
Fatores De Risco Psicossociais No Trabalho De Servidores Administrativos Do Ensino Superior Público <i>Márcia Regina Teixeira Minari, Liliana Andolpho Magalhães Guimarães.....</i>	110
Estudo De Caso: Análise Do Ganho De Conhecimento Em Um Treinamento À Distância <i>Marília Carneiro Fernandes.....</i>	124
Assédio Psicológico No Trabalho <i>Vanusa Meneghel; Ana Carolina Perroni; Sylvio Takayoshi Barbosa Tutya; Victória Meins Graeff; Larissa Jaíne Elidio dos Santos; Nathalie Oshiro Adania; Liliana Andolpho Magalhães Guimarães.....</i>	138
Expansão Da Política De Educação Profissionalizante E Tecnológica No Brasil <i>Cleide Francisca de Souza Tano.....</i>	152
Práticas Sociais, Modos De Realização Na Convivência <i>Denise Andrade de Freitas Martins.....</i>	167
Sobre os Autores.....	179

INFLUÊNCIAS DO MODELO DE ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO A PARTIR DE 1990 SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO

Alessandra Aparecida Franco

Introdução

Quanto mais se discute a influência da evolução do sistema produtivo via organização da produção e do trabalho, sobre o estado psicossocial do trabalhador, e sobre a ótica de suas configurações, objetiva, subjetiva e humana do trabalho, mais o problema se torna novo e emergente.

É possível inferir inicialmente, que as condições atuais do trabalho docente no ensino superior no Brasil são agravadas e aviltadas devido à sua condição de atuação e à posição socioprofissional, considerando, dentre outros fatores a evolução da organização da produção e do trabalho no Brasil, nas últimas décadas. Silva (1999, p.87), leciona: “o capital está exigindo, para sua reprodução, novas qualificações do trabalhador”, a partir, evidentemente das novas configurações do trabalho e da empregabilidade na sociedade da globalização.

Na década de 1990, o Brasil, transitando pela mesma avenida do movimento globalizante mundial, experimentou radical mudança sobre a forma de organizar a produção e o trabalho. A transição do modelo de produção fincado nos fundamentos Taylorista/Fordista, em declínio a partir da década de 1970, para o novo modelo inspirado nos processos da

empresa Toyota (Toyotismo), foi sem dúvidas o divisor de águas para a educação superior, no Brasil.

Como revela Mancebo (2010), na profissão docente as consequências de todo esse novo processo existem aspectos entre outros, que merecem ser considerados como a precarização do trabalho, a flexibilização das tarefas e uma nova relação que se estabelece com o tempo de trabalho. Pode-se inferir por tudo isso que o novo capitalismo criou uma nova identidade para o docente, marcada por piores condições de trabalho inclusive, quanto à valorização.

Antunes (2002), define as principais e influentes mudanças do modelo de organizar a produção e o trabalho: produção vinculada à demanda; equipes multiqualificadas e multifuncionais; princípio “just -in -time” de produção; estrutura horizontalizada; adoção Círculos de Controle da Qualidade (CCQs); eliminação de supervisores; foco nas finanças.

Na verdade não se trata de abordar apenas as condições de trabalho oferecidas, mas também, discutir os vários e sérios problemas identitários que pressionam o docente em tal ambiente. É nesse sentido que a problematização da responsabilidade pelas atuais condições de trabalho do docente, do ensino superior, se torna relevante. Segundo Mancebo (2007), existem poucas análises que de modo articulado que problematizam a concepção de IES, que vem se configurando, o dia a dia flexibilizado do trabalho do professor e os efeitos de subjetivação exigidos nesse contexto, todos são interessados na valorização do trabalho docente. Por isso a necessidade de se estabelecer uma pauta única de discussões, para repensar a educação como o novo e mais importante "produto", das constantes mudanças que ocorrem no mundo produtivo.

A importância do conhecimento sobre as relações entre os sistemas de produção e de educação.

Em democracias maduras é dever do Estado, atuar dentro dos limites democráticos e políticos, como orientador e regulador das atividades e dos segmentos estratégicos. A educação, não tem recebido isso do Estado porque ele próprio, por circunstâncias globalizantes, está sendo regulados por leis socioeconômicas maiores que às vezes, por uma dinamicidade própria, foge-lhe do controle. E o professor universitário, necessariamente, tem que conhecer, compreender, e mediar tudo isso.

Deixar de ver isso é perigoso. Maia (2010), ressalta que as condições objetivas de trabalho têm sérias implicações para a prática pedagógica do professor universitário quando esse não está preparado para o cenário com o qual irá se deparar. Os problemas institucionais interferem direta e perigosamente nisso. Números excessivos de alunos, falta de infra-estrutura, falta de suporte da coordenação de curso e tantos outros.

Principais mudanças no processo de organização da produção ocorridas a partir da década de 1990 do Taylorismo/Fordismo ao Toyotismo

Alguns recortes históricos mostram que na década de 1950 e na década seguinte, perdurou o modelo fordista/taylorista de organizar a produção pelo qual, as atividades secundárias de produzir e o consumo de massa, ditavam o modelo produtivo. Com foco na matéria prima e na produção, leciona Silva Filho (2006), o trabalho laboral e a participação direta do trabalhador nos processos era mais significativos.

Interpretadas por Lucena (2008), as análises de Ramos (2001) evidenciam uma visão estática do mundo do trabalho neste período, caracterizado pela qualificação do trabalhador. Especificamente na profissão docente, nesse período os tutores agiam *in loco parentis* nas escolas, advogam Burbules e Torres (2004); e assim preparavam os alunos para uma variedade relativamente previsível de oportunidades e desafios futuros diferente das escolas de hoje, confrontadas por objetivos educacionais inseridos em uma realidade completamente imprevisível e volátil.

O modelo mundial de organizar a produção e o trabalho, conhecido como modelo Toyota, existente no Japão desde a década de 1950, adotado por todos os maiores países do mundo a partir da década de 1970, tomou corpo no Brasil apenas a partir da década de 1990 (GOUNET, 1999).

Neste modelo, a produção é decorrente da demanda, ou seja, o consumo é orientado por necessidades artificiais, logo a produção é enxuta. Caracteriza-se também, pela polivalência do trabalho, do Estado Neoliberal e da ideologia dos espaços. Nessa nova realidade Lucena (2008), atesta que a qualidade total inseriu conceitos de reengenharia, flexibilidade, requalificação dos operários em função das novas tecnologias, qualificação “tácita”, modelo das competências entre outros, instituindo uma concepção de trabalho ditada pelo imperativo da globalização.

Na visão de Burbules e Torres (2004), quando mais se aprende sobre a globalização, maiores são suas incertezas e conseqüências, principalmente para as áreas de política e prática, como é o caso da educação. Esta afirmativa é corroborada pelas lições de Oliveira (2004). Nesse modelo, é evidente que o professor se viu também mais pressionado para mudar a si próprio, para responder às demandas que estão muito além da sua formação, argumenta (Oliveira, 2004). É um novo marco na

história da sociedade e no meio acadêmico, cuja utilização da pedagogia das competências na formação de professores vem sendo articulada de forma a atender às exigências do mercado e dos organismos multilaterais (LUCENA, 2008).

A verdade, é que a globalização afeta um dos objetivos básicos da educação, que é a formação do indivíduo para o mercado, advoga Burbules e Torres (2004), pois não é fácil dirigir um indivíduo para achar o seu espaço em um mercado de trabalho, cada vez mais exigente e escasso, movido pela competição. Para Meszáros, (1995), o novo modelo chamado de toyotismo, embora provenha um discurso voltado para a valorização do trabalho em equipe, da qualidade no trabalho, da multifuncionalidade, da flexibilização e da qualificação do trabalhador, entre outros, não deixa à mostra características de exploração, intensificação e precarização do trabalho, inerentes à busca desenfreada do lucro pelo sistema de metabolismo social do capital, que, por não ter limites, configura-se como àquele de natureza incontrolável.

Ao contrário, Gounet (1999) afirma que embora o modelo toyotista pareça valorizar mais o trabalhador, isso não acontece. Para Souza (2003), o que acontece na realidade da produção capitalista é que investimentos voltados para a formação e/ou qualificação do trabalhador, não se destinam a favor destes, mas sim para se tornar mais objetiva à relação de dominação existente. Assim, o que ocorre na realidade das indústrias é o aumento da concorrência entre os trabalhadores, que disputam melhores índices de produtividade entre si. Durante o auge do toyotismo, ressalta Hirata (1994), as condições decorrentes da disputa acirrada e da pressão instalada entre os trabalhadores, apresentavam altos níveis de estresse, indispondo o trabalhador a condições para o lazer e para a vida familiar, pois o único

tempo livre do trabalhador é utilizado para repouso e recuperação.

Influências provocadas pela mudança do modelo de organização da produção e do trabalho sobre a profissão docente, a partir da década de 1990

Com o fim do modelo taylorismo/fordismo, e em consequência do modelo Toyota instalado a partir de 1995, ocorreu a expansão do ensino superior no Brasil. Como consequência, atraídos por melhores condições de trabalho e salários; e instigados pela possibilidade da empregabilidade, professores do ensino superior criaram uma nova demanda, França e França (2011). O fato ilustra de maneira clara, a posição do docente enquanto agente dos seus próprios resultados, significando que a sua produtividade é que garante sua capacidade de gerar mais valia.

Ramos (2001), esclarece que a formação do professor, inserida no contexto histórico da relação educação e trabalho não exclui a qualificação defendida e praticada pelo taylorismo/fordismo, mas sobretudo faz uma conexão daquela ao conceito de competência imposto pelo modelo Toyota. Logo, traz as praxes da profissão docente de um trabalhador polivalente, multidisciplinar, flexível, e atualizado, capaz de lidar com as mudanças contínuas identificando e aplicando métodos ideais no processo ensino aprendizagem (FRANÇA e FRANÇA, 2011).

Um novo conceito de trabalhador é apresentado por Teixeira (2000): trabalhador coletivo combinado. Esse profissional desempenha diferentes tarefas de um mesmo processo. Assim também Lucena (2008), citando Saué, (2004, p.

13), define o profissional docente. Como aquele que “deve ser ao mesmo tempo um formador-acompanhante, um especialista bem informado, um membro de equipes em rede”.

Santos e Freitas (2009), citam: assim, pode-se inferir que os impactos do processo de trabalho vão para-além do adoecer físico. As condições de trabalho prejudicam o corpo físico do trabalhador, ao passo que a organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora (DEJOURS, 1987, p. 133).

Depreende-se, portanto, que a partir do século XX, em relação à profissão docente, atitudes inovadoras e estimuladoras de mudanças. Logo, para ensinar a sociedade do conhecimento explica Hargreaves (2001), o docente precisa pôr em prática novas atribuições que lhes foi determinada, como: promoção de uma profunda aprendizagem cognitiva; o compromisso com uma aprendizagem profissional contínua; o trabalho e aprendizagem em grupo; a construção de organizações de aprendizagem; o desenvolvimento da capacidade de mudança, risco e investigações; o aprender e ensinar de uma forma diferente daquelas aprendidas por ele. Oliveira (2004) acrescenta outras exigências como inovação na rotina docente: pedagogia de projetos, transversalidade dos currículos, avaliações formativas entre outras.

Silveira (2009) apud Marcuse, retrata a influência de um sistema produtivo que domina a ação docente: "necessidade de se construir o trabalho é um *fazer* próprio do mundo humano em que o homem ao agir objetiva-se e ao objetivar-se, faz-se homem, uma atividade que para além da natureza, da psicologia, da ciência econômica ou da técnica é *ontológica* (1998, p. 10)."

Silveira (2009), completa o raciocínio sobre o perigo da alienação de um sistema sobre o trabalhador: É preciso recuperar, também, o trabalho como a atividade especificamente humana; como atividade consciente orientada para um fim, base da criatividade. É, pois, a capacidade de criar intencionalmente novos objetos, mas também novas relações entre os homens. Essa qualidade do trabalho é uma das chaves para compreender a especificidade histórica dos processos psicológicos humanos. Dessa forma, enquanto essa qualidade só é potencialidade até realizar-se, tende constantemente a ser negada à grande maioria dos trabalhadores quando o trabalho assume a forma explorada e alienada (MARX, 1978).

Questões identitárias do professor adquiridas através das transições entre os modelos

Por todos os contornos sobre profissão docente, é possível afirmar que o professor passou a assumir papéis estratégicos, pois assim como o aprendiz ele, enquanto profissional, é desafiado por novas e complexas condicionantes das relações trabalhistas, como: a renda; valor social do trabalho; alinhamento entre os valores individuais e corporativos; satisfação e qualidade de vida no trabalho; motivação; estilos de liderança; estrutura e clima organizacional; perspectivas profissionais; valores e representações psicossociais dos indivíduos e dos grupos.

Como fruto da precarização da profissão docente inserida nos moldes globais, a desqualificação e a desvalorização sofrida pelos professores se configura mais uma vez na perda da identidade docente, revelando nesses sujeitos, segundo Dubar (2005), alienação, sofrimento e angústia. A qualidade do ensino

brasileiro, argumenta Vasconcelos (2005), está longe de ser, minimamente, ideal. Isto porque, as condições para o exercício do trabalho docente são precárias e seus problemas variados, como a obrigação de exercer dupla jornada, para sobreviver com mais dignidade. Marx (1978), explica que quando o homem não possui tempo livre para atender suas necessidades primárias como sono, refeições entre outras, em função do acúmulo de trabalho para o capitalista, ele representa menos que um animal de carga. Ele se torna uma máquina produtora de riqueza para o capitalista, pura e simplesmente, fisicamente destruída e espiritualmente comparada aos animais. Para o autor, o tempo é o campo do desenvolvimento humano e como tal deve ser respeitado como fonte enriquecedora da evolução humana.

Ludke e Boing (2004), lecionam que a má remuneração atinge a “dignidade e o respeito de uma categoria profissional”. Além desse problema, Pereira (2007), lembra que há o isolamento do trabalho, e a insegurança, em função da instabilidade provocada pelo número de alunos matriculados, e por consequência o número de aula no semestre, disputada a qualquer preço, em Instituições de Ensino Privado. É o fantasma do desemprego, revela França e França (2011), em relação a qualificação dos docentes, que ora é exigida, ora é desprezada, já que a titulação dos professores muitas vezes são omitidas sob pena de demissão.

Nas palavras de Bosi (2007), a quantidade da produção é a determinante da qualidade e da valorização do profissional docente. Portanto, o apontado como militante/improdutivo, nas lições de Mancebo (2010), são considerados como desqualificados. Uma vez desqualificados, estes sujeitos são desvalorizados por sua formação profissional, princípios e valores. De acordo com Kuenzer (2009), as mudanças no mundo do trabalho, que configuram um novo regime de acumulação -

também chamado de regime de acumulação flexível, pode ser considerado uma ampliação desmedida da contradição entre capital e trabalho no capitalismo. Sobre esse regime Harvey (2001, p. 140), explica que:

Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado ‘setor de serviços’, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas.

É nesse cenário que o professor assume uma nova identidade, como efeito dos processos de flexibilização e precarização das relações de emprego forçando uma reestruturação do trabalho pedagógico argumenta Oliveira (2004). Tais reflexos merecem ser compreendidos sob a égide da profissão docente, face uma realidade marcada pela desprofissionalização, desvalorização, desqualificação e proleratização da profissão. Autores como (Oliveira, 2003; Fardin, 2003; Noronha, 2001) entre outros, citados por Oliveira (2004), alertam para o fato da necessidade de novos estudos e pesquisa de carácter teórico e empírico sobre as variáveis apresentadas.

O certo é que a formação de um profissional flexível, levanta dúvidas sobre a abordagem conteudista de ensinar. Em

seu lugar, o "capital" passa a defender o desenvolvimento de competências, de modo a atender às demandas de um mercado em permanente movimento, declara (Kuenzer, 2009). É nesse novo modelo, que o professor enquanto cumpridor das mais variadas e novas funções, traz consigo um sentimento de desprofissionalização, de perda de identidade profissional, da constatação de que ensinar às vezes não é o mais importante (Noronha, 2001). Na concepção de Rodrigues (2002, p. 71), “A tendência para a desprofissionalização assenta naquilo que se pode chamar mecanismos de desqualificação dos profissionais, de perda ou transferência de conhecimentos e saberes, seja para os consumidores, o público em geral, os computadores ou os manuais”. Mais do que isso, afirma França e França (2011), que na era em que o aluno é o cliente, visão das IES privadas, o professor deve estar disponível para atividades de trabalho de cunho administrativo, emissão de relatórios, aulas de reforço sem remuneração e a participar de eventos fora do seu horário de trabalho.

Para Oliveira (2004), os trabalhadores da educação estão sofrendo processo de desprofissionalização por diversos fatores, e não somente por mudanças endógenas ao trabalho, mas por questões de outra natureza que têm interferido na relação educação e sociedade. Esta afirmativa é confirmada por Francisco (2009), ao declarar que o resultado da desprofissionalização, impulsiona o professor rumo a uma condição de insatisfação, por não ter conseguido a obtenção de seus resultados, que é a aprendizagem dos alunos, e também pela incompreensão da sociedade para com o papel da escola e de seus docentes. É uma via de mão dupla, imposta pelas novas funções e controlada pelo Estado.

Uma das consequências dos novos paradigmas da educação imposta por políticas públicas, é a proletarização, que

se caracteriza como uma necessidade de se medir a eficiência do docente através do rendimento dos alunos nos exames externos, explica Francisco (2009). Fato como este revela muitas vezes medidas decisórias de gestores, que contribuem cada vez mais para o desprestígio deste profissional. Onde coagido e controlado o profissional perde suas referências e por si só sua identidade enquanto detentor do conhecimento somente. Especificamente, nas IES privadas leciona França e França (2011), o professor é avaliado não somente no quesito garantia de ensino, mas principalmente no vínculo emocional e afetivo que ele deve criar para sustentar uma relação entre o aluno enquanto cliente, e sua permanência na instituição enquanto empregado.

Vasconcelos (2005) tece um comentário soberbo diante deste quadro, revelando mais consequências da proletarização. Para a autora, na escola de hoje, entretanto, quando o foco necessariamente muda de posição e o aluno passa a ser considerado o centro do processo educacional - processo agora não mais visto como atitude de ensino apenas, mas como um processo de ensino-aprendizagem - muitos docentes, sem saber bem como desempenhar esse novo papel, acabam por sentir-se literalmente, desamparados. Sobre esse tema Francisco (2009), conclui relatando que, os professores são vítimas da sociedade do conhecimento em um mundo onde a intensificação das expectativas para a educação se defronta com soluções estandardizadas, fornecidas a um custo mínimo.

Logo, os papéis e as responsabilidades do professor se desdobram. Há expectativas de que ele prepare os jovens para a construção de comunidades de aprendizagem; espera-se, ainda, que esses jovens sejam formados com características essenciais à prosperidade econômica do século como: flexibilidade e

compromisso de mudanças elementares (HARGREAVES, 2001).

Contrariamente, os investimentos na educação, em todas as instâncias são escassos diante de sua magnitude. E o professor, desamparado e sozinho, na luta pela sobrevivência, é orientado por uma busca interminável pela qualificação na tentativa de garantir a empregabilidade, para atender as competências e responsabilidades diretas, ditadas pelo mundo do trabalho. Em outras profissões, o profissional é isento de responsabilidade, caso o cliente se recuse a seguir as instruções preestabelecidas; nos dias atuais, ao professor é atribuída toda a responsabilidade pelo fracasso dos alunos, independentemente de o “cliente” — neste caso, o aluno— ter contribuído ou não para o sucesso da atividade.

Alves (2010) lembra Marx (1989), com o texto: ainda diz que a divisão do trabalho causa ao trabalhador um definhamento intelectual e físico, ressaltando que subdividir um homem é executá-lo e que a subdividir o trabalho é como assassinar um povo. Segundo o autor, isso é confirmado por Braverman (1987), ao afirmar que a divisão desmedida do trabalho mantém o trabalhador alienado, tornando-o incapaz de acompanhar qualquer processo completo de trabalho, ou seja, a divisão parcelada do trabalho subdivide o homem e esta subdivisão, quando efetuada com menosprezo das capacidades humanas, configura-se como um crime contra a pessoa e contra a humanidade.

Considerações Finais

Destarte seja função do Estado atuar como orientador e regulador das atividades e segmentos estratégicos, no contexto atual o que se vê, é uma completa ausência dessa interferência

junto à educação. Compreender as circunstâncias em que este cenário está inserido é, portanto, relevante e necessário para o professor universitário, já que este é o agente direto dos processos instaurados.

O modelo toyotismo, traz em sua essência uma nova concepção produtiva, sob a égide da globalização centrada principalmente nos conceitos de reengenharia, flexibilidade e requalificação dos trabalhadores. Este modelo ditado pelo novo regime de acumulação capitalista revela em seus contornos, características de exploração, intensificação e precarização do trabalho, condenando o professor universitário a perda de sua identidade. Logo, o que ocorre é que embora o discurso seja voltado para o aprimoramento das competências docentes, na prática o que acontece é uma relação de dominação mais efetiva indispondo o professor a condições dignas de vida humana.

Na profissão docente, as influências provocadas pela mudança do modelo de organização da produção e do trabalho a partir da década de 1990, trouxe a tona ditames de um profissional polivalente, multidisciplinar, flexível e atualizado. Inserido em um cenário de multitarefas, o professor se tornou refém de um sistema que lhe extrai qualquer sentimento de valorização, e como tal, adocece físico e mentalmente.

As ações pedagógicas exigidas desse novo profissional polivalente abrangem desde novas práticas na sala de aula como fora dela, isto porque o professor agente do sistema educacional passou a ser considerado como o principal agente transformador da produção. O fato é que no universo globalizado, a desprofissionalização, a desvalorização, a desqualificação e a proletarianização da profissão docente, estão presentes nas inúmeras variáveis que contornam o trabalho pedagógico causando a perda da identidade do professor.

Portanto, enquanto a quantidade da produção for determinante da qualidade e da valorização docente, aliada a má remuneração e ao ensino conteudista, o professor submetido a este modelo, se torna explorado e alienado, um ser completamente sujeito ao domínio de um sistema produtivo.

Referências

ALVES, Luciano de Oliveira. *As mudanças na gestão da produção e organização do trabalho e seus impactos nas relações de trabalho: um estudo de caso na indústria de vestuário capixaba*. Revista Intersaberes . Curitiba, ano 5, n. 9, p. 116-131, jan/jun 2010pg. 95 a 109

ANTUNES, Ricardo. *O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação)*. Caderno CRH, Salvador, 2002.

BOSI, Antônio de Pádua. *A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos*. Educação & Sociedade, Campinas, vol. 28, no 101, pp. 1503-1523, 2007.

BURBULES, Nicholas C. e TORRES, Carlos Alberto. *Globalização e Educação perspectivas críticas*. São Paulo: Artmed Editora S. A., 2004.

DUBAR, Claude. *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FERRETI, C. J. et al (orgs). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. 7 ed. Petropólis: Vozes, 1994.

FRANÇA, Robson Luiz de, e FRANÇA, Polyana Imolesi Silveira de. *O Ensino Superior Brasileiro e a Desprofissionalização Docente*. In: SCOCUGLIA, Celso Caldeira (Org.). *Controle do trabalho no contexto da reestruturação produtiva do capital*. Curitiba: Editora CRV, 2011, v.1. p.186.

FRANCISCO, Paulo Roberto. *O processo de desprofissionalização do professor de matemática*. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Francisco. Itatiba, São Paulo, 2009.

GOUNET, Thomas. *Fordismo e Toyotismo na civilização da automóvel*. São Paulo, Boitempo Editorial, 1999.

HARGREAVES, Andy. Teaching as paradoxical profession. In: WORLD ASSEMBLY TEACHER EDUCATION ICET, 46., 2001, Santiago, Chile. CR-ROM.

HARVEY, D. *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Loyola, 2001.

HIRATA, Helana. da Polarização das qualificações ao modelo da competência. In: KUENZER, Acacia Zeneida. O que muda no cotidiano da sala de aula universitária com as mudanças no mundo do trabalho?. In: *Temas e Textos em Metodologia do Ensino Superior*. Sérgio Castanho, Maria Eugênia Castanho (orgs). Coleção Magistério: Formação e Trabalho Pedagógico. 6ª ed. Campinas (SP). Papyrus, 2009

LUCENA, Carlos. *Capitalismo, Estado e Educação*. Campinas, Editora Alínea, 2008.

MAIA, Fernanda Landolfi. *Condições objetivas de trabalho: a construção da relação de professores universitários com o cenário acadêmico*. Curitiba: Revista Intersaberes, Ano 5, n.9, p. 116-131, jan/jun 2010

MANCEBO, Deise. *Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer*. Psicologia: Reflexão e Crítica, v.20, n. 1, p. 74-80, Portugal, 2007.

_____. *Trabalho docente na educação superior brasileira: mercantilização das relações e heteronomia acadêmica*. Revista Portuguesa de Educação, vol. 23, n.2, p. 73-91, Portugal, 2010.

MARX, Karl. *Salário, Preço e Lucro*. São Paulo: Abril Cultural, 1978.

MÉSZÁROS, István. *A Educação para Além do capital*. São Paulo: Boitempo, 2005.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. *A Reestruturação do Trabalho Docente: Precarização e Flexibilização*. Educação & Sociedade, Campinas, SP v.25, n. 89, p. 1127 -1144, set/dez 2004.

PEREIRA, J. E. D. *Formação de Professores, trabalho docente e suas repercussões na escola e na sala de aula*. In: Educação e Linguagem. São Bernardo do Campo/SP, Ano 10, n.15, p.8298, jan/jun 2007.

PREVITALI, Fabiane Santana, BARBOSA, Magno Luis, LUCENA, Carlos Alberto,

RAMOS, M. N. *A Pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?* São Paulo: Cortez; Instituto Paulo Freire, 2001.

RODRIGUES, M.L. *Sociologia das profissões*. Oeiras, Portugal: Celta Editora, 2002.

SANTO, ENIEL DO ESPÍRITO; FREITAS FABIA QUELE BARBOSA DE. *A Saúde do Trabalho e o Trabalhador em Tempos de Precarização do Trabalho*: In: Revista Intersaberes. Curitiba vol. 4, n. 8, p. 150-169, jul/dez 2009

SELLTIZ, C.; JAHODA, M.; DEUTCH, M.; COOK, S. *Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais*. São Paulo: Ed. EPU, 1974.

SILVA FILHO, Linderson da. *Pós-Fordismo ou neoFordismo? Ensaio e reflexões sobre a realidade no mundo do trabalho*. Anais do Congresso: XII SIMPEP – Simpósio de Engenharia de Produção. São Paulo: Bauru, 2006.

SILVA, Janete B. da. *Abrindo janelas à noção de competência para a construção de um currículo interdisciplinar: um estudo preliminar* Dissertação de mestrado. PUCSP, 1999.

SILVEIRA, Adréa Luiza da. *A Relação entre a Organização do Trabalho e Ansiedade Identificada Através da Análise Ergonômica do Trabalho*. Psicologia Argumento: Curitiba v. 24, n. 44 p. 17-25, jan./mar. 2006.

SCOCUGLIA, Afonso. *Controle do trabalho no contexto da reestruturação produtiva do capital*. Curitiba: Editora CRV, 2011, v.1. p.186.

TEIXEIRA, F. J. S. *O capital e suas formas de produção de mercadorias: Rumo ao fim da economia política*. In: *Crítica marxista*. São Paulo: Boitempo, 2000. N.10.

VASCONCELOS, Maria Lucia. *Docência e Autoridade no Ensino Superior: uma introdução ao debate*. In: *Ensinar e Aprender no Ensino Superior; por uma epistemologia da Curiosidade na Formação Universitária*. Antonio Teodoro, Maria Lucia Vasconcelos (orgs). 2^a, ed. São Paulo: Editora Mackenzie; Cortez, 2005.

CLIMA ORGANIZACIONAL E ESTILOS DE LIDERANÇA EM ORGANIZAÇÃO PÚBLICA DO NOROESTE PAULISTA: UMA PESQUISA EXPLORATÓRIO-DESCRIPTIVA QUANTITATIVA

*Rafaelle Lopes Lemes do Prado
Adriana Silva de Oliveira Botelho*

Introdução

Nas últimas décadas, as discussões que permeiam as grandes organizações se intensificaram, devido às transformações ocorridas no mundo moderno. Assim como a tecnologia e os meios de comunicação se desenvolvem cada dia em maior quantidade e velocidade, as empresas também se veem diante da necessidade de adaptação e busca de capacitação cada vez mais intensa para concorrer em um mercado de trabalho acirrado. Segundo Zanelli (2014), compreender a relação entre processo subjetivo e produção é de extrema relevância para o equilíbrio econômico, além de ter influência na saúde humana desde meados do século XVIII com o surgimento da tecnologia a vapor.

No meio dessa corrida desenfreada pela evolução, é trabalho do psicólogo atentar para a peça chave que move essa máquina organizacional: o trabalhador. O trabalho do psicólogo é visar o desenvolvimento da organização de forma que este beneficie também o trabalhador, tanto nos resultados como na realização do próprio processo. Uma área da psicologia que busca desenvolver ferramentas e atender a essas demandas é a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Segundo

Zanelli (2014, p.10), a POT colaboraria na compreensão do desempenho do trabalhador em um contexto que frequentemente demanda adaptações que superam os limites da condição humana, uma vez que as pessoas cada vez mais têm sido solicitadas a aprender habilidades em tempo mais curto que sua condição humana permite, ou alterar suas identidades, sem que isso faça parte de seus planos de vida.

Em um ambiente organizacional, a liderança em si é um dos temas de pesquisa de maior destaque. Devido à sua relevância e influência no contexto dos trabalhadores, estudá-la possibilita o vislumbre de uma parte considerável da dinâmica da organização. O clima organizacional, por sua vez, tem um foco mais amplo e geral de vários aspectos, dentre eles a própria liderança. Compreender e avaliar o clima de determinada organização possibilita a observação de um retrato mais amplo das relações dos trabalhadores entre si e entre a própria empresa, o que viabiliza a identificação de focos de intervenção profissional.

O objetivo do presente trabalho foi identificar se existe relação entre o Clima Organizacional e os Estilos de Liderança em uma empresa pública da região noroeste paulista, descrevendo a percepção de liderança dos funcionários, avaliando a influência dos estilos de liderança na deterioração ou favorecimento do clima organizacional.

Para melhor compreender os aspectos referentes ao mundo do trabalho e como a Psicologia encontra seu papel na luta pela melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores em geral, faz-se necessário um breve levantamento histórico da evolução do mundo do trabalho e de como algumas variáveis merecem destaque para estudos e análises.

O mundo do trabalho e a Psicologia

Segundo Borges e Yamamoto (2014), quando se fala sobre trabalho, a palavra em si carrega um sentido na sociedade que remete a algo diferente de prazer e similar à obrigação. Entretanto, as pessoas passam a maior parte de seu dia em seu local de trabalho, mesmo com algumas mudanças atuais de mobilidade para realização de funções fora do âmbito organizacional. O trabalho também sempre esteve relacionado com o capitalismo, e compreender o contexto social e econômico do trabalhador também tem grande relevância na realização de diagnósticos ou elaboração de intervenções. Borges e Yamamoto (2014) relembram o processo de evolução da economia ao longo do tempo, passando pelos ideais de Marx e a exploração do trabalhador, a Revolução Industrial e o surgimento da mecanização, e a elaboração do conceito de bem-estar nesse ambiente. Um exemplo deste início da história da industrialização é o filme “Tempos Modernos” de Charles Chaplin, onde é demonstrada a situação social de desigualdade da época e a utilização do trabalhador apenas como ferramenta necessária até sua exaustão. Infelizmente, esta situação não é muito diferente da encontrada hoje em algumas empresas.

Dentro do contexto supracitado que têm em vista a necessidade do olhar para a subjetividade do trabalhador, alguns temas têm se destacado na literatura, principalmente pela importância e impacto que estes têm na vida laboral e na saúde dos trabalhadores, escolheu-se por sua relevância estudar a liderança e sua relação com o clima organizacional.

Clima Organizacional

O clima organizacional retrata a percepção geral dos trabalhadores sobre a empresa, sendo entendido como as influências do ambiente interno de trabalho sobre o comportamento. Chiavenatto (1994 *apud* SPIRI 1998, p.12), descreve o clima como “meio interno da organização, a atmosfera psicológica e característica que existe em cada organização”. Spiri (1998) também afirma que o quando o clima é favorável proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes produzindo elevação da moral interna, mas quando é desfavorável, proporciona frustração das necessidades pessoais contribuindo para a baixa da moral interna. No caso do clima ser neutro, os participantes o veem enquanto aspectos considerados indiferentes, não se importando com o que acontece na organização.

Para McClelland (1972 *apud* RODRIGUES GOMES, 2002), o clima organizacional seria determinado pelos estilos de liderança, administração e estrutura organizacional, sendo que, a eficácia da organização poderia ser aumentada com a criação de um clima que corresponda aos anseios de seus membros e canalizasse o comportamento motivado para os objetivos organizacionais. Assim, entende-se que o clima organizacional sofre influência de diversos aspectos, e dentre eles a liderança ou apoio da chefia e organização.

Liderança

Segundo Melo (2014), o líder é aquele que os outros veem como responsável pela realização dos objetivos do grupo, e não apenas um gerente no sentido formal. Entretanto, essa definição de liderança foi algo alterado ao longo da história. Assim, para

se determinar fatores influentes na liderança e perfis de líderes, muitos estudos foram realizados e muitos modelos montados. Segundo Sant'anna, Campos e Lofti (2012), a questão seria identificar o estilo mais eficaz para uma determinada situação, em vez de o melhor estilo de liderar. Pode-se citar como mais relevantes o modelo caminho-objetivo de House e Michel, modelo de participação e liderança de Vroom e Yetton, e o modelo de liderança situacional de Hersey e Blanchard. Segundo Gomes e Cruz (2007), em 1999 Fiol também desenvolveu um novo paradigma, englobando as *teorias neocarismáticas*. Após as várias teorizações e definições de liderança, fez-se necessário a criação de meios para se avaliar os estilos de liderança.

Pesquisas no Brasil sobre Clima Organizacional e Liderança

Os dados disponíveis na literatura que estudem especificamente a relação entre clima organizacional e liderança são escassos, principalmente na área da Psicologia. Os estudos mais recorrentes se atentam para a relação entre a liderança e a cultura organizacional. Entretanto, pode-se observar que em algumas áreas dos estudos em administração, a influência do líder no clima da empresa tem sido considerada.

Vedovello (2012) em sua pesquisa, relacionou a Escala de Clima Organizacional (ECO) com o questionário *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ), sendo que a liderança era definida em três estilos, sendo estes “Transformacional”, “Transacional” e “*Passive avoidant*”. Para Vedovello (2012) o estilo de liderança é melhor compreendido quando a empresa conhece a percepção dos funcionários, além de suas expectativas e aspirações. Para tanto, a avaliação do clima seria um instrumento de significativa relevância. Corroborando esta ideia,

Saboia e Chies (2012) também afirmam em seus estudos que o estilo de liderança influencia no clima organizacional, mas que este não é o único aspecto de influência, sendo que “diferentes estilos de liderança produzem reações diferentes e complexas, conduzindo a diferentes climas organizacionais”. Wenski (2013) também afirma que não existe um melhor modelo de liderança, mas que o melhor estilo é aquele que poderá favorecer o clima, sendo mais ajustado à cultura, propósitos e realidade da organização.

A atuação do Psicólogo e a Empresa Pública

Segundo Bastos et al. (2010, p.187), as principais áreas de atuação do psicólogo no país são classificadas em cinco grupos: Clínica, Escolar, Organizacional, Docência e Saúde. Assim, dentro do grupo organizacional, os autores apresentam os seguintes dados de locais de atuação do psicólogo: Empresas privadas (23,4%), Consultório particular alugado (16,7%), Consultório particular próprio (7,1%), Órgão da administração pública/empresa pública (8,1%), IES/serviço de psicologia privado (8,3%), Hospitais (8,2%), Escritórios particulares (5,5%) e, Residência (8,3%).

A atuação do psicólogo em empresas públicas tem baixa representatividade comparada com outras áreas de atuação. Em primeiro lugar, o que não causa surpresa, estão às empresas particulares com 23,4%. Portanto, é compreensível que a literatura referente à atuação do psicólogo nos meios públicos seja escassa, o que não diminui a seriedade deste déficit. Dentro da divisão dos cinco grupos de atuação principal do psicólogo no país, Bastos et al. (2010, p.187) também apontam que 40,1% dos profissionais que atuam em saúde trabalham no setor público, contra 8,1% dos psicólogos organizacionais citados

anteriormente. Portanto, não é de se estranhar que ao buscar na literatura publicada assuntos referentes às empresas governamentais com a ação da psicologia, os dados apresentados voltam-se em sua grande maioria para as ênfases relativas ao grupo de Saúde, sendo este um desafio a ser superado pelo psicólogo organizacional.

Método

Os dados foram coletados em dois setores (administrativo e operacional) de uma empresa pública da região Noroeste Paulista. Participaram da pesquisa 45 funcionários, sendo o total de funcionários da empresa (N= 2.000) e o total de participantes da pesquisa (n=45) funcionários. A amostra representa 2,25% da empresa, com 34 participantes do setor 1 e 11 participantes do setor 2. Na Tabela 1 segue a caracterização da amostra.

Tabela 1. Caracterização da população pesquisada.

Sexo		
	Frequência	Porcentagem
Feminino	06	13,4%
Masculino	39	86,6%
Total	45	100%

Idade		
	Frequência	Porcentagem
De 20 a 30 anos	4	8,8%
De 31 a 40 anos	8	17,7%
De 41 a 50 anos	8	17,7%
Acima de 51 anos	16	35,5%
Total	45	100%

Nível Escolaridade

	Frequência	Porcentagem
1º grau Incompleto	19	42,2%
1º grau Completo	05	11,1%
2º grau Incompleto	0	0%
2º grau Completo	09	20%
Superior Incompleto	0	0%
Superior Completo	12	26,6%
Total	45	100%

Estado Civil

	Frequência	Porcentagem
Casado (a)	29	64,4%
Amasiado (a) ou União Estável	5	11,1%
Solteiro (a)	5	11,1%
Viúvo (a)	1	2,2%
Divorciado (a)	5	11,1%
Total	45	100%

Tempo de Trabalho

	Frequência	Porcentagem
Menos de 1 ano	1	2,2%
De 1 a 5 anos	13	28,8%
De 6 a 10 anos	13	28,8%
De 11 a 19 anos	10	22,2%
Acima de 20 anos	8	17,7%
Total	45	100%

Fonte: Dados de pesquisa, 2015.

Como instrumento, foram utilizadas a Escala de Clima Organizacional – ECO, a Escala de Avaliação do Estilo Gerencial – EAEG e um roteiro de entrevista individual contendo nove questões.

Segundo Martins (2008), a ECO é uma escala que consiste em 60 afirmações sobre 5 fatores do ambiente de trabalho (Apoio da Chefia e da organização, Recompensa, Conforto físico, Controle/pressão e Coesão entre colegas). Em cada questão, o participante deve colocar, em uma escala de um a cinco, se concorda ou não com aquela afirmação (sendo 1 “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”). Para obtenção dos resultados, soma-se as questões referentes á cada fator e encontra-se a média. Em relação aos resultados das médias, deve se considerar da seguinte maneira: 0 – 2,9 = Clima ruim; 3,0 – 3,9 = Indiferente; 4 – 5 = Clima bom.

A EAEG, segundo Melo (2014), parte da concepção de que a atuação do gestor se volta para um dos seguintes focos: tarefa, relacionamento ou situação. O item tarefa refere-se à probabilidade que o líder tem de definir seu papel e o dos subordinados no alcance das metas, enfatizando o trabalho com seus aspectos técnicos. Já o item relacionamento refere-se à confiança mútua, amizade e respeito do líder às ideias e participação dos colaboradores. Por último, o item situação refere-se à flexibilidade do líder e sua habilidade de identificar a realidade do seu ambiente de trabalho. A escala consiste em 19 afirmações, e o participante deve selecionar, de um a cinco, o quão frequente é aquele comportamento (sendo 1 “nunca age assim” e 5 “sempre age assim”). Para obtenção dos resultados, deve-se encontrar a média de cada fator separadamente, somando os resultados e dividindo pelo número de afirmações. Assim, encontra-se o quão focado em cada fator o líder se encontra.

Resultados e discussão

A Tabela 2 demonstra as médias gerais obtidas do Clima Organizacional nos dois setores.

Tabela 2. Média Eco por fator

	Setor 1		Setor 2	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Apoio da Chefia e da				
Organização	2,7	0,56	3,4	,83
Recompensa	1,8	0,58	3,1	,94
Conforto Físico	3,3	0,51	3,3	,77
Controle / Pressão	3,0	0,80	3,5	,59
Coesão Entre Colegas	3,8	0,54	3,7	,58

Fonte: Dados de pesquisa, 2015.

As médias da ECO do setor 2 foram superiores às médias do setor 1, porém, o item com a maior média foi coesão entre colegas no setor 1. O item de menor média foi recompensa no setor 1, com 1,8 de resultado. O resultado no setor 2 foi mais equilibrado do que no setor 1, obtendo classificações de “Clima indiferente” em todos os itens.

O fator apoio da chefia e da organização demonstra a realidade do setor 1 no momento da coleta, uma vez que um novo grupo havia sido formado, com um novo líder não aceito pelos funcionários e surgimento de um líder informal. Segundo Heloani e Barreto (2015), alguns dos indicadores de risco na organização seriam justamente a comunicação escassa ou ordens e instruções confusas. Segundo Puentes-Palacios e Martins (2013), para se obter um bom desempenho primeiramente precisaria existir um adequado planejamento de meta de trabalho, para que as informações sejam delineadas e passadas por todos os funcionários.

Referente ao fator recompensa é importante ressaltar que, segundo Amorim, Ferreira e Abreu (2015), também são considerados os incentivos sociais que devem ser disponibilizados de forma proporcional. Este item foi o com piores resultados em todas as questões, sendo no setor 1 classificadas como “Clima Ruim”. Neste momento da realidade do setor 1, os funcionários estavam passando por um processo de reivindicação de aumento salarial, o que pode ter influenciado as médias acima. O item coesão entre colegas foi o que obteve maior resultado médio no setor 1, sendo que o maior valor por questão foi 4,1 e o menor 3,4.

No setor 1, sobre os aspectos conforto físico e controle e pressão, é importante destacar o ambiente de trabalho, que é o de escritório, e sem necessidade de “bater o ponto”. A média por questão no setor 1 do item conforto físico, foi maior que os anteriores, sendo a maior 4,1. A realidade do setor 2 era diferente, os funcionários trabalhavam nas ruas da cidade e não em um local fechado. A sede do setor tem para utilização apenas a cozinha e uma sala de reunião. Estes fatos também influenciaram as respostas nesse item.

No item controle e pressão o resultado é analisado inversamente, uma vez que quanto menor o valor, melhor a situação. Portanto, no setor 1 o maior valor encontrado por questão da escala (4,0) é classificado como “Clima Ruim”, enquanto que o menor valor 2,4 é classificado como “Clima Bom”. No setor 2 o menor valor foi 2,5, obtendo classificação como “Clima bom”, e o maior valor foi 3,9 como “Clima Indiferente”. Nesse setor leva-se em que o chefe passa a tarefa e deixa os funcionários livres para melhor executá-la, voltando a cobrar em sua supervisão do resultado. Os funcionários nesse setor relatam não se sentirem participantes das mudanças da empresa. É importante ressaltar a diferença de escolaridade entre

os setores sendo que as ordens vêm de cima na hierarquia e são cumpridas sem questionamentos nos participantes do grupo operacional. Referente aos dados de estilos gerenciais, quanto maior o resultado, mais voltado para aquele comportamento o líder age. Segue na tabela abaixo os resultados do setor 1.

Tabela 3. Estilo Gerencial - funcionários do setor 1

	Média dos Líderes			
	Líder 1		Líder 2	
	N Válido	Média	N Válido	Média
Fator Tarefa	6	3,8	5	3,8
Fator Situacional	6	4,0	5	4,0
Fator Relacional	6	3,8	5	3,6

Fonte: Dados de pesquisa, 2015.

Na avaliação dos líderes realizada pelos funcionários do setor 1, o líder 1 apresentou comportamentos classificados como ocasionais para o fator tarefa e o fator relacional, enquanto o fator situacional foi classificado como tendo comportamentos sempre ocorrentes. O líder situacional é aquele que, segundo Melo (2014), tem maior flexibilidade em reconhecer a mudança no ambiente de trabalho, designando ações que considerem não apenas a tarefa, mas a capacidade e interesse para realização do trabalho, e relacionamento. Na avaliação do líder 2 realizada pelos funcionários do setor 1, o maior fator foi o situacional, obtendo classificação de comportamentos sempre ocorrentes, enquanto o fator tarefa e o fator relacional ficaram com comportamentos ocasionais. O fator com média mais baixa foi o relacional. Portanto, o líder 2 precisaria fortalecer a amizade e confiança com os subordinados. Segue abaixo a tabela com os resultados do setor 2.

Tabela 4 – Estilo Gerencial - funcionários do setor 2

	Líder 1		Líder 2	
	N Válido	Média	N Válido	Média
Fator Tarefa	17	3,9	17	4,1
Fator Situacional	17	3,9	17	4,0
Fator Relacional	17	3,8	17	3,7

Fonte: Dados de pesquisa,2015.

Na avaliação do líder 1 realizada pelos funcionários do setor 2, as médias ficaram com resultados de ações consideradas “ocasionalmente” entre os três fatores, sendo considerados comportamentos com frequência regular de ocorrência. Na avaliação do líder 2, o fator tarefa e o fator situacional obtiveram os maiores resultados, classificados como “sempre ocorrentes”. O fator relacional obteve media mais baixa, com frequência de comportamento “ocasionalmente”. Assim, o líder 2 tem perfil de cobrança mais técnica e relacionamento de amizade com os subordinados menos presente. Dentre as informações obtidas nas entrevistas individuais, houveram relatos de medo ao falar sobre o chefe e receber punição e, por isso, haveria dificuldade de relatar o que realmente acontece na empresa. Também foi realizada a correlação entre o Clima Organizacional e os Estilos Gerenciais estudados. Nas tabelas abaixo pode ser observada a correlação realizada especificamente em cada setor.

Tabela 5 – Correlação entre Clima Organizacional e Estilo Gerencial no setor 1

		Fator Tarefa	Fator Situacional	Fator Relacional
Apoio da Chefia e da Organização	Correlação de Pearson	,439	,379	,163
	Sig. (2 extremidades)	,177	,251	,632
	N	11	11	11
Recompensa	Correlação de Pearson	,271	,176	,066
	Sig. (2 extremidades)	,420	,605	,846
	N	11	11	11
Conforto Físico	Correlação de Pearson	,274	-,121	,119
	Sig. (2 extremidades)	,414	,724	,727
	N	11	11	11
Controle / Pressão	Correlação de Pearson	,835	,625	,842
	Sig. (2 extremidades)	,001	,040	,001
	N	11	11	11
Coesão Entre Colegas	Correlação de Pearson	,197	,613	,447
	Sig. (2 extremidades)	,561	,045	,168
	N	11	11	11

Fonte: Dados de pesquisa, 2015.

No setor 1 foi encontrada correlação moderada (0,43) do fator tarefa com o apoio da chefia e da organização, e correlação fraca (0,37) do apoio da chefia e organização com o fator situacional. Já no item controle e pressão, foram encontradas correlações fortes com o fator tarefa (0,83) e o relacional (0,84). Para o item de coesão entre colegas foi encontrada correlação

moderada para os fatores situacional (0,61) e relacional (0,44). Nas correlações positivas encontradas entende-se que quando um fator aumenta o outro também aumenta, ou seja, quanto mais o líder age voltado para determinado estilo gerencial, maior é a percepção do aspecto do clima organizacional pelos funcionários.

Assim, observa-se que como o fator tarefa refere-se a comportamentos do líder voltados para a parte técnica do trabalho, o controle e pressão também é maior, principalmente referente à parte de produção. Entretanto, também foi observado que nos locais onde o fator tarefa é maior, os funcionários se sentem respaldados para a execução do trabalho, mesmo que o fator relacional seja mais baixo. O fator tarefa apenas não encontrou correlação com a coesão entre os membros da equipe, sendo observadas correlações também com o item recompensa.

A relação entre os integrantes dos grupos foi considerada melhor referente aos líderes que apresentam maior fator “relacional” ou “situacional” do que líderes que apresentam maior fator “tarefa”. Os líderes com foco no fator situacional obtiveram correlações com a percepção de apoio realizada pelos funcionários, influência na coesão entre os membros do grupo e influência no controle e pressão. Entretanto, uma observação a ser realizada é a de que o item de controle e pressão obteve correlação para todos os fatores de liderança, o que pode apontar outros dados ambientais além da liderança. Como exemplo, podemos citar a reorganização de grupos do setor 1. Assim, apesar das ações dos líderes, a situação já estava sendo visualizada pelos funcionários como aversiva.

Os líderes com comportamentos voltados para o relacionamento obtiveram apenas correlação na influência do bom relacionamento entre os membros do grupo, além do controle e pressão que foi observado alto em todos os fatores.

Aspectos de suporte organizacional não foram identificados com correlação para este estilo de liderança.

Tabela 6 – Correlação entre Clima Organizacional e Estilo Gerencial no setor 2

		Fator Tarefa	Fator Situacional	Fator Relacional
Apoio da Chefia e da Organização	Correlação de Pearson	,154	,012	,331
	Sig. (2 extremidades)	,385	,945	,056
	N	34	34	34
Recompensa	Correlação de Pearson	-,003	-,077	,148
	Sig. (2 extremidades)	,987	,664	,403
	N	34	34	34
Conforto Físico	Correlação de Pearson	,208	-,010	,188
	Sig. (2 extremidades)	,237	,956	,287
	N	34	34	34
Controle / Pressão	Correlação de Pearson	-,215	-,141	-,201
	Sig. (2 extremidades)	,221	,425	,255
	N	34	34	34
Coesão Entre Colegas	Correlação de Pearson	,114	,254	,261
	Sig. (2 extremidades)	,520	,148	,136
	N	34	34	34

Fonte: Dados de pesquisa, 2015.

No setor 2 foram encontradas apenas correlações fracas, sendo estas referentes ao: item apoio da chefia e organização com o estilo de liderança relacional (0,33); conforto físico com

fator tarefa (0,20); controle e pressão com o fator tarefa (-0,21); e coesão entre colegas com o fator situacional (0,25) e relacional (0,26). Devido ao fato do líder relacional ser aquele com características de melhor convivência com os funcionários no próprio quesito relacionamento, o dado corrobora a literatura pesquisada ao apontar a percepção de apoio deste líder por parte dos funcionários. Um aspecto relevante a ser mencionado, é o fato de que todos os resultados encontrados para o item controle e pressão obtiveram correlação negativa. Este resultado demonstraria que quanto maior o relacionamento e a avaliação da situação pelo líder, menor o controle e pressão.

Essa diferença de intensidade nos resultados nos setores pode ser justificada novamente pelo receio dos funcionários ao responder sobre os líderes. Também há o viés da baixa escolaridade e senso crítico dos funcionários do setor 2. Esses aspectos acabam por naturalizar comportamentos mais agressivos do líder, diminuindo nos funcionários a crítica da situação.

Quando o psicólogo inicia sua atuação em órgãos governamentais, a burocracia e a conserva cultural se encontram em um nível muito elevado se comparado com empresas particulares. Dentre os fatores que contribuem para esse cenário, pode-se citar a contratação por concurso, a limitação do plano de carreira do trabalhador e a falta de recompensa dos comportamentos e trabalhos adequados. Nesse último aspecto, o trabalhador que se esforça e o que não, são recompensados da mesma forma, não encontrando nada a mais para o que produziu melhor e nada a menos para o que não exerceu sua função plenamente.

Referente às punições anteriormente citadas, no setor 2 houve relato de líderes chamarem para a realização de horas extras, apenas os funcionários que os agradem. Uma vez que a

realização das horas extras é vista como recompensa pelos trabalhadores devido ao aumento salarial, ceder à coerção dos líderes ou não se manifestar contra qualquer opinião é a forma mais frequente de comportamentos encontrados. Quanto aos líderes que apresentaram comportamentos voltados para o situacional, observa-se que foram encontradas correlações apenas para a coesão entre os membros da equipe. Por último, os líderes com comportamentos voltados para o relacionamento com os funcionários obtiveram influência na coesão entre os membros da equipe, mas também apresentaram correlações para a percepção de apoio realizada pelos funcionários.

Considerações Finais

A influência da liderança na organização é um assunto amplamente estudado na área de gestão de pessoas, não especificamente da psicologia. Porém, os estudos realizados muitas vezes recorrem à literatura estrangeira na abordagem de tema e utilização de instrumentos. O estudo realizado buscou a diminuição desta lacuna de informações ao demonstrar correlações encontradas entre os estilos de liderança e os aspectos do clima organizacional na realidade brasileira. Entretanto, o estudo teve algumas limitações, dentre elas o fato da coleta de dados ter sido realizada em apenas uma empresa pública, o que inviabiliza sua generalização. Alguns aspectos também devem ser considerados em futuras pesquisas para controle dos possíveis vieses, sendo estes: o grau de escolaridade dos participantes e as possíveis ameaças ou inseguranças dos trabalhadores ao responder aos questionários. Um dado relevante foi a aplicação das entrevistas individuais, sendo o momento em que alguns funcionários se manifestaram mais abertamente referente à situação laboral local.

O papel do psicólogo neste aspecto é o de desenvolver o bem-estar de todos os trabalhadores, sensibilizando os gestores para as dificuldades dos subordinados, “descristalizando” as relações e evitando a conserva cultural. Com isso, objetiva-se também o desenvolvimento da própria organização, para que o aumento da produtividade seja concomitante com o respeito à subjetividade do trabalhador. Para tanto, o psicólogo necessita alcançar atuação em um nível mais próximo à cúpula para que suas ações sejam mais efetivas e abrangentes.

Assim, na luta diária do psicólogo organizacional por espaços de atuação mais políticos, entende-se que a elaboração de pesquisas e quantificação dos fenômenos psicológicos contribuem para a comprovação de suas ações com mais eficácia. Portanto, temas amplamente abordados por profissionais administrativos empresariais, também precisam fazer parte da literatura disponível na área de psicologia, e este olhar aqui proporcionado sobre a dinâmica entre o trabalhador e o líder, é um início e, espera-se, incentivo, para a realização de futuros experimentos que desenvolvam um olhar mais psicológico e atento para a subjetividade e suas relações com as facetas organizacionais.

Referências

AMORIN, Daniele Vasquez de; FERREIRA, Rafaelli Sabino; ABREU, Nelsio Rodrigues. *Sistemas de recompensas e suas influências em servidores públicos*. In. In. SEGet, Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 12, 2015, Resende – RJ. AEDB – Associação Educacional Dom Bosco. 16p. Disponível em: http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/222_222_Art_SEGeT_2008.pdf. acesso em: 09 nov. de 2015.

BASTOS, A. V. B. et al. *O trabalho do psicólogo no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2010. 504p.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo H. Mundo do trabalho: Construção histórica e desafios contemporâneos. p. 26 – 72. In. ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Org.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. 615p.

GOMES, Antônio Rui; CRUZ, José. Abordagem carismática e transformacional: modelos conceituais e contributos para o exercício da liderança. *Psicol. USP*, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 143-161, Sept. 2007. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65642007000300008&lng=en&nrm=iso. acesso em 28 Out. 2015.

HELOANI, Roberto, BARRETO, Margarida. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. 145 – 162 p. In. GEDIEL, José Antônio Peres *et al.* (Org.) *Estado, poder e*

assédio: relações de trabalho na administração pública. Curitiba: Kairós Edições, 2015. 249p.

MARTINS, M.C.F. Clima organizacional. In. SIQUEIRA, M.M.M. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008. 344p.

MELO, Eleuní Antônio de Andrade. Liderança gerencial. In. Siqueira, Mirlene Maria Mattias (Org). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014. p.217 – 229.

PUENTE-PALACIOS, K; MARTINS, M.C.F. Gestão do clima organizacional. In. BORGES, L.O; MOURÃO, L. *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2013. 699p.

RODRIGUES GOMES, Francisco. Clima organizacional: um estudo em uma empresa de telecomunicações. *Rev. adm. empres.*, São Paulo, v. 42, n. 2, p. 1-9, jun. 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902002000200009&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 30 out. 2015.

SABOIA, Juliana; CHIES, Solange. *Considerações sobre a influência da liderança no Clima Organizacional: Estudo de caso múltiplo*. In. SEGet, Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 9, 2012, Resende – RJ. AEDB – Associação Educacional Dom Bosco. 15p.

SANT'ANNA, Anderson De Souza; CAMPOS, Marly Sorel; LOTFI, Samir. Liderança: o que pensam executivos brasileiros

sobre o tema?. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, São Paulo , v. 13, n. 6, p. 48-76, Dec. 2012 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712012000600004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 28 Out. 2015.

SPIRI, Wilza Carla. Estudo sobre a percepção do clima organizacional do centro cirúrgico de um hospital especializado. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, Ribeirão Preto , v. 6, n. 1, p. 11-14, jan. 1998 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11691998000100003&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 30 out. 2015.

TEMPOS modernos, Produção de Charles Chaplin. E.U.A: UNITED ARTIST, 1936.

VEDOVELLO, João Gilberto. *A influência da liderança no Clima Organizacional das micro e pequenas empresas da região metropolitana de Campinas*. 2012. 107 p. Dissertação (Mestrado). Faculdade Campo Limpo Paulista – FACCAMP. Campo Limpo Paulista – SP.

WENSKI, Andressa H. C. M.; SOAVINSKY, Elza R. W. *A influência do líder no Clima Organizacional. Percurso*, Curitiba – PR. v. 13, n.1. 22 p. 2013.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Org.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. 615p.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. p.549 – 582. In. ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Org.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. 615p.

COMPORTAMENTO SUICIDA NO CONTEXTO POLICIAL

Alessandra Laudelino Neto
Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes
Fernando Faleiros de Oliveira
João Massuda Junior
Barbara Coenio Rocha
Daniele Ferro Fagundes
Franciele Françaoso Estadulho
Liliana A. M. Guimarães

Estima-se que a cada 40 segundos ocorra um suicídio em algum lugar do mundo. Tal dado representa anualmente um contingente de mais de 800 mil pessoas mortas, superando até mesmo a soma das mortes causadas por guerras e homicídios juntos. O impacto social e psicológico do suicídio na família e na sociedade é imensurável. Destaque-se ainda que este número esteja subestimado, pois não inclui as tentativas de suicídio, de 10 a 20 vezes mais frequentes que o suicídio em si, e a provável subnotificação de casos, uma vez que o ato de dar fim à própria vida é uma questão sensível, com forte estigma social e até mesmo ilegal em alguns países e regiões do mundo (WHO, 2014).

No Brasil, o número de casos de suicídio atingiu, em 2012, a cifra de mais de 10 mil ocorrências, colocando o país na oitava posição entre as nações com as maiores taxas no mundo. A análise dos casos nas diferentes regiões do país expõe uma heterogeneidade na taxa de suicídios, sendo encontrada a maior incidência nas regiões Sul (9,8 por 100.000 habitantes) e Centro-Oeste (7,6 por 100.000 habitantes). Muito embora estas regiões continuem a se destacar pelo alto número de casos, durante o

período de 2000 a 2012 ocorreu uma redução no número de suicídios nas mesmas, enquanto que nas demais regiões houve um aumento significativo no número de casos (WHO, 2014; MACHADO; SANTOS, 2015).

Tabela 1. Mortalidade por suicídio no Brasil e regiões, 2000 a 2012 (valor por 100.000 habitantes).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	#	%
Brasil	4,9	5,5	5,5	5,5	5,5	5,7	5,7	5,7	5,9	5,9	5,8	6,0	6,2	1,3	26,5
Norte	3,8	4,4	3,9	4,2	4,2	4,3	4,2	4,5	5,2	4,9	4,9	5,3	5,3	1,4	37,2
Nordeste	3,0	3,8	4,0	4,2	4,2	4,7	4,8	5,2	5,1	4,8	4,8	5,1	5,2	2,2	72,4
Sudeste	4,2	4,9	4,8	4,8	4,7	4,9	5,0	4,8	5,0	5,2	5,4	5,5	5,6	1,5	34,8
Sul	9,9	10,4	9,7	9,5	10,0	9,9	9,5	9,4	9,6	9,6	9,1	9,0	9,8	-0,1	-0,5
Centro-Oeste	7,8	7,3	8,1	7,7	7,8	7,3	7,2	6,7	7,5	7,2	6,8	6,7	7,6	-0,1	-1,8

Fonte: Machado; Santos (2015), adaptada pelos autores.

Os métodos mais comumente utilizados para o suicídio são: a ingestão de pesticidas, a suspensão (estrangulamento) e o uso de armas de fogo. No Brasil, em 2012, 86,9% dos óbitos por suicídio decorreu de lesões autoprovocadas, (e.g., enforcamento, estrangulamento, sufocação e armas de fogo), e 13,1%, por autointoxicação (e.g., pesticidas, medicamentos diversos e outros produtos químicos e substâncias nocivas não especificadas) (MACHADO; SANTOS, 2015).

Dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), contidos no relatório sobre prevenção ao suicídio intitulado "*Preventing suicide: a global imperative*", indicam a urgência de que sejam assumidos compromissos imediatos nas áreas da saúde, educação, bem-estar social, esfera judicial e trabalho, com o

objetivo de organizar ações de prevenção ao suicídio, tendo em vista a importância desta temática. Para a articulação destas ações multissetoriais é necessário compreender tais comportamentos, definir sua terminologia e não negar a evolução contínua destes termos e sua multicausalidade (WHO, 2014).

Comportamento Suicida

O termo suicídio ou autocídio tem sua origem no latim *sui* (se si), no grego *autos* (próprio) e no latim *caedere* (matar), designando conceitualmente a morte de si ou do próprio. O comportamento suicida, por sua vez, abrange variações na potencialidade da morte iminente, envolvendo (i) ideação suicida, (ii) a tentativa de suicídio e (iii) o suicídio consumado, sendo que estes conceitos, esclarecidos no quadro 1 a seguir, podem ou não estar relacionados entre si, não existindo necessariamente uma progressão linear entre eles. (WHO, 2014; CARDOSO, 2016).

Quadro 1. Conceitos de comportamentos suicidas

Ideação Suicida	Tentativa de Suicídio	Suicídio Consumado
Caracterizada por pensamentos ou ideias sobre o suicídio e/ou planejamento da própria morte.	O ato com o intuito efetivo de pôr termo à vida, mas que, por razões diversas, resulta frustrado.	Ato que culminou com a morte do sujeito.

Fonte: WHO, (2014).

Neste contexto é importante acrescentar o conceito de *comportamentos autolesivos*, pois apesar de, *a priori*, não possuírem intencionalidade suicida, resultam em atos autolesivos intencionais (e.g., saltar de um local relativamente

elevado; ingerir fármacos em doses superiores às posologias) (CARDOSO, 2016).

O Fenômeno Suicídio

Algumas recomendações importantes, de repercussão mundial, foram publicadas para auxiliar a compreensão do fenômeno suicídio e a implementação de medidas preventivas, tais como – *Suicide Prevention: Prevention Effectiveness and Evaluation* - SPAN USA (2001), *Suicide Prevention in Europe* (2002), *OSPI Europe - Optimizing Suicide Prevention Programs* (2009), *Public Health Action for the Prevention of Suicide* (2012) e *Preventing suicide: a global imperative* (2014) da Organização Mundial de Saúde (OMS).

De acordo com estas publicações, o suicídio vem sendo considerado como um fenômeno que resulta de uma complexa rede de interação biopsicossociocultural, evidenciando que fatores como desigualdade social, desemprego, escolaridade, entre outros, podem influenciar na ocorrência desse desfecho, uma vez que agenciam diferentes níveis de exposição a fatores de riscos comportamentais e psicossociais (e.g., percepção de violência e estresse) (WHO, 2014; MACHADO; SANTOS, 2015).

No entanto, um estudo multicêntrico da Organização Mundial da Saúde - OMS sobre o Comportamento Suicida (SUPRE-MISS) demonstrou, conforme o quadro 2, como o atendimento e acompanhamento com breve intervenção, em casos de tentativas de suicídio, pode diminuir o número de suicídios efetivados.

Quadro 2. Eficácia da intervenção breve e do contato para os autores de tentativas de suicídio.

O estudo teve por objetivo determinar se a breve intervenção e o contato são eficazes na redução da mortalidade por suicídio subsequente entre os atentados suicidas em países de baixa e média renda.

Método: Os participantes inscritos ($n=1867$) foram identificados por médicos nas unidades de emergência de oito hospitais colaboradores em cinco locais culturalmente diferentes (Campinas, Chennai, Índia, Colombo, Sri Lanka, Karaj, República Islâmica do Irã e Yuncheng, China) e foram aleatoriamente designados para atendimento na modalidade tratamento como de costume – TAU ($n = 945$), realizada de acordo com as normas vigentes no respectivo departamento de emergência ou o tratamento como de costume, além de breve intervenção e contato - BIC ($n = 922$), de janeiro de 2002 a outubro de 2005.

Resultados: 91% completaram o estudo. Após 18 meses de seguimento, significativamente mais indivíduos morreram de suicídio no grupo TAU do que no grupo BIC ($\chi^2 = 13,83$; $P < 0,001$).

Conclusão: Esta intervenção breve de baixo custo pode ser uma parte importante dos programas de prevenção do suicídio para os países de baixo e médio rendimento com baixos recursos. O mecanismo de ação do BIC é semelhante ao do aconselhamento psicossocial: atua como uma rede temporária de apoio. O BIC aumentou a consciência dos atentados suicidas sobre os problemas que levaram ao ato suicida e os ajudou a encontrar formas de resolver as crises suicidas.

Fonte: Fleischmann *et al* (2008), adaptado pelos autores.

Suicídio e o Trabalho

Por se constituir como um tabu social, por muito tempo não se associou ou se permitiu a discussão acerca da relação entre suicídio e trabalho. Porém, é inegável a necessidade de se analisar criteriosamente a relação existente entre ambos os conceitos, assim como seu possível nexos causal. Nesse sentido, Dejours e Bègue, em seu livro “Suicídio e Trabalho: O que fazer?” (2010) relatam que a invisibilidade do suicídio, (relacionado ao trabalho) pode levar à ausência de indicadores

que permitiriam ações preventivas e o afloramento de questões pessoais, organizacionais e sociais relacionadas ao nexos causal com o trabalho. (MÁXIMO; LIMA; ARAUJO, 2012).

Outros estudos, realizados na França, indicam que as mudanças no processo produtivo, o excesso de horas de trabalho, o isolamento social e o assédio moral têm sido frequentemente associados ao suicídio, principalmente em grandes empresas, como a *France-Télécom*. No Japão ocorreu até mesmo o surgimento dos termos *Karoshi*, utilizado para identificar a morte por sobrecarga de trabalho, e *Karojisatsu*, para o suicídio decorrente da sobrecarga de trabalho. No Brasil, os dados ainda são pouco conhecidos, porém sinalizam que trabalhadores rurais estariam entre os grupos mais afetados. (GUIMARÃES; COELHO; CAETANO, 2004; DEJOURS; BÈGUE, 2010; CECCON; MENEGUEL; TAVARES; LAUTERT, 2014).

Comportamento Suicida no Contexto Policial

No contexto policial, apesar da pouca visibilidade e iniciativas do poder público e das próprias organizações policiais, pesquisas há anos apontam que a categoria faz parte do grupo de alto risco para o suicídio (MUSUMECI; MUNIZ, 1998; GUIMARÃES; FERREIRA, 2000). Estudo de *follow up* realizado com a polícia de São Francisco, nos Estados Unidos e com a população geral, durante o período de 10 anos (1987-1997), concluiu que, enquanto a população geral apresentou uma taxa de suicídio de 21 casos por 100.000 habitantes, os policiais atingiram a cifra de 33,33 casos por 100.000 habitantes (KATES, 2008).

Resultados semelhantes foram encontrados no Brasil em pesquisa realizada com policiais militares e civis no Rio de

Janeiro, constatando-se uma taxa superior em 7,6 vezes os índices aferidos para a população geral (MUSUMECI; MUNIZ, 1998). Uma análise feita sobre as condições de trabalho, saúde e qualidade de vida de policiais civis e militares (MINAYO; SOUZA, 2005) concluiu que os policiais entrevistados de ambas as organizações, apresentaram riscos psicossociais (e.g., tristeza, tremores e sentimento de inutilidade).

A profissão de policial se configura como uma das mais estressantes do mundo, capaz de possibilitar maior fragilidade mental aos seus profissionais, podendo experienciar diversas situações estressora e de risco e, tais como: contato com acidentes graves, risco de morte, violência, ameaças a integridade física e psicológica, condições precárias no âmbito de labor e pressões ambientais e sociais, articulando variadas forças e tensões da organização do trabalho, das expectativas e realidades vivenciadas em contato com a sociedade (ZANELLI, 2010; GUIMARÃES *et al*, 2014; ANDRADE; GUIMARÃES, 2017).

Cabe salientar que o policial, de forma geral, carrega a autoimagem de um super herói, guerreiro e missionário. Esse mito do heroísmo consolida uma rigidez em que não é permitido errar e fraquejar, portanto, torna-se altamente possível, a ocorrência de transtornos mentais, elevado sofrimento psíquico e ideias suicidas são correlacionadas a estereótipos, preconceitos, estigmas, punições e indiferença (MIRANDA, 2016).

Com o projeto “Pensando a Segurança” da Secretaria Nacional de Segurança Pública - SENASP do Ministério da Justiça – MJ, o Centro de Estudos e Pesquisa em Saúde Coletiva - CEPESC/SENASP (2014) realizou uma Pesquisa sobre o Suicídio entre os Policiais Militares no Brasil, com a participação (amostra) de 18.007 Policiais que responderam à

pesquisa *online*, tendo como maior participante o estado de Minas Gerais (13,3% do contingente), seguido pela Bahia (10,2%) e Rio de Janeiro (9,5%). Dos policiais participantes, 18% (n=3.225) apresentaram ideação suicida, mas não tentaram o suicídio e 3,6% (n=650) tentaram. Neste estudo, a maior parte dos respondentes vivenciou essas experiências nos últimos 10 anos (Ideação – 80,7%; Tentativa: 71,4%); aqueles policiais que comunicaram tentativa de suicídio em algum momento da vida tendiam a se concentrar, sobretudo, na faixa dos 35 a 49 anos (61,4%); quase a metade dos policiais com ideação suicida pensou em utilizar arma de fogo e 40,5% daqueles que tentaram o suicídio utilizou este meio e quase 50% dos policiais que tentaram suicídio não contaram com ninguém para evitar uma nova tentativa sobre o incidente (SENASP-CEPESC, 2014).

[...] policiais militares que tentaram suicídio em algum momento de sua vida disseram estar "muito insatisfeitos e insatisfeitos" com o seu trabalho na PMERJ. [...] (vinculando a insatisfação) com os recursos materiais disponíveis no seu ambiente de trabalho; a falta de reconhecimento da Corporação; [...] a falta de apoio dado à tropa e a visão estigmatizada da sociedade (MIRANDA, 2016, p. 73).

Na pesquisa em questão foram aplicados questionários e feitas entrevistas biográficas, que identificaram fatores relacionados ao comportamento suicida, sendo os maiores destaques: o uso de bebidas alcoólicas, o uso excessivo de substâncias entorpecentes, problemas familiares (e.g., violência doméstica, dificuldades financeiras), problemas no ambiente profissional (e.g., perdas de colegas de trabalho, processos judiciais) e alterações comportamentais (MIRANDA, 2016).

Salienta-se que tais circunstâncias tornam-se ainda mais

alarmantes por se tratar de uma profissão cercada por sobrecargas emocionais e físicas, que está diariamente enfrentando perigos, inclusive de morte, em favor da proteção do outro e da segurança pública, que carrega armamentos e confronta-se, constantemente, com a violência e a criminalidade (FELIX; CATÃO, 2013).

Considerações Finais

Para além do sentido estrito do trabalho, cabe compreender que o comportamento suicida é um ato complexo, multifatorial e tem se tornado um problema de saúde pública. Nos ambientes laborais é possível desenvolver programas de atenção voltados para a criação de um acompanhamento multiprofissional dos trabalhadores que permita identificar a suspeição de tais comportamentos e depois, monitorar as pessoas mapeadas em tal grupo de risco, de forma a encontrar soluções rápidas para a prevenção e os encaminhamentos necessários.

Diante desse contexto, e com o intuito de reduzir o impacto de mortes consideradas preveníveis e desnecessárias, países como o Brasil devem manter seu foco em pesquisas para a elaboração de programas de prevenção, mensurando os fatores de riscos geodemográficos inerentes à profissão de policial (em razão das importantes diferenças regionais).

Referências

ANDRADE, J. S.; GUIMARÃES, L. A. M. Estresse ocupacional, hardiness, qualidade de vida de policiais militares. *R. Laborativa*, v. 6, n. 1, pp. 80-105, abr./2017.

BRASIL. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Segurança Pública - SENASP. *Projeto de Pesquisa Suicídio entre os Profissionais Policiais Militares no Brasil*. Centro de Estudos e Pesquisa em Saúde Coletiva – CEPESC, 2014.

CARDOSO, G. T. *Comportamentos autolesivos e ideação suicida nos jovens*. Dissertação de Mestrado não publicada - Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal, 2016.

CECCON, R. F.; MENEGUEL, S. N.; TAVARES, J. P. & LAUTERT, L. Suicídio e trabalho em metrópoles brasileiras: um estudo ecológico. *Ciênc. saúde coletiva* [online]. 19 (7), pp. 2225-2234, 2014.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. *Suicídio e trabalho: o que fazer?* (F. Soudant, Trad.). Brasília: Paralelo, 2010.

FLEISCHMANN, A. *et al.* T. Effectiveness of brief intervention and contact for suicide attempters: A randomized controlled trial in five countries. *Bulletin WHO*, 86 (9),703-709, 2008.

FELIX, Y. T. M.; CATÃO, M. F. Envelhecimento e aposentadoria por policiais rodoviários. *Psicologia & Sociedade*, 25 (2), pp. 420-429, 2013.

GUIMARÃES, L. A. M.; FERREIRA JUNIOR, M. Condições ligadas ao Trabalho. *In: Fráguas Jr, R. & Figueiró, J. A. B. (Orgs.). Depressões em Medicina Interna e em outras condições médicas: depressões secundárias.* São Paulo: Atheneu, 2000.

GUIMARÃES, L. A. M.; COÊLHO, A. E. L.; CAETANO, D. Karoshi: morte por sobrecarga de trabalho. *In: Guimarães, L. A. & Grubits, S. (orgs.). Série saúde mental e trabalho. Volume III.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 2014.

GUIMARÃES, L. A. M. *et al.* Síndrome de Burnout e qualidade de vida de policiais militares e civis. *Revista Sul Americana de Psicologia*, v2, n1, Jan/Jun, 2014.

HEGERL *et al.* Optimizing Suicide Prevention Programs and Their Implementation in Europe (OSPI Europe): an evidence-based multi-level approach. *BMC Public Health*. 2009.

KATES, A. R. *CopShock, Second Edition: Surviving Posttraumatic Stress Disorder (PTSD).* Cortaro: Holbrook Street Press, 2008.

MACHADO, D. B.; SANTOS D. N. (2015). Suicídio no Brasil, de 2000 a 2012. *J Brasileiro Psiquiatria*, 64 (1), pp.45-54, 2015.

MÁXIMO, T. A. C. O.; LIMA, J. A. & ARAUJO, A. J. S. A Invisibilidade da relação suicídio e trabalho. *Psicologia & Sociedade*; 24 (3), pp. 739-740, 2012.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R. A. Suicídio: violência autoinfligida. *In: Minayo, M. C. S. Impacto da violência na saúde dos brasileiros.* Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde. Brasília, 2005.

MIRANDA, D. *Diagnóstico e prevenção do comportamento suicida na polícia militar do Estado do Rio de Janeiro*. Miranda, D. (Org.) – 1. ed. – Rio de Janeiro: Mórula Editorial, 2016.

MUSUMECI, B.; MUNIZ, J. *Relatório de Pesquisa sobre 'Mapeamento da vitimização de policiais no Rio de Janeiro'*. CESEC, 1998.

SPAN USA, Inc. *Suicide Prevention: Prevention Effectiveness and Evaluation*. SPAN USA, Washington, DC, 2001.

WHO. *Suicide Prevention in Europe – The WHO European monitoring survey on national suicide prevention programmes and strategies*. Europe (WHO), 2002.

_____. *Public Health Action for the Prevention of Suicide*. World Health Organization, 2012.

_____. *Preventing suicide: a global imperative*. World Health Organization, 2014.

ZANELLI, J. C. *Estresse nas Organizações de Trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

PREVALÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS E O DESENVOLVIMENTO DE COMPORTAMENTOS DEPRESSIVOS

*Juliana Ribeiro dos Santos
Adriana Silva de Oliveira Botelho*

Introdução

As diferentes situações de trabalho, organizações e modelos de gestão no país refletem no viver, adoecer e morrer dos trabalhadores. O processo produtivo acelerado, a adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais em conjunto com a precarização das relações de trabalho (em decorrência de fatores como a perda de direitos trabalhistas, a legalização de temporários e informalização do trabalho, etc...) têm consequências sobre a saúde do trabalhador (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, pag. 19-22).

Segundo Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014, p. 569-571) o psicólogo dentro das organizações atua no que diz respeito às condições de higiene do trabalho, de segurança e prevenção de acidentes, programas de qualidade de vida, etc.; em saúde no trabalho (grifo nosso) com o diagnóstico de saúde e adoecimento, identificação de fatores que favoreçam o adoecimento, etc.; entre outras.

Considerando o que foi destacado é possível ter uma visão da atuação do profissional psicólogo na área de saúde do trabalhador, tomando conhecimento das possibilidades de intervenção com esse público e também de entender melhor a relação saúde-doença-trabalho, e suas consequências à saúde

física e mental dos trabalhadores, em especial no que diz respeito ao fenômeno do assédio moral.

Assédio moral nas organizações de trabalho

O assédio moral no trabalho é considerado por estudiosos, fenômeno antigo, sempre presente nos contextos organizacionais, sendo sua discussão e denúncia algo novo, com pesquisas sobre o assunto iniciadas somente nos anos 90. (FREITAS, 2001; HIRIGOYEN, 2011; MARTINS & FERRAZ, 2014).

O termo assédio moral possui outras nomenclaturas na literatura, como *mobbing*, psicoterrorismo, assédio psicológico, entre outras. Leymann, que apresentou o primeiro estudo específico sobre o tema em 1996, usa o termo “*mobbing*” para definir esse fenômeno, entendendo-o como o processo em que um indivíduo é escolhido por outro ou por um grupo para ser excluído, perseguido e agredido em seu ambiente de trabalho, podendo partir essa violência de um colega de trabalho, subordinado ou chefe.

Inicia-se geralmente com um conflito com a vítima e a perseguição segue de forma intencional, levando ao terror psicológico, à humilhação pública sutil e repetitiva. A vítima é tratada como causadora dessa situação e vista como alguém que a empresa deve se ver livre. (BARRETO, FREITAS, HELOANI, 2008, p. 19-20). No Brasil o primeiro artigo publicado sobre o assunto foi o de Freitas (2001) que buscava contextualizar as práticas de assédio nas organizações, discutindo sobre a responsabilidade da empresa na construção de um ambiente de trabalho saudável para as pessoas, chamando a atenção para esse fenômeno nas organizações brasileiras.

É importante se ter claro que situações adversas são comuns em qualquer organização de trabalho, e por isso diferenciar os fatores do ato de assédio moral daqueles que são consequência da rotina laboral e estão presentes no dia-a-dia das organizações, é imprescindível para evitar equívocos (HIRIGOYEN, 2011, p. 19-36).

O fenômeno do assédio moral é reconhecido em todo o mundo como um problema de saúde pública, expresso já em um primeiro e amplo relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a respeito da “violência no trabalho”, feito em 1996, que apontou naquela época uma grande variedade de comportamentos considerados violentos no ambiente de trabalho, como homicídios, agressões físicas, assédio sexual e assédio moral, sendo a pesquisa feita com quinze países da União Europeia e entrevistadas 15.800 pessoas (BARRETO, FREITAS, HELOANI, 2008, p. 16-17).

Em 2000 foi feita a segunda versão deste relatório onde foram encontrados resultados mais amplos, demonstrando que esse fenômeno é de ordem global, e que independe da situação econômica do país, sendo essa violência resultado de fatores mais abrangentes, que ultrapassam questões culturais, sociais e formatos organizacionais (BARRETO, FREITAS, HELOANI, 2008, p. 16-17). O fenômeno do Assédio é reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que entende o fenômeno como um problema internacional que cresce a cada ano e que na maioria dos casos é ignorado e subestimado (GUIMARÃES, 2012).

Para Hirigoyen (2011, p. 17) os motivos que levam o assediador a praticar o ato de assédio estão ligados a sentimentos como inveja, ciúmes, rivalidade e medo. Hirigoyen (2011) aponta que o efeito cumulativo e frequente das agressões traz prejuízos graves às vítimas.

Compreendendo a complexidade do fenômeno do assédio moral e com base nos estudos de Hirigoyen (2011), Barreto, Freitas e Heloani (2008) apontam os critérios para se constatar o assédio moral. São eles: 1) Temporalidade; 2) Intencionalidade; 3) Direcionalidade; 4) Repetitividade e habitualidade; 5) Limites geográficos ou territorialidade; 6) Degradação deliberada das condições de trabalho.

O Assédio Moral traz consequências nas vítimas e a terceiros que presenciam os ataques (MARTINS E FERRAZ, 2014, p. 27), na comunidade e nas organizações (BARRETO, FREITAS E HELOANI, 2008).

Para combater práticas abusivas de assédio moral no trabalho é necessário que haja mudanças diante do reconhecimento de valores que não estão de acordo com a política da empresa. É necessário intervir para combatê-lo, apurando, coibindo e punindo os agressores, por meio de instrumentos de avaliação e denúncia de casos de assédio. Além disso, deve-se trabalhar com as vítimas, em prol da sua reinserção no ambiente organizacional de forma digna, possibilitando a sua reestruturação profissional e sua saúde psíquica (BARRETO, FREITAS E HELOANI BARRETO, 2008).

Reconhecer a incidência do assédio e pensar em formas de combate não é uma tarefa fácil, uma vez que muito provavelmente essas ações causarão problemas com membros da organização. No entanto é importante que as organizações busquem demonstrar que todos perdem com a ocorrência do assédio, devendo essa prática ser extinta do dia-a-dia laboral.

Depressão e assédio moral no trabalho

A tristeza faz parte da natureza humana, sentir-se desanimado em certos momentos é normal, e o ser humano está sujeito a isso por toda sua vida, no entanto é importante estar atento há duração e o período de tempo que a pessoa perde interesse por assuntos do dia-a-dia que lhe causam prazer, podendo ser desenvolvido um quadro depressivo (JUNIOR, 2011).

Segundo o Ministério da Saúde na Biblioteca Virtual em Saúde (2015) a depressão é “[...] um distúrbio afetivo em que há presença de tristeza, pessimismo, baixa autoestima, que aparece com frequência e pode combinar-se entre si”.

O diagnóstico é feito, levando em consideração sintomas psíquicos, fisiológicos e evidências de comportamento, e as dificuldades profissionais é um dos fatores que podem desencadear episódios e comportamentos depressivos, “por conta das longas jornadas de trabalho, pressões por resultados, competitividade e estresse, os ambientes corporativos estão cada vez mais relacionados às causas do desenvolvimento da doença” (JUNIOR, 2011).

Dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) *apud* Junior (2011) apontam a depressão como ocupante do segundo lugar entre as doenças que causa incapacidade no trabalho, fazendo uma projeção para 2020 de que ela ocupe o topo da lista. A falta média de um trabalhador com depressão é de sete dias ao mês, enquanto a média geral é de um dia ao mês (JUNIOR, 2011).

Os estudos mostram que o assédio moral gera desordem na vida profissional, social, familiar, afetiva e psíquica do indivíduo, levando a ocorrência de problemas de saúde, colocando em risco o seu emprego e sua vida, havendo inúmeros

estudos nacionais e internacionais apontando como consequência desse fenômeno à depressão, pensamentos autodestrutivos e risco de suicídio (BARRETO, FREITAS E HELOANI, 2008; Fortini, 2009; Hirigoyen, 2011; GUIMARÃES, 2012; Di Martino, 2002).

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa exploratória descritiva de corte transversal, tendo como objetivo identificar a prevalência de assédio moral no trabalho em estudantes universitários, baseando-se na hipótese de que existe correlação do fenômeno do assédio moral e o desenvolvimento de comportamentos depressivos, fomentando a pesquisa e discussão do tema no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, vindo a servir de subsídio para futuras intervenções na área.

Método

A pesquisa foi realizada na microrregião de Votuporanga, que pertence à região noroeste paulista, localizada no estado de São Paulo. Os dados foram coletados em um centro universitário da região, em seus dois campi. Os participantes deveriam trabalhar a mais de um ano no mesmo emprego, sendo perguntado previamente aos interessados se obtinham esse requisito para a resposta dos instrumentos.

A amostra da pesquisa foi de conveniência e aleatória, feita com 64 estudantes universitários da instituição de ensino pesquisada. O número de participantes do sexo masculino foi de 16 (25%), com predominância de participantes do sexo feminino, representando 75% (n=48) do total. A *faixa etária* dos participantes foi de 18 aos 41 anos, em que a maioria da população se encontra na faixa dos 21 aos 30 anos (41%) com um total de 41 pessoas; com idades de 18 a 20 anos encontram-

se 22% (n=14) dos participantes; de 31 a 40 anos foram entrevistados 7 (11%) pessoas; e acima de 41 anos 2 (3%) pessoas.

Como instrumentos foram utilizados um questionário sócio demográfico de autoria da própria pesquisadora, a Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) e a Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT), ambas adaptadas e validadas por Martins e Ferraz (2014), e o Inventário de Depressão de Beck (BDI), desenvolvido por Beck e colaboradores e traduzido e validado para a população brasileira por Cunha (2001).

A Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) é composta por 24 itens, contendo afirmações de situações características do assédio moral no ambiente de trabalho, onde as respostas são marcadas em uma escala de pontos que varia de 1 a 7 pontos. Possui dois fatores, assédio moral profissional e assédio moral pessoal. A EP-AMT mede a existência do assédio moral, sua frequência e a percepção dos trabalhadores em relação à ocorrência do mesmo.

A Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT) avalia a incidência que o assédio moral provoca impactos afetivos nos trabalhadores, uma vez que o impacto afetivo é definido como um choque, abalo ou comoção de grande intensidade emocional provocado por atos de violência no trabalho. Composta por 13 itens afirmativos, as respostas foram marcadas em uma escala de pontos de 1 a 4. É composta por um fator apenas, que é o impacto afetivo nos trabalhadores.

O Inventário de Depressão de Beck (BDI) avalia a intensidade da depressão em indivíduos que possam apresentar comportamentos depressivos. Consiste em uma escala de auto

relato, contendo 21 itens, cada um com quatro alternativas, mostrando graus crescentes de depressão com escores de 0 a 3.

Os dados foram coletados nos espaços de convivência e nas salas de aula, havendo consentimento dos participantes foi explicado brevemente o objetivo da pesquisa e a importância da colaboração e seriedade para a realização do trabalho, e explicado a forma de responder os instrumentos. Optou-se por fazer a aplicação assistida, onde o pesquisador estava presente no momento da resposta dos instrumentos.

Para analisar os dados da Escala de Percepção do Assédio Moral no Trabalho, da Escala de Impacto Afetivo de Assédio Moral e do Inventário de Beck, foram calculadas as médias fatoriais, de acordo com o critério de avaliação de cada instrumento.

Os dados também foram analisados por meio do coeficiente de correlação de Pearson (r). Para a interpretação dos resultados das correlações é utilizada a classificação de coeficientes de em que a interpretação dos dados é feita seguinte forma: $r = 0,10$ até $0,30$ (correlação fraca); $r = 0,40$ até $0,60$ (correlação moderada); $r = 0,70$ até 1 (correlação forte).

Resultados e Discussão

Os resultados encontrados da Escala de Percepção de Assédio Moral no fator Profissional (61%; $n=39$) e Pessoal (58%; $n=37$) foram em sua maioria percebido poucas vezes, que equivale a 1, na escala de 1 a 7. Na Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral a maioria das respostas (45%; $n=29$) foram de pouco humilhado, o que equivale a 1,1 a 2, em uma escala de 1 a 4. Os resultados do Inventário de Beck, foram em sua maioria (75%; $n=48$) de depressão mínima, o que equivale a mais baixa classificação do instrumento.

No que diz respeito as correlações, na Tabela 1 estão representados os maiores valores encontrados nas correlações entre as escalas EP – AMT, em cada um de seus fatores (assédio moral profissional e assédio moral pessoal), e EIA – AMT e o inventário de depressão de Beck.

Tabela 1. Coeficientes de correlação bivariada (*r* Pearson) entre as variáveis de estudo (*n*=64)

	Depressão de Beck		Escala de
Assédio Moral Profissional	R		,679**
	P		,000
Assédio Moral Pessoal	R		,725**
	P		,000
Impacto Afetivo	R		,616**
	P		,000

Fonte: Pesquisa, 2015.

De acordo com os dados da Tabela 1, as variáveis apresentam *correlação moderada positiva* (0,67) para os fatores de assédio moral profissional na EP – AMT e escala de depressão de Beck, ou seja, quanto maior a assédio moral profissional, maior o risco de depressão. No que diz respeito ao fator assédio moral pessoal, ainda na escala de percepção de assédio moral, as variáveis apresentam *correlação forte positiva* (0,72), evidenciando também que com o aumento da percepção desse fator, haverá o aumento do aparecimento de comportamentos depressivos.

Foram encontradas na EIA – AMT resultados de *correlação moderada positiva* (0,61), no que diz respeito ao impacto afetivo, podendo ser verificado o aumento das duas variáveis, o que corrobora com a hipótese da pesquisa.

Foram encontradas *correlações moderadas positivas e forte positiva* nos dois fatores da escala (Profissional e Pessoal) e os itens de choro e irritabilidade do teste BDI. Outros comportamentos depressivos obtiveram correlações consideráveis na escala EP – AMT, como Tristeza e Preocupações Somáticas.

Na escala de impacto afetivo EIA – AMT também foram encontradas *correlações moderadas positivas* para os itens de Choro, Irritabilidade e Alteração na autoimagem. Outros escores foram encontrados, todos atingindo o nível moderado positivo de correlação, como Tristeza, Preocupações Somáticas e Inibição para o trabalho.

Nos resultados obtidos pode ser observado que os fatores irritabilidade e choro aparecem presentes com escores moderados positivos nas duas escalas, em todos os seus fatores (assédio moral profissional, assédio moral pessoal e impacto afetivo do assédio moral). A literatura aponta estudos em que o aumento da irritabilidade, como crises de raiva e excesso de frustrações, estão presentes em episódios depressivos (JUNIOR, 2011).

O fator irritabilidade, no qual foram encontradas correlações moderadas com as escalas, seria então um dos comportamentos depressivos possíveis de serem desenvolvidos em situações de assédio moral.

Corroborando com o objetivo da pesquisa, autores como Franco, Duck e Seligmann-Silva (2010) citam que a auto percepção de queda de desempenho, presente em vítimas de assédio moral, causa a ansiedade e a irritabilidade crescente e a auto desvalorização, configurando o caminho para o desenvolvimento da doença. Nunes e Tolfo (2012) apresentam em seus estudos as manifestações depressivas de raiva e choro, e

em alguns casos, o suicídio como consequência do assédio moral.

Martiningo Filho (2007, p. 16) aponta os sérios prejuízos que situações de assédio trazem para o indivíduo, a organização e a sociedade, ressaltando os prejuízos às pessoas. As vítimas deixam de levar uma vida normal, prejudicando seu contexto pessoal. Destaca ainda que a destruição da identidade se dá de forma rápida nas vítimas, mas sua recuperação para o convívio em sociedade e no ambiente de trabalho pode levar anos (MARTININGO FILHO, 2007, p. 16). Isso demonstra a relevância de se pesquisar, prevenir, combater e erradicar práticas de violência moral dentro das organizações de trabalho.

Vale frisar o fator Perda de peso, que mesmo não sendo destacado nos resultados acima, apresentou correlações moderadas positivas em um número considerável de questões no fator assédio moral profissional da escala de percepção de assédio moral (EP – AMT). Fortini (2009) cita que vítimas de assédio passam a se alimentar mal e apresentam, aliados a outros comportamentos depressivos, a depressão como consequência desse tipo de violência, reforçando os prejuízos do assédio moral para as vítimas.

São encontrados nos trabalhos de Heloani (2003) o caso de pessoas que apresentaram sintomas depressivos em decorrência da violência moral sofrida no ambiente de trabalho. O autor aponta que a ocorrência do assédio por um período de tempo que se expande, gera consequências nas vítimas, que passam a acreditar ser o que os agressores querem que elas pensem ser, levando a um estado depressivo que prejudicará seu desempenho no trabalho e sua vida pessoal.

No que diz respeito ao prolongamento das situações de assédio, Franco, Duck e Seligmann-Silva (2010) destacam que esse processo leva a vulnerabilização da saúde das vítimas e

potencializa o adoecimento mental, citando os quadros depressivos na relação da violência do trabalho, causadores da perda de suporte afetivo e social, sendo estes aspectos relevantes para o adoecimento por assédio moral.

Hirigoyen (2011) reafirma a importância do combate da violência moral, sendo necessário os profissionais responsáveis e a organização estarem atentos aos estados depressivos causados por essa violência, aos danos à saúde mental e aos altos índices de suicídio, que são apontados em suas pesquisas.

Considerações Finais

A literatura sobre o tema evidencia o impacto negativo que o assédio moral tem na saúde mental das vítimas e os prejuízos causados pelo fenômeno no âmbito pessoal, organizacional e social.

Os índices de assédio moral encontrados na pesquisa foram baixos, demonstrando haver pouca prevalência desse fenômeno na amostra pesquisada. No entanto, é importante se ter claro que os dados foram coletados em trabalhadores de empresas e setores diferentes, o que pode justificar os baixos índices de percepção de assédio moral profissional e pessoal e de impacto afetivo em decorrência de situações de assédio moral no trabalho.

Por meio dos resultados apresentados foram encontradas correlações entre aspectos das escalas de assédio moral e comportamentos depressivos de irritabilidade, choro, perda de peso, preocupações somáticas e tristeza. Pode-se afirmar então que caso ocorram e permaneçam situações de assédio de forma frequente na vida dos trabalhadores, haverá um aumento significativo nos comportamentos supracitados, podendo levar

ao desenvolvimento de depressões como consequência da violência moral sofrida.

Outro fator que deve ser levado em consideração são as consequências da depressão na vida das vítimas de assédio moral no que diz respeito ao risco de suicídio em indivíduos que sofrem a violência. Mesmo sendo encontrado índices baixos de correlação com ideias suicidas, a existência delas já é um fator preocupante que deve receber extrema atenção dos responsáveis pela organização e profissionais que atuam na atenção de saúde do trabalhador, dentro e fora do ambiente de trabalho, uma vez que o acúmulo de comportamentos depressivos, mesmo que não referentes à ideação suicida, podem levar ao ato em si.

Levando em conta a gravidade do fenômeno do assédio moral no trabalho e os prejuízos causados nas vítimas, nas organizações e na sociedade, a produção de dados científicos é importante para subsidiar a criação de políticas eficientes de gestão de conflitos e de pessoas, prevenindo práticas de assédio nas organizações.

É destacado por fim algumas limitações dessa pesquisa, uma vez que foi realizada na micro região do Noroeste Paulista, com um número pequeno de participantes, não permitindo a generalização dos resultados encontrados. São sugeridas pesquisas futuras, visando à ampliação do referente estudo, com a associação de outras técnicas de coletas de dados, como entrevistas individuais, para maior aprofundamento sobre a temática e um controle mais rigoroso das variáveis de influência.

Referências

BARRETO, Margarida.; FREITAS, Maria Ester.; HELOANI, Roberto. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008, 123 p.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília-DF, 2001, pag. 17-52.

BRASIL. Biblioteca Virtual em Saúde. *Depressão*. Publicado em 09 de setembro de 2015. [online] Disponível em: < <http://bvsmms.saude.gov.br/dicas-em-saude/2049-depressao> > Acesso em 18 de outubro de 2015.

CUNHA, Jurema Alcides. *Manual da versão em português das Escalas Beck*/Jurema Alcides Cunha. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

FORTINI, Bruna Wascheck., 2009. *Assédio moral: o impacto dos valores organizacionais*. Dissertação de Pós Graduação. Universidade Católica de Goiás – Departamento de Psicologia. Goiânia, Goiás. Brasil. pág. 43-48. [online] Disponível em: < http://tede.biblioteca.ucg.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=607 > Acesso em: 10 de agosto de 2015.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. *As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado*. *Rev. bras. saúde ocup.* [online]. 2010, vol.35, n.122, pp. 229-248. ISSN 0303-7657. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a06v35n122.pdf> > Acesso em: 18 de fevereiro de 2015.

FREITAS, Maria Ester de. *Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações*. São Paulo: RAE - Revista de Administração de Empresas. V. 41. Nº 2. pp. 8-19. Abr./Jun. 2001.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; VASCONCELOS, Eveli Freire. *Mobbing (Assédio Psicológico-Moral) no Ambiente de Trabalho: uma Visão Crítica Contemporânea*. Campo Grande: Rev. Psicologia e saúde. v. 4, n. 1. pp. 85-93. jan. - jun. 2012. [online] Disponível em: < <http://www.gpec.ucdb.br/pssa/index.php/pssa/article/view/139/234> > Acesso em: 20 de fevereiro de 2015.

HELOANI, Roberto. *Violência invisível*. RAE-eletrônica, v. 2, n. 3, ago/out. 2003. [online] Disponível em: < <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/2066.pdf> > Acesso em: 16 de fevereiro de 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 6ª. ed. 2011, 352p.

JÚNIOR, A. J. C. *Questões/problemas em perícias médicas nos casos de depressão*. Revista Hospital Universitário Pedro Ernesto, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 66-77, abr./jun. 2011. [online] Disponível em: < <http://www.e-publicacoes.uerj.br/ojs/index.php/revistahupe/article/view/8854/6734> > Acesso em: 10 de outubro de 2015.

MARTININGO FILHO, A. *Assédio moral e gestão de pessoas: Uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas*. 2007. 107f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em

Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2007. [online] Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ram/v9n5/a02v9n5> > Acesso em: 27 de março de 2015.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; FERRAZ, Ana Maria Souto. Assédio moral nas organizações. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 1ª. ed. 2014, pág. 25-38.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. *Prevenção e desenvolvimento de uma política anti-assédio moral no trabalho*. Rio de Janeiro: XXXVI Encontro da ANPAD. 22 a 26 de setembro de 2012. [online] Disponível em: < http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2012/10/2012_GPR2318.pdf > Acesso em: 27 de março de 2015.

ZANELLI, José C.; BASTOS, Antônio V. B.; RODRIGUES, Ana Carolina A. Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2ª. ed. 2014, 550-582.

QUALIDADE DE VIDA DE PROFISSIONAIS DO SETOR DE ENFERMAGEM DE INSTITUIÇÕES HOSPITALARES DA CIDADE DE ITUIUTABAMG

*Cláudio Carneiro da Silva
Alessandra Aparecida Franco*

Introdução

Bastante discutida atualmente nos âmbitos social e profissional a qualidade de vida segundo Lopes (2012, p.13), “diz respeito mais ao espírito e as condições psicológicas e subjetivas que a riqueza ou satisfações objetivas, e também tem definida como grau com que os indivíduos são capazes de satisfazer suas necessidades psicofisiológicas”. Esta definição contraria muitas vezes a realidade de trabalhadores de determinada categoria como é o caso dos profissionais de enfermagem, cujas condições de trabalho implicam em jornadas que exigem a realização de uma multiplicidade de funções repetitivas, de ritmo excessivo, dentre outros aspectos incorre no desgaste físico e mental que se constituem em geradores de patologias capazes de interferir diretamente no desempenho de suas atividades, comprometendo a qualidade de vida desses trabalhadores e acarretando problemas organizacionais (FOGAÇA e CARVALHO, 2009).

Silva e Pinto (2012) comentam que esses profissionais atuam em ambientes de trabalho insalutífero onde estão expostos a inúmeras ameaças, tais como: riscos físicos, químicos, fisiológicos, psíquicos, mecânicos e principalmente, biológicos, inerentes ao desenvolvimento de suas atividades.

Considerando o cenário apresentado, este estudo se propôs a levantar e discutir a qualidade de vida de profissionais de enfermagem de duas organizações do setor hospitalar localizadas na cidade de Ituiutaba – MG, por meio da aplicação do método WHOQOL - BREF. A relevância do estudo se justifica por ainda serem poucos os trabalhos realizados sobre o tema Qualidade de Vida no setor de enfermagem, apesar da realidade desses profissionais pertencer a elevadas cargas de trabalho e inúmeros riscos a saúde física, mental e psicológica do trabalhador no exercício da profissão (FERNANDES et al. 2010).

Assim, a discussão do tema e seus resultados, agregarão a estudiosos sobre o assunto, porque contribuirá de forma efetiva para a contextualização do termo Qualidade de Vida na realidade dos profissionais da enfermagem, já que em vários estudos percebe-se que o conceito ainda é bastante amplo e seus resultados pouco explorados de maneira específica. Já para o setor hospitalar, o desenvolvimento desse trabalho contribui significativamente na discussão de ações que visem auxiliar na melhoria da qualidade de vida dos enfermeiros.

Fundamentação Teórica

Uma breve revisão do contexto histórico

Segundo os estudos de Rudney, et al., (2012, p. 82, apud SIRGY, 2001) “a expressão qualidade de vida surgiu em 1920 com as discussões sobre Estado, economia e bem estar material de indivíduos de classes sociais menos favorecidas”. Em Miranda (2006), encontramos que foi Arthur C. Pigou, um economista inglês, quem primeiro discutiu o termo Qualidade de Vida, cujos estudos objetivavam discutir o impacto do apoio do

Estado às pessoas de classes sociais menos favorecidas e seus efeitos na economia dos países.

O tema Qualidade de Vida passou a ser discutido mais amplamente após a Segunda Guerra Mundial, como uma ideia interligada única e exclusivamente a bens materiais e ao crescimento econômico sem limites, em defesa do alcance da felicidade. (KLUTHCOVSKY e TAKAYANAGUI, 2007). A partir da década de 1950, o uso do termo Qualidade de Vida, foi gradualmente ampliado e nos anos 60, conforme explica Pereira et al. (2012), o termo Qualidade de Vida passou a ser utilizado em outros países como plataforma política, contribuindo para um significativo aumento em pesquisas sobre o tema. Mas foi somente no final do século XX, início dos anos 90 que estudos com o enfoque “Qualidade de Vida” passaram a ter maior visibilidade, saindo de discursos informativos entre as pessoas em geral e passando a ser discutido tanto por organizações, visando proporcionar qualidade de vida para os trabalhadores, quanto para estudiosos interessados em discutirem a qualidade de vida sobre os aspectos social, ambiental, emocional e profissional. A medicina também passou a considera-lo com vistas a proporcionar aumento da eficiência dos serviços hospitalares prestados (GORDIA, et al. 2011).

Uma abordagem conceitual do termo Qualidade de Vida

De acordo com Lentz et al. (2000, p.7) “a Qualidade de Vida é uma dimensão complexa para ser definida, e sua conceituação, ponderação e valorização vêm sofrendo uma evolução, que por certo acompanha a dinâmica da humanidade, suas diferentes culturas, suas prioridades e crenças”. Almeida et al. (2012 apud WHO, 1995) explica que a Qualidade de Vida é percebida pelo indivíduo sobre sua interação em organizações

humanas, ou seja, ambiente familiar e organizacional, espiritual, associações recreativas levando em conta seus objetivos e preocupações.

Conforme Souza e Carvalho (2010 apud Souza e Guimarães, 1999), pode-se entender como “Qualidade de Vida”, um conjunto harmonioso e equilibrado de realizações em todos os níveis, sejam eles, saúde, trabalho, sexo, família e até mesmo o desenvolvimento da espiritualidade do indivíduo. Para Fleck, et al (2000, p. 179 apud WHO, 1994) a Qualidade de Vida “ é 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”.

Dantas et al. (2003), explica que apesar de não existir um consenso acerca do conceito, todos os pesquisadores seguem a mesma linha de raciocínio ao avaliar a Qualidade de Vida, posto que levam em conta a subjetividade, a multidimensionalidade e a bipolaridade. Seidl e Zannon (2003), afirmam que a partir da década de 90 os estudiosos começaram a entrar em consenso com relação à subjetividade e multidimensionalidade. A identificação dessas dimensões é foco de estudos no âmbito acadêmico e discussões populares utilizando metodologias quantitativa e qualitativa.

Estudos sobre Qualidade Vida dos profissionais da enfermagem no Brasil

Em seu ambiente de trabalho, os profissionais da enfermagem se encontram expostos a inúmeras ameaças, tais como riscos físicos, químicos, fisiológicos, psíquicos, mecânicos e principalmente, biológicos, inerentes ao desenvolvimento de suas atividades (SILVA e PINTO, 2012).

Aliada a essas características, a baixa remuneração é outro fator que compromete a saúde desses trabalhadores. Fogaça e Carvalho (2010, p. 300), atestam que “um dos fatores de desgaste físico e mental para os trabalhadores da área da saúde é o acúmulo de dois ou mais vínculos empregatícios, submetendo-os a uma sobrecarga excessiva de trabalho”.

Contudo, apesar das peculiaridades inerentes a essa categoria, estudos sobre Qualidade de Vida dos trabalhadores de enfermagem no Brasil são recentes e o seu foco é a busca contínua de ferramentas e ações que contribuam para a melhoria das condições de vida e bem estar desses profissionais (ASSUNÇÃO et al, 2010). Bastos et al. (2009), afirma que a presença de um ambiente de trabalho satisfatório para os profissionais da área de enfermagem a fim de que estes desfrutem de qualidade de vida, faz com que os serviços prestados por esses trabalhadores sejam de qualidade resultando em menos erros na execução de suas atividades. Logo, a melhoria da Qualidade de Vida percebida pelos indivíduos resulta em serviços eficientes e de qualidade prestados às pessoas assistidas por esses trabalhadores.

A preocupação com a Qualidade de Vida dos trabalhadores da área de enfermagem surgiu no Brasil somente em 1970 com estudos sobre saúde ocupacional realizado por pesquisadores da Universidade de São Paulo, USP (BENATTI; NISHIDE, 2000). Para Fernandes et al. (2010), estudos sobre a temática no Brasil, são escassos devido a falta de consenso sobre o assunto. Esse fato representa uma perda para a academia e para o setor, explica o autor, uma vez que estudos dessa natureza oferecem subsídios para a discussão de ações e criação de políticas públicas que tenham por objetivo criar condições satisfatórias de trabalho aos profissionais da enfermagem.

O método WHOQOL – BREF como instrumento de avaliação da qualidade de vida do profissional de enfermagem

Lopes e Macedo (2010), explicam que o WHOQOL – BREF é um instrumento elaborado pela Organização Mundial da Saúde em 1998, por um grupo de pesquisadores de diferentes países e culturas interessados em desenvolver um instrumento que fosse aplicado em qualquer parte do planeta e não perdesse suas características devido às diferenças culturais.

De acordo com os autores o WHOQOL - BREF origina-se do WHOQOL - 100, um instrumento composto por 100 questões divididos em 6 domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações pessoais, ambiente, espiritualidade. O WHOQOL - BREF possui as mesmas características psicométricas do WHOQOL -100, só que em uma versão reduzida, composta por 26 questões sendo 2 sobre qualidade de vida em geral e as 24 restantes divididas em 4 facetas ou domínios: físico, psicológico, relação social e meio ambiente. Os dados extraídos para a criação da ferramenta abreviada originou-se de estudos retirados de 20 centros de 18 países.

Conceição et al. (2012), afirma que seguindo como premissa básica o WHOQOL e suas ferramentas variantes (WHOQOL - 100, WHOQOL - BREF, WHOQOL - HIV, WHOQOL - SPBE e WHOQOL - OLD) a qualidade de vida dos envolvidos é avaliada de forma global identificado a percepção de saúde do público alvo da pesquisa, onde todas as questões são respondidas de acordo com a escala Likert nos aspectos: intensidade, capacidade, frequência e avaliação relacionadas aos domínios.

Segundo Conceição et al. (2012), o professor Dr Marcelo Fleck coordenador do grupo de pesquisas de psiquiatria da Universidade Federal do Rio Grande do Sul realizou em 1998

um amplo estudo com vistas a avaliar o instrumento WHOQOL – BREF. Como resultado, o mesmo foi validado sobre o prisma internacional e posteriormente traduzido em 50 idiomas, sendo já foi utilizado em mais de 51 países.

Procedimentos Metodológicos

Nesse trabalho utilizou-se das pesquisas na literatura, exploratória e descritiva junto aos profissionais de enfermagem de duas Instituições Hospitalares localizadas na cidade de Ituiutaba (MG), sendo uma do setor privado e outra filantrópica, durante os meses de agosto e setembro de 2015. “As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores” (GIL, 2008, p. 27).

O universo da pesquisa corresponde ao número total de enfermeiros das duas Instituições que é de 130 colaboradores. Deste total, responderam o instrumento de pesquisa somente 64 profissionais, equivalendo a 51% do total.

As abordagens aconteceram de forma direta no ambiente de trabalho desses profissionais em horários de trabalho, sob a autorização dos gestores das instituições. Durante a abordagem os entrevistados respondiam inicialmente a questões fechadas, de cunho sócio demográfico e na sequência as questões originadas do WHOQOL - BREF, instrumento desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde composta por 26 questões numeradas de 1 a 5 seguindo a Escala Likert.

Resultados e Discussões

Inicialmente os dados revelam a incidência de trabalhadores do sexo feminino como predominante no setor de prestação de serviços hospitalares com 96,9%. A média de idade dos entrevistados é de 37 anos, onde o mais jovem tem 21 anos e o mais velho 57. Com relação ao nível educacional, 75% possuem ensino médio completo, 6% estão terminando a graduação, 11% possuem nível superior completo, 2% estão concluindo a pós-graduação e 6% possuem pós-graduação completo. Quanto à categoria de trabalho, 12% são enfermeiros, 84% são técnicos de enfermagem e 3% auxiliares de enfermagem.

Todos os entrevistados executam suas atividades em escalas de doze horas por trinta e seis, onde 59% atuam no período diurno e 40% no período noturno. As jornadas se dividem em dois períodos, sendo das 7 às 19 horas e das 19 às 7 horas. Um dado relevante foi a constatação de que para complementar a renda doméstica 42% dos trabalhadores entrevistados possuem outro emprego, o que compromete seu tempo com atividades de lazer e convívio familiar, interferindo em sua qualidade de vida como defendem vários pesquisadores acerca do assunto.

Quadro 1. Sinóptico com os principais resultados acerca da percepção dos profissionais da enfermagem a respeito da sua qualidade de vida

Domínio	Variável	Ranking Médio
Físico	Satisfação com locomoção	1°
Físico	Satisfação com condições de moradia	2°
Psicológico	Grau de sentido da vida	3°
Físico	Grau de satisfação com desempenho das atividades diárias	4°
Físico	Capacidade para o trabalho	5°
Qualidade de vida em geral	Satisfação com a qualidade de vida	6°
Psicológico	Satisfação consigo mesmo	7°
Meio ambiente	Satisfação com os meios de transporte	8°
Social	Satisfação com as relações sociais	9°
Psicológico	Capacidade de aceitar aparência física	10°

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores

O quadro apresentado mostra o ranking em ordem decrescente de importância das variáveis consideradas relevantes pelos profissionais entrevistados. Considerando os quatro domínios estudados pelo WHOQOL – BREF em suas diversas facetas, observa-se a incidência do domínio físico e na sequência do domínio psicológico.

A princípio, as facetas que se referem ao grau de locomoção e satisfação com os meios de transporte apresentam correlação, ou seja, quanto maior a satisfação com a locomoção, maior a felicidade com os meios de transporte. Esse fato é facilmente explicado considerando as facilidades para aquisição de veículos automotores nos últimos anos através de benefícios e incentivos concedidos pelo Governo Federal, como redução e isenção de alguns impostos, aliado as características demográficas de Ituiutaba-MG, uma cidade pequena cuja maior

distância do centro até às extremidades é de aproximadamente 7,5 km, o que favorece a rapidez no deslocamento até o local de trabalho se comparado a cidades de porte maior.

O grau de satisfação com moradia, declarado pela maioria dos profissionais também é alto. O que é compreensível se consideramos que entre os trabalhadores entrevistados, os mais jovens ainda moram com os pais e demonstram contentamento por isso, e que os mais velhos buscam se especializar na carreira e/ou desempenham duplas jornadas de trabalho objetivando proporcionar moradia de qualidade que lhe proporcione satisfação.

Presente nas variáveis, capacidade de desempenhar as atividades cotidianas e capacidade para o trabalho, o grau de satisfação dos entrevistados em relação a essas duas variáveis que se apresentam correlacionadas é alto, evidenciando que quanto mais energia e ânimo os profissionais possuem no dia a dia para desempenhar suas atividades, mais satisfeitos e motivados se encontram mediante sua capacidade para o trabalho diariamente, pois a ausência de qualquer tipo de doença faz com que se traduza em satisfação dos indivíduos e conseqüentemente aumento de produtividade.

Outra correlação interessante apresentada nos resultados se deu entre a variável no domínio psicológico sentido que os profissionais de enfermagem dão sentido as suas vidas, com a variável no domínio social que aborda a satisfação desses trabalhadores com as relações sociais. Consta-se que, para os entrevistados a satisfação do apoio recebido por amigos, colegas e familiares no decorrer das atividades cotidianas e problemas do dia a dia, faz com que esses trabalhadores busquem apoio emocional em pessoas ligadas ao seu grupo social objetivando compartilhar opiniões para a construção de uma solução eficiente dando-lhes sentido a vida. Estes dados confirmam os

postulados teóricos de que a qualidade de vida é percebida pelo indivíduo sobre sua interação em organizações humanas, ambiente familiar e organizacional, espiritual, associações recreativas levando em conta seus objetivos, crenças e preocupações, onde os indivíduos conseguem perceber seu grau de importância em relação ao ambiente o qual estão inseridos.

No domínio psicológico, às questões que tratam do grau de satisfação consigo mesmo e da capacidade de aceitação de sua aparência também se correlacionam de positiva. Isto porque, quanto maior for o grau de satisfação consigo mesmo, maior é a capacidade do indivíduo em aceitar sua aparência. A satisfação dos entrevistados presente nessas variáveis é compreensível uma vez que, a maioria se encontra em uma faixa etária não tão jovem onde valores como beleza física não é tão determinante para aceitação de si mesmo, reforçando novas concepções acerca de bem estar e felicidade.

Mais uma vez, os resultados confirmam as teorias em defesa de que um dos elementos fundamentais na qualidade de vida e que tem sido apontado dentre os fatores que a constituem é o ser e estar saudável, demonstrando que a satisfação com a vida está relacionada com o processo de ser saudável e obter qualidade de vida.

Os dados revelaram também que, a maioria dos profissionais de enfermagem possui uma boa percepção de qualidade de vida no geral, corroborando com vários pesquisadores acerca do assunto os quais defendem que a qualidade de vida é percebida como um conjunto harmonioso e equilibrado de variáveis que possibilitam que um indivíduo perceba sua qualidade de vida como boa ou má.

Considerações Finais

Preliminarmente os resultados permitem concluir a eficácia do WHOQOL – BREF, enquanto instrumento para avaliação da qualidade de vida de profissionais da enfermagem, por levar em conta os últimos quinze dias do entrevistado, ser de simples aplicação e não receber nenhuma interferência do entrevistador nas respostas coletadas.

Pela predominância do sexo feminino no exercício da profissão de enfermagem, não foi possível constatar diferenças significativas quanto à percepção sobre a qualidade de vida entre os sexos. O mesmo ocorreu em relação à jornada de trabalho e remuneração, uma vez que as Instituições pesquisadas estão submetidas a órgãos reguladores da categoria.

As variáveis consideradas como de maior relevância na percepção dos entrevistados em relação à qualidade de vida foram inicialmente as de domínio físico e psicológico e depois a qualidade de vida em geral, meio ambiente e social. Em relação às de domínio físico, as facetas que se destacaram foram: a capacidade de locomoção, condições de moradia, satisfação com desempenho e capacidade para o trabalho. No domínio psicológico, o destaque foi para as variáveis que buscam avaliar o grau de sentido que os entrevistados dão às suas vidas, satisfação consigo mesmo e aceitação de sua aparência. Os meios de transporte também foi citado como relevante dando destaque para o domínio meio ambiente, e no domínio social, a variável que discute a satisfação percebida a partir do apoio recebido por amigos, colegas e familiares.

Os resultados evidenciam que a qualidade de vida dos profissionais de enfermagem é relativamente boa. Por outro lado, o indicativo das demais variáveis não apontadas como satisfatórias para os entrevistados evidencia a necessidade de

discussões que viabilizem ações a fim de aumentar a percepção destes trabalhadores quanto às facetas correspondentes aos domínios meio ambiente e social.

Conclusivamente considerando a escassez de estudos sobre a qualidade de vida dos profissionais da enfermagem, sugere-se a novos pesquisadores maior aprofundamento nas questões aqui abordadas e ou naquelas que nesse estudo não foram investigadas, objetivando aumentar a contribuição para a ciência e ao mesmo tempo para as organizações do setor estudado, posto que trabalhadores satisfeitos e motivadas produzem mais e com qualidade.

Referências

ALMEIDA, Marco Antônio Bettine de; et al. *Qualidade de vida: Definição, Conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa*. São Paulo: Escola de Artes e Ciências e Humanidades-EACH/USP.2012. Disponível em: http://each.uspnet.usp.br/edicoes-each/qualidade_vida.pdf. Acesso em: 13 de maio de 2015.

ASSUNÇÃO; Heronwaldo Borges, MIRANZI; Sybelle de Souza Castro, SCORSOLINI-COMIN; Fabio. Qualidade de vida dos trabalhadores de enfermagem das unidades de pronto socorro de um hospital universitário. VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate: *Saúde Mental Relacionada ao Trabalho*. Sem. de Saúde do Trabalhador de Franca Sep. 2010. Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n7/a12.pdf>. Acesso em: 9 maio 2013.

BASTOS; Mariane Acre, JESUS; Danielle Fonseca de, et al. Qualidade de vida e cargas de trabalho do profissional enfermeiro. X Salão de Iniciação Científica – PUCRS, 2009. Disponível em: http://www.pucrs.br/edipucrs/XSalaoIC/Ciencias_da_Saude/Enfermagem/70506-MARIANE_ARCE_BASTOS.pdf. Acesso em: 9 maio 2013.

BENATTI, M.C.C.; NISHIDE, V.M. Elaboração e implantação do mapa de riscos ambientais para prevenção de acidentes do trabalho em uma unidade de terapia intensiva de um hospital universitário. *Rev. latinoam. enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 8, n. 5, p. 13-20, outubro 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v8n5/12362.pdf>. Acesso em: 16 de agosto 2013.

CONCEICAO, Maria Rodrigues da et al. Qualidade de vida do enfermeiro no trabalho docente: estudo com o Whoqol-bref. *Esc. Anna Nery* [online]. 2012, vol.16, n.2, pp.320-325. ISSN 1414-8145. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-81452012000200016>. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ean/v16n2/16.pdf>. Acesso em 10 de novembro de 2015.

DANTAS, Rosana Aparecida Spadoti; SAWADA, Namie Okino and MALERBO, Maria Bernadete. *Pesquisas sobre qualidade de vida: revisão da produção científica das universidades públicas do Estado de São Paulo*. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [online]. 2003, vol.11, n.4, pp. 532-538. ISSN 1518-8345. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v11n4/v11n4a17.pdf>. Acesso em 17 de maio de 2015.

FERNANDES; Janielle Silva, MIRANZI; et al. Qualidade de vida dos enfermeiros das equipes de saúde da família: A relação das variáveis sócio demográficas. *Texto Contexto Enferm*, Florianópolis, Jul-Set; 19(3): 434-42. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v19n3/a04v19n3.pdf>. Acesso em: 9 maio 2013.

FLECK; Marcelo PA; et al. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref” *Rev. Saúde Pública*, 34 (2): 178-183, 2000 www.fsp.usp.br/rsp. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v34n2/1954.pdf>. Acesso em: 01 set de 2013.

FOGAÇA, MC; CARVALHO, WB; NOGUEIRA- MARTINS, LA. Estudo preliminar sobre a qualidade de vida de médicos e enfermeiros intensivistas pediátricos e neonatais. *Revista Esc. Enferm. USP*. 2010; 44(3): 708-12. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reusp/v44n3/22.pdf>. Acesso em: 01 set. 2013.

GIL, Carlos Antônio. *Método e técnicas de pesquisa social*. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 16 de julho de 2015.

GORDIA, Alex Pinheiro; et al. *Qualidade de vida: contexto histórico, definição, avaliação e fatores associados*. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção - PPGEP Laboratório de Qualidade de Vida - LaQVida Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR Ponta Grossa – PR – Brasil v. 03, n. 01, jan./jun. 2011, p. 40-52 DOI: 10.3895/S2175-

08582011000100005. Disponível em:
<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/812/625>. Acesso em 25 de maio de 2015.

KLUTHCOVSKY ACGC, TAKAYANAGUI AMM. Qualidade de vida- Aspectos conceituais. Revista Salus-Guarapuava-PR. jan./jun. 2007; 1(1). Disponível em:
http://www.observatorionacionaldoidoso.fiocruz.br/biblioteca/_artigos/12.pdf. Acesso em: 9 maio 2013.

LENTZ, R.A; COSTENARO, R.G.S.; GONÇALVES, L.H.T.; NASSAR, S.N. O profissional de enfermagem e a qualidade de vida: Uma abordagem fundamentada nas dimensões propostas por Flanagan. Rev. latino-am. enfermagem - Ribeirão Preto - v. 8 - n. 4 - p. 7-14 - agosto 2000. Disponível em:
<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v8n4/12378.pdf>. Acesso em: 9 maio 2013.

LOPES, Arianna Oliveira Santana; MACEDO, Ana Priscila Bonfim. Avaliação da qualidade de vida de enfermeiros da atenção básica. InterScientia, João Pessoa, v.1, n.3, p. 16-27, set./dez. 2013. Disponível em:
<https://www.unipe.br/periodicos/index.php/interscientia/article/view/212/222>. Acesso em 25 de maio de 2015.

MIRANDA; Elzir Pontes de. Qualidade de vida de profissionais de enfermagem que atuam em centro cirúrgico. Dissertação apresentada ao Programa de Pós graduação em Enfermagem, nível Mestrado, do Centro de Ciências da Saúde, da Universidade Federal da Paraíba - PB. Disponível em:
<http://www.ccs.ufpb.br/ppgeold/dissertacoes2006/dissertacaoelzirpontes.pdf>. Acesso em: 9 maio 2013.

PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani and SANTOS, Anderlei dos. *Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação*. *Rev. bras. educ. fís. esporte* [online]. 2012, vol.26, n.2, pp. 241-250. ISSN 1807-5509. Disponível em:

http://www.scielo.br/readcube/epdf.php?doi=10.1590/S1807-55092012000200007&pid=S1807-55092012000200007&pdf_path=rbefe/v26n2/07.pdf. Acesso em: 25 de maio de 2015

PINTO; Wilza Maria, SILVA; Cinthya Danielle de Lima e. *Riscos ocupacionais no ambiente hospitalar: fatores que favorecem a sua ocorrência na equipe de enfermagem*, Faculdade de Integração do Sertão. Serra Talhada – PE Saúde Coletiva em Debate, 2(1), 62-29, dez. 2012. Disponível em: <http://fis.edu.br/revistaenfermagem/artigos/vol02/artigo10.pdf>. Acesso em: 01 set 2013.

RUDNEY. Silva ,A.M. Schlichting , J.P. Schlichting, P.J. Gutierrez Filho, F. Adami, A. Silva. Aspectos relacionados à qualidade de vida e atividade física de policiais militares de Santa Catarina – Brasil. *Motricidade*, vol. 8, n. 3, pp. 81-89, 2012. Disponível em: <http://revistas.rcaap.pt/motricidade/article/view/1159/952>. Acesso em: 9 maio 2013.

SEIDL, Eliane Maria Fleury and ZANNON, Célia Maria Lana da Costa. *Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos*. *Cad. Saúde Pública* [online]. 2004, vol.20, n.2, pp. 580-588. ISSN 0102-311X. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v20n2/27.pdf>. Acesso em: 17 de maio de 2015.

SOUZA, José Carlos; CARVALHO, Anderson Borges de.
Pesquisas sobre qualidade de vida,

desenvolvidas no mestrado em psicologia da Universidade Católica Dom Bosco. *Psicólogo informação* ano 14, n, 14 jan./dez. 2010. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/PINFOR/article/viewFile/2341/2329>. Acesso em: 9 maio 2013.

FATORES DESENCADEADORES DO ESTRESSE NO TRABALHO; O CASO DE UMA EMPRESA AGRÍCOLA

*Lêda Franco Martins Andrade
Patrícia Borges Faustino*

Introdução

Não é novidade que atualmente as empresas estão inseridas em mercado bastante competitivo e tal competição se deve a inúmeros fatores, e dentre eles pode-se ressaltar a globalização da economia, os avanços tecnológicos e as variadas formas de comunicação. Como tudo na vida tem um lado positivo e um negativo, tudo isso pode desencadear o estresse.

A origem da palavra “estresse”, em português, surgiu do termo “stress” que constava no vocabulário anglo-saxônico desde o século XVII, quando era usado para descrever adversidade ou aflição. Já no século XVIII estresse (a raiz da palavra estresse vem do latim *stringere* e tem o significado de espremer) era usado no sentido de expressar pressão ou forte esforço do corpo humano. Somente no século XX é que o termo ganhou a conotação científica que tem até hoje (OLIVEIRA, 2007).

O estresse faz parte do cotidiano das pessoas, devendo, portanto, ser controlado, para que assim, os colaboradores possam desenvolver suas tarefas e alcançar o retorno pessoal e no local onde trabalha.

Outra forma de mensurar é analisar o bem-estar no trabalho. Siqueira et al 2014 descrevem que o bem-estar no trabalho compreende um estado mental positivo formado pela

articulação de três vínculos, também positivos, denominados satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

O objetivo deste trabalho foi pesquisar, identificar e discutir os principais fatores causadores do estresse ocupacional, na visão dos colaboradores de uma empresa agrícola. Diante deste contexto, o tema desenvolvido, estresse ocupacional, delimita-se em um estudo, em uma empresa agrícola, e com o intuito de fornecer resultados que auxiliem na administração do estresse ocupacional.

Material e Métodos

Metodologia da pesquisa

A pesquisa foi desenvolvida por meio de estudo de caso, o qual consistiu na investigação de um problema. Segundo Yin (1994) estudo de caso é uma investigação empírica de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto de vida real.

A metodologia para desenvolvimento do estudo de caso consistiu nas seguintes etapas: identificação da empresa, objeto do estudo, onde a pesquisa foi desenvolvida; coleta de dados com a respectiva indicação das técnicas a serem utilizadas; análise e interpretação dos dados coletados.

Localização e amostra da pesquisa

O instrumento desta pesquisa foi aplicado aos 07 colaboradores que são técnicos agrícolas, eles conduzem os campos externos de plantio de semente da empresa, objeto deste estudo, com o intuito de levantar, na visão destes colaboradores, a existência de fatores estressores ligados ao trabalho e se estes fatores afetam de forma negativa a produtividade dos colaboradores. A amostra se compôs dos 07 colaboradores respondentes. De acordo com Marconi e Lakatos (2005) a

amostra é uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo.

Etapas da investigação

Na primeira etapa desenvolveu-se a pesquisa bibliográfica em que se buscou conhecer os conceitos relativos ao estresse; estresse ocupacional e seus sintomas; fatores estressores no trabalho; agentes estressantes ligados ao comportamento das pessoas; agentes estressantes ligados ao trabalho propriamente dito e agentes estressantes ligados à organização.

Na segunda etapa elaborou-se o instrumento de pesquisa, um questionário, considerado como o instrumento mais conhecido e usado em pesquisas. Oferece facilidade na aplicação, economia de tempo e de custo e permite uma vasta abordagem de assuntos. Segundo Lakatos e Marconi (2001), questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistado.

Na terceira etapa da investigação, podendo ser caracterizada como uma pesquisa exploratória, uma vez que, através do instrumento aplicado, foi possível conhecer as opiniões e percepções dos colaboradores entrevistados a respeito dos fatores estressores no trabalho.

Na quarta etapa, após a análise das respostas constantes no questionário aplicado, procedeu-se à proposição de estratégias que visam reduzir o estresse no trabalho, sugeridas à empresa, objeto do estudo de caso.

Resultados

A empresa foi fundada em 1901, e atualmente seus objetivos principais são contribuir com o aumento da produção de alimentos, com maior conservação de recursos naturais, bem como ajudar os agricultores em sua missão de alimentar, vestir e fornecer combustível.

Na essência da empresa estudada há um código de conduta muito claro e baseado em princípios, e a mesma espera que todos os seus colaboradores vivenciem em seu cotidiano. A empresa atua sob um sistema de valores genuínos, que demonstram integridade, respeito, comportamento ético, perspectiva e honestidade como base para tudo o que faz.

A essência da empresa é produzir mais, conservar mais e melhorar vidas, isso é agricultura sustentável. E seu desafio é atender às necessidades de hoje e preservar o planeta para o futuro. Com parceira do campo e assumiu o compromisso de pesquisar produtos e tecnologias que trazem à agricultura mundial a possibilidade de produzir mais, conservando os recursos naturais.

A empresa estudada investe em pesquisa e educação, valoriza a cultura brasileira, promove o engajamento dos funcionários com a comunidade, compartilha conceitos de sustentabilidade que são intrínsecos ao negócio.

A quantidade de campos por técnico observada era em média 14 campos em 2006 e subiu para 79 em 2014. Esse aumento de campos conduzidos por cada técnico poderia contribuir para o estresse dos colaboradores.

As atividades de condução de campo se sobrepõem gerando também um possível processo de estresse a jornada de trabalho.

Por meio do estudo de caso, percebe-se que a empresa preocupa-se com seus colaboradores e sendo assim, quer conhecer os possíveis fatores estressores no trabalho dos técnicos agrícolas que conduzem os campos externos de plantio de semente da empresa.

Os dados que foram coletados, junto aos 07 técnicos agrícolas que conduzem os campos externos de plantio de semente da empresa, e tabulados, agora serão apresentados.

A primeira pergunta do questionário A quantos anos você trabalha com as atividades de campo? Téc. 1 - 22; Téc. 2 - 3; Téc. 3 - 12; Téc. 4 - 10; Téc.5 - 22; Téc. 6 - 8; Téc. 7 - 22.

O tempo de trabalho pode interferir no estresse dos novatos devido a sua inexperiência e sua dedicação às atividades, definindo prioridades e atendendo no tempo correto as demandas, bem como nos mais experientes, devido às oscilações da agricultura em função de volume, necessidade de sementes no mercado e também fatores climáticos.

Na segunda pergunta: Você se sente pressionado pelo tempo? Por quê?

Essa questão demonstra que o tempo é fator contribuinte para ocasionar o estresse 80% dos colaboradores da empresa responderam que tanto o tempo agrícola quanto o tempo de trabalho causam desgastes. A contratação de áreas Durante a condução de um campo há várias atividades a serem executadas, com prazo específico para serem realizadas e sobreposição de atividades. Os plantios e despendoamento, se uma etapa passar da hora, as demais serão prejudicadas, podendo chegar à perda de um campo ou redução no volume produzido. Tempo dirigindo para deslocamento entre os campos; Contagem de florescimento Sendo assim, podem causar um processo de estresse nos colaboradores.

Na terceira pergunta: Quantas horas/dia você trabalha em média?

As horas trabalhadas também podem desenvolver um quadro de estresse nos técnicos. A média de horas trabalha por colaborador é de 10 horas/dia

Na quarta pergunta: O seu trabalho influencia negativamente em suas atividades físicas ou lazer?

Verifica-se que os técnicos entrevistados não praticam esporte, a rotina influencia negativamente em suas atividades físicas ou lazer, portanto, infere-se que esse é um fator que contribui com um quadro de estresse.

Na quinta pergunta: O que coloca você em uma situação de estresse em relação ao seu trabalho

É consenso dos técnicos colaboradores que as interferências externas de pessoas que não conhecem a operação, plantio e as atividades não planejadas faz com que eles se sintam estressados, pois os mesmos precisam realizar as atividades em tempo hábil.

Na sexta pergunta: Você se sente reconhecido pelo seu gestor direto?

Dos técnicos entrevistados 60% não sentem que são reconhecidos como deveria por seu gestor direto,

Na sétima pergunta: Por quê?

Alguns argumentam que: “ele tem dificuldade em gerir pessoas, tem medo de assumir riscos, falta coragem para se posicionar”.

“Me esforço para dar conta do recado, desenvolvi muitas boas praticas, penso em custo e benefício”. “Tenho colegas que estão na mesma função, chegaram depois de mim e são mais reconhecimentos e melhores remunerados”.

Discussão

Deve ser missão de uma empresa cuidar dos seus colaboradores de forma a evitar o desgaste físico e emocional. Para Maslach e Leiter, 1999 o resultado não é um final feliz, mas um processo constante de adaptação bem-sucedida a um local de trabalho sempre em evolução. As teorias pesquisadas apontam que as mudanças, e a pressão no trabalho são necessárias e importantes para manter e concorrer no mercado. Todavia, tudo que é excessivo, pode causar problemas e conflitos para a pessoa, podendo assim, provocar estresse. Porém, segundo Queiroga e Borges-Andrade, 2015 acreditam que altos níveis de motivação são capazes de melhorar o desempenho e garantir ganhos de produtividade.

As ocupações consideradas estressoras, como é o caso da atividade agrícola, necessitam de um acompanhamento constante do nível de estresse, bem como necessitam de programas de conscientização, além de pessoas capacitadas para lidar com isso. Conhecer possíveis falhas, antecipar-se a problemas e tomar iniciativas inovadoras que representem uma redução dos fatores que provocam o estresse no trabalho dos técnicos agrícolas. Um indivíduo que experimenta um agente estressor, apesar da exposição à adversidade, envolve uma progressão desenvolvimental, de modo que novas vulnerabilidades ou forças estarão emergindo diante das modificações nas circunstâncias da vida (CARVALHO et al., 2015)

Os colaboradores devem ser treinados, motivados e integrados ao trabalho, como tentativa de reduzir ou eliminar o estresse. Carvalho et al., (2015) Consideram sob esta ótica, a resiliência no contexto de trabalho, pode-se dizer que os riscos são representados pelas situações de tensão, pressão e mudanças

presentes no meio organizacional e que os mecanismos de proteção ocorreriam, não somente em virtude das características pessoais dos trabalhadores, mas também das condições do meio, em termos de suporte social dos colegas de trabalho, do suporte organizacional

Com o relacionamento existente entre seus gestores e seus pares podem ser considerados como estressores para alguns dos colaboradores entrevistados. A globalização e o desenvolvimento vertiginoso da tecnologia são as principais forças responsáveis por muitas das mudanças observadas no mundo do trabalho, alterando significativamente a natureza do trabalho, das relações emprega-empregador e a ainda a dinâmica das organizações (ALMEIDA, 2009).

Observa-se que as atividades que causam maior desgaste e que podem causar um quadro de estresse são: contratação de áreas, plantios e despendoamento; tempo dirigindo para deslocamento entre os campos; Contagem de florescimento; interferências externas de pessoas que não conhecem a operação; plantio e Atividades não planejadas. Pierry, 2013 relata que não pode buscar competências individuais com base apenas em uma visão genérica e retórica da organização e seus objetivos organizacionais; é necessário que identifique quais são as competências que o indivíduo possui para desenvolvimento tarefa e desenvolver as competências necessárias para a maximização de seu desempenho. Assim, o trabalho realizado tornará menos desgastante.

Simmons (2000) destaca que o estresse é a reação de adaptação a qualquer demanda feita a uma pessoa. Ainda na concepção de Robbins (2005), estresse é uma condição na qual um indivíduo é confrontado com uma oportunidade, limitação ou demanda em relação a alguma coisa que ele deseja e cujo

resultado é percebido, simultaneamente, como importante e incerto.

Inúmeras são as causas do estresse ocupacional e estas possuem efeitos que se acumulam. Quando as exigências físicas ou mentais são exageradas, provocam o estresse, e este pode incidir mais fortemente naqueles trabalhadores já afetados por outros fatores, como por exemplo, os conflitos com a chefia ou até um problema familiar (LIDA, 2001). Para Paschoal e Tamayo (2004), o estresse ocupacional pode ser definido como um processo em que o indivíduo percebe demandas de trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito, reações negativas. Quando os colaboradores se encontram frente às situações que são fontes potenciais de estresse dentro de uma organização, imediatamente tendem a apresentar os sintomas do estresse ocupacional.

Diante deste contexto, infere-se que se o colaborador não demonstra o seu compromisso em controlar a pressão e até mesmo evitar o estresse, faltará a ele credibilidade para tratar os problemas de pressão existentes ao seu redor e isso, sem dúvida, prejudicará o resultado de seu trabalho.

Murcho e Jesus, 2014 consideram que o trabalho não é apenas uma fonte de bem-estar, mas também de mal-estar, e que o mal-estar ocupacional esta associado aos efeitos adversos das condições profissionais, sendo entendido como um sinônimo, uma causa ou uma consequência do estresse profissional, ou de síndrome de *burnout*.

Os principais sintomas do estresse ocupacional são: sinais de cansaço, angustia, sudorese intensa, perda de memória, queixas frequentes, esgotamento, tristeza, aflição, prostração, dor de cabeça intensa, perturbação, bruxismo (ranger dentes à noite), dor na coluna, grande agitação, fala desordenada, roer

unhas, diarreia, nó na garganta, aceleração do batimento cardíaco, pigarro; irritação, hipertensão, ulcera; isolamento, medo, mau humor, colite; pânico; melancolia, manchas roxas, alteração do desempenho das funções normais e lamentações. (CARVALHO E SERAFIM, 2004).

Em outra vertente, mesmo sabendo que todos esses efeitos negativos na vida do trabalhador pode chegar a condição de estresse por ter sido influenciado pela seu bem-estar, estudos desenvolvidos na última década tem procurado romper com os efeitos negativos. Assim sendo, Siqueira et al., 2014 ressaltam que os estudos dos aspectos positivos presentes no indivíduo visa ampliar e proteger as forças, as virtudes e as condições de vida saudável em vez de se buscar apenas corrigir as fraquezas ou prevenir e curar as doenças.

Considerações Finais

Infere-se, portanto, que são fatores relacionados ao trabalho, ou seja, as atividades que desempenham, o relacionamento e o tempo de trabalho é fator relevante para que os colaboradores possam desenvolver um quadro de estresse.

Com vistas à possibilidade de antecipar o controle de um possível estresse no trabalho, sugere-se uma conscientização dos gestores, da importância do desenvolvimento de ações voltadas para a saúde do trabalhador, de modo que este se sinta satisfeito e passe a satisfazer a organização, através do seu trabalho.

Também, há necessidade de uma conscientização dos colaboradores de que o trabalho deve ser uma fonte de prazer e não de sofrimento, e que o estresse no trabalho só poderá ser minimizado por meio de sua colaboração.

É necessário que a empresa faça a implementação de um programa de prevenção, tratamento e controle do estresse no

trabalho, utilizando o uso e técnicas de relaxamento, seminários abordando a importância do combate ao estresse, ginástica laboral, dentre outras que venham proporcionar saúde aos colaboradores e conseqüentemente uma melhor qualidade de vida no trabalho, vista que, estes podem vir a desenvolver um quadro de estresse.

Referências

ALMEIDA, W. Captação e seleção de talentos: com foco em competências. 2ª ed. São Paulo, Ed. Atlas, 2009.

CARVALHO, A. V. de; SERAFIM, O. C. G. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Ed. Pioneira, 2004.

CARVALHO, V.; TEODORO, SERAFIM, M. BORGES, L. de O. Resiliência no contexto de trabalho, In: PUENTE-PALACIOS, K, PEIXOTO, A. DE L. A. (Organizadora) Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho. Um olhar a partir da psicologia. Porto-Alegre, Ed. Armed, 2015, p.206-220.

LAKATOS, E. M. e MARCONI, M. A. Fundamentos de Metodologia científica. 4ª ed. São Paulo, Ed. Atlas, 2001.

LIDA, I. Ergonomia: projeto e produção. 7ª ed. São Paulo, Ed. Edgar Blucher, 2001.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M.. Fundamentos da metodologia científica. 6ª ed. São Paulo, Ed. Atlas, 2005, p. 203.

MASLACH, C. LEITER, M. Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa, tradução Monica Saddy Martins – Campinas, São Paulo. Ed. Papirus 1999.

MURCHO, N. A. C., JESUS, S. N. DE. Absenteísmo no trabalho, In. SIQUEIRA, M. M. M. (organizadora) Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnósticos e de gestão. Porto Alegre. Ed. Artmed, 2014, p.15-24.

OLIVEIRA, G. F. de. Condições de trabalho e saúde do contador: Um estudo sobre estresse em profissionais contabilistas da cidade de Belo Horizonte. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração das Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo. Pedro Leopoldo. 2007.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. Estudos em Psicologia (Natal). [online]. jan./abr. 2004, vol.9, n.1 p. 45-52. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2004000100006&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1413-294X>. Acesso em: abril de 2017.

PIERRY, F. Seleção por competências: processo de identificação de competências individuais para recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoal. 2ª ed. São Paulo, Ed. Vetor, 2013

QUEIROGA, F. BORGES-ANDRADE, J. E. Motivação para trabalhar, In: PUENTE-PALACIOS, K, PEIXOTO, A. DE L. A. (Organizadora) Ferramentas de diagnóstico para organizações e

trabalho. Um olhar a partir da psicologia. Porto-Alegre: Ed.Armed, 2015, p.165-174.

ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional. Tradução técnica Reynaldo Marconde. 11^a ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SIMMONS, R. Estresse: esclarecendo suas dúvidas. São Paulo: Guias Agora, 2000.

SIQUEIRA, M. M. M.; ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M. Bem-estar no trabalho. In. SIQUEIRA, M. M. M. (organizadora) Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnósticos e de gestão. Porto Alegre. Ed. Artmed, 2014, p.39-51

YIN, R. K. Case Study Research: Design and Methods. London: SAGE, 1994.

FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO DE SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO¹

*Márcia Regina Teixeira Minari
Liliana Andolpho Magalhães Guimarães*

Introdução

A saúde mental do trabalhador tem se tornado uma temática de crescente interesse da psicologia devido, em parte, pelo aumento dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, como também pela evidente preocupação em proporcionar bem-estar ao empregado, às organizações e à sociedade (JACQUES, 2003; BORGES; GUIMARÃES; SILVA, 2013; JARDIM; RAMOS; GLINA, 2014). Indicativos dessa problemática podem ser constatados em estatísticas oficiais como da Organização Mundial da Saúde - OMS (2001), alertando que as perturbações mentais representam quatro das dez principais causas de incapacidade em todo o mundo, destacando a gravidade do Transtorno Depressivo. No Brasil, pode ser identificado por meio dos dados do Ministério da Previdência Social (2015), que os Transtornos Mentais ocupam o terceiro lugar entre as causas de auxílios-doença concedidos a trabalhadores urbanos.

Nesse cenário, conhecer a realidade que perpassa o processo de adoecimento e afastamento dos trabalhadores

¹ Este artigo é parte da tese de doutorado da primeira (1ª) autora, tendo recebido financiamento da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

contribui nos debates a respeito das condições de saúde e doença dos mesmos e conseqüentemente para implantações de políticas públicas de prevenção, promoção e reabilitação no ambiente de trabalho. Enfatiza-se, neste trabalho, a relevância de estudar os fatores de risco psicossociais no trabalho (FRPT), dado que, para além dos prejuízos à saúde dos trabalhadores, é importante medi-los porque afetam a qualidade e a produtividade nas empresas, já que podem estar relacionados a numerosos casos de absenteísmos, baixa da qualidade dos serviços, da eficácia e da eficiência laboral (MAS et al., 2015), ou ainda, conforme Neto (2015), associados ao presenteísmo, turnover, degradação do clima social de trabalho, conflitos entre chefias e colegas de trabalho, entre outras conseqüências.

Entre as diferentes definições sobre os FRPT (NETO, 2015; GUIMARÃES et al., 2016), compartilha-se inicialmente da premissa, de acordo com Costa e Santos (2013), de que os riscos psicossociais são definidos como os riscos para a saúde mental, física e social, quando provenientes das condições de trabalho e dos fatores organizacionais e relacionais (indivíduo e organização), considerando, neste sentido, que para um risco ser psicossocial deve-se observar não a sua manifestação, mas sim a sua origem. Assim, é nesse contexto laboral que emergem os FRPT, decorrentes de um conjunto de características da organização e das condições de trabalho que afetam a saúde dos trabalhadores (ANSOLEAGA, 2015).

Nesse entendimento, destacam-se as definições da Organização Internacional do Trabalho - OIT (1986) que considerou os riscos psicossociais como a interação entre a organização, condições ambientais e organizacionais e as competências e as necessidades dos trabalhadores. Guimarães (2013) compreende de igual forma, os FRPT como aquelas características do trabalho que são “estressoras”, ou seja, que

implicam em grande exigência e são combinadas com recursos insuficientes dos trabalhadores para seu enfrentamento. Também se destacam as classificações de FRPT dos pesquisadores Leka e Cox (2008) no guia sobre o quadro Europeu para a gestão dos riscos psicossociais e de Gollac e Bodier (2011) no relatório para medição dos riscos psicossociais mais abrangentes e frequentes da França.

Importante esclarecer que o trabalho tem um papel estruturante na vida e identidade do indivíduo e na própria construção da condição humana e das sociedades (BORGES, GUIMARÃES; SILVA, 2013), assim as condições e as formas de organização do processo de trabalho podem se constituir em fatores de risco à saúde física e mental dos trabalhadores, como também estabelecer situações favoráveis aos indivíduos, como fonte de renda, instrumento de socialização, oportunidade de crescimento, desenvolvimento pessoal e de construção da identidade individual e coletiva (SOUZA et al., 2012). Essas interfaces entre trabalho e saúde mental ainda precisam ser melhor conhecidas e aprofundadas cientificamente em diferentes grupos ocupacionais. Neste trabalho, especificamente, privilegiou-se conhecer os funcionários técnico-administrativos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), com o objetivo de identificar os fatores de risco psicossociais que os mesmos percebem em seu ambiente de trabalho.

Método

Locus de Pesquisa e Participantes

Trata-se de um estudo exploratório-descritivo, de abordagem mista (quantitativa e qualitativa) e de corte transversal. Foi realizado na UFMS e participaram servidores técnico-administrativos do *campus* de Campo Grande/MS. A

amostra aleatória simples foi composta por n=302 servidores, de um total de 1026 servidores ativos, segundo a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho (PROGEP) em 01/07/2015.

Procedimentos

O estudo foi realizado com autorização das instâncias competentes da instituição e aceite de todos os envolvidos na pesquisa, de forma voluntária e autorizada por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A pesquisa foi aprovada pelo comitê de ética em pesquisa da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB) em 05 de novembro de 2015, sob o nº 50167215.5.0000.5162, além de seguir todas as normas éticas da Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012 (BRASIL, 2012) do Conselho Nacional de Saúde (CNS). A coleta de dados ocorreu entre as datas de 22 de julho a 31 de outubro de 2016.

Instrumentos

Foram utilizados um questionário sociodemográfico e ocupacional (QSDO) desenvolvido para a amostra estudada e elaborado pelas pesquisadoras, contendo questões fechadas e abertas. O QSDO foi composto de duas (2) partes, a primeira referente aos aspectos quantitativos dos participantes: (i) sociodemográficos (sexo, idade, estado civil, se tem filhos, religiosidade, escolaridade, renda familiar) e (ii) ocupacionais (tempo de serviço na UFMS, jornada de trabalho, turno de trabalho, classe da carreira, se exerce função de chefia, tempo na função de chefia, setor/lotação da UFMS). A segunda parte, contemplou aspectos qualitativos e utilizou-se entrevista

semiestruturada com a pergunta aberta: “Descreva os aspectos negativos no seu exercício profissional na UFMS”.

A análise dos dados da entrevista semiestruturada foram conduzidos pela técnica/método de Análise de Conteúdo proposta por Bardin, que propõem três fases: pré-análise; a exploração do material e o tratamento e interpretação dos resultados (BARDIN, 2009). Para escolha das categorias e subcategorias levou-se em conta elementos de semelhanças ou diferenças analíticas das comunicações dos participantes relacionados ao contexto e conteúdo do ambiente de trabalho. Destaca-se que as respostas de cada participante foram analisadas e classificadas em mais de uma categoria, conforme interpretação realizada.

Resultados

Caracterização da entrevista sobre aspectos negativos do ambiente de trabalho na UFMS

Em relação aos aspectos negativos do ambiente de trabalho, 233 participantes responderam à pergunta aberta: “Descreva os aspectos negativos no seu exercício profissional na UFMS”. As respostas mais frequentes foram classificadas em nove (9) categorias e suas subcategorias, sendo apresentadas a seguir, em ordem decrescente:

- (i) Categoria 1 – *Ambiente e equipamentos* – apresentou 73 respostas nas subcategorias de equipamentos inadequados e condições de ambiente pobres.
- (ii) Categoria 2 – *Relações interpessoais no trabalho* – evidenciou 68 respostas nas subcategorias de conflitos interpessoais com pares, falta de apoio dos superiores e falta de comprometimento dos colegas de trabalho.

(iii) Categoria 3 – *Cultura organizacional* – revelou 62 respostas nas subcategorias de valores de rigidez na estrutura hierárquica do poder e falta de definição sobre objetivos e práticas organizacionais.

(iv) Categoria 4 – *Desenvolvimento na carreira* – indicou 50 respostas nas subcategorias de estagnação da carreira, baixo valor social do trabalho, baixos salários e baixa promoção de qualidade de vida no trabalho.

(v) Categoria 5 – *Desenho das tarefas* – apresentou 44 respostas nas subcategorias de falta de treinamento específicos na atividade, baixo uso de habilidades e competências, falta de variedade no trabalho.

(vi) Categoria 6 – *Carga de trabalho* – manifestou 34 respostas nas subcategorias de escala de trabalho inflexível e sobrecarga de trabalho.

(vii) Categoria 7 – *Papel na organização* – apresentou 29 respostas nas subcategorias de conflito de papéis, baixa participação na tomada de decisão, elevadas exigências afetivas no trabalho.

(viii) Categoria 8 – *Saúde geral do trabalhador* – evidenciou 3 respostas a respeito de problemas de saúde relacionadas ao ambiente de trabalho.

(ix) Categoria 9 – *Interface trabalho/família* – revelou somente 1 resposta referente a demandas conflitantes entre trabalho e família.

Discussão

Identificou-se na análise de conteúdo que a categorização do ambiente de trabalho da UFMS corroborou várias classificações definidas por Leka e Cox (2008) e Gollac e Bodier (2011) sobre os fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho. Importante destacar que, como a pesquisa

foi realizada em todas as unidades do *campus* de Campo Grande/MS, observou-se entre as mesmas, diferenças significativas entre os diversos aspectos psicossociais do ambiente de trabalho.

O fator negativo mais relatado pelos participantes, a respeito do trabalho na UFMS relacionou-se a categorização dos ambientes e equipamentos inadequados. Observou-se que essa foi a maior queixa dos servidores, devido ao impedimento do eficiente e eficaz serviço oferecido à comunidade acadêmica e social, uma vez que faltam adequados equipamentos, materiais e prédios para a realização das atividades. Esse dado corroborou a pesquisa de Liu, Spector e Shi (2007), que também encontrou que as restrições de equipamentos foram um dos principais fatores estressores no ambiente de trabalho de servidores administrativos e docentes dos Estados Unidos da América e da China. Ressalta-se que essas estruturas organizacionais limitadas são realidades de diversos órgãos públicos brasileiros, mantidos com recursos incertos e engessados (RIBEIRO; MANCEBO, 2013), situação semelhante no exterior, de cortes orçamentários no ensino superior (BIRON; BRUN; IVERS, 2008; PIGNATA; WINEFIEL, 2015).

A segunda categoria de fatores negativos do ambiente de trabalho mais percebida foi a dos conflitos interpessoais, que está relacionada à percepção de suporte organizacional, que são as crenças e as expectativas do indivíduo a respeito do reconhecimento dado pela organização ao seu trabalho (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002). Os problemas dessa categoria foram relativos aos pares técnicos e aos docentes, como também falta de apoio dos chefes imediatos e da alta gestão. Algumas pesquisas encontraram resultados semelhantes em servidores universitários, como a de Liu, Spector e Shi (2007) identificando entre os servidores que o segundo principal estressor para ambas

as amostras estudadas (administrativos e docentes) foram os conflitos interpessoais. Também o estudo de Biron, Brun e Ivers (2008) constatou que a relação com o superior foi um dos riscos mais elevados para consequências adversas à saúde dos funcionários canadenses universitários. Na pesquisa de Pignata e Winefiel (2015) entre os temas mais frequentes de percepção do aumento do estresse no trabalho dos servidores australianos do ensino superior estiveram os problemas com o chefe imediato. A pesquisa de Donders et al. (2003) identificou no grupo administrativo de uma universidade Holandesa correlações entre falta de apoio social de superiores e colegas e aumento de tensão no trabalho e exaustão emocional. Já no estudo de Wilhelm e Zanelli (2013) com gestores docentes de uma universidade do sul do Brasil, uma das situações estressantes vivenciadas pelos participantes foram as suas relações interpessoais com os técnico-administrativos, entre elas, queixas a respeito de que os técnicos não querem cumprir suas horas de trabalho, sendo os mesmos considerados sem autonomia e iniciativa.

A terceira categoria dos aspectos negativos do trabalho mais relatada entre os participantes foi relacionada com a cultura organizacional, especificamente a subcategoria de valores de rigidez na estrutura hierárquica do poder, que se refere a valores na organização que se expressam por meio de um sistema de autoridade centralizado e autoritário, dificultando o crescimento profissional e o reconhecimento do trabalhador (FERREIRA; ASSMAR, 2008). Outra subcategoria foi relativa a falta de definição sobre objetivos e práticas organizacionais, associada a queixas sobre o não esclarecimento de procedimentos e comunicações unificadas, tanto nos setores, quanto na universidade como um todo.

Ainda sobre a categoria “cultura organizacional”, outros problemas relatados pelos participantes foram o excesso de

procedimentos administrativos que dificultam o rápido desenvolvimento do trabalho ou ainda, resistência a ideias inovadoras. Esses fatores estão interligados à sistematização inicial da teoria da burocracia de Max Weber (1982), como o excesso de formalismo e papelório, necessidade de documentar e de formalizar todas as comunicações (FARIA; MENEGHETTI, 2011). Esses dados percebidos pelos servidores, relacionados à burocracia no serviço público vão ao encontro dos achados do estudo de Wilhelm e Zanelli (2013), que constataram em gestores universitários que os processos burocráticos foram a segunda maior causa de estresse relatado pelos participantes. Já Pires e Macedo (2006) em um artigo sobre cultura organizacional em organizações públicas no Brasil ressaltam que características da burocracia interferem no modo como os trabalhadores atuam nas organizações, observando-se o apego às regras e rotinas, a supervalorização da hierarquia, o paternalismo nas relações e o apego ao poder.

Conclusão

Identificou-se, nesta pesquisa, que os três principais fatores de risco psicossociais no trabalho da UFMS percebidos pelos servidores, foram relacionados as categorias: ambiente e equipamentos no trabalho (subcategorias de equipamentos e condições de ambiente de trabalho inadequado), relações interpessoais no trabalho (subcategorias dos conflitos interpessoais com os pares técnicos e/ou docentes, falta de apoio/reconhecimento dos chefes imediatos e/ou da alta gestão e falta de comprometimento de colegas técnicos e/ou docentes) e a categoria cultura e função organizacional (subcategorias de valores de rigidez na estrutura hierárquica do poder e falta de definição sobre objetivos e práticas organizacionais).

Esta pesquisa conseguiu alcançar seus objetivos, na medida em que revelou os principais fatores de risco do ambiente de trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFMS. Assim, espera-se que os resultados desse estudo possam contribuir com implicações práticas para a organização, particularmente a gestão universitária, para futuras implantações de medidas de prevenção e promoção da saúde mental no trabalho da UFMS.

Referências

ANSOLEAGA, E. Indicadores de Salud Mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista Médica de Chile*, 143, 47-55, 2015.

BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.

BIRON, C.; BRUN, J. P.; IVERS, H. Extent and sources of occupational stress in university staff. *Work*, 30(4), 511–522, 2008.

BORGES, L. de O.; GUIMARÃES, L. A. M.; SILVA, S. S. Diagnóstico e Promoção da Saúde Psíquica no Trabalho. In: BORGES, L. de O.; MOURÃO, L. (Org.). *O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da Psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 581-618.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprovas as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. *Diário oficial [da] República Federativa do Brasil*. Brasília,

DF, 2012. Dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos.

COSTA, L. S.; SANTOS, M. Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. *International Journal on Working Conditions – RICOT*. (5), pp. 39-58. 2013.

DONDERS, N. C. G. M. et al. Work stress and health effects among university personnel. *International archives of occupational and environmental health*, 76(8), 605-613. 2003

FARIA, J. H.; MENEGHETTI, F. K. Burocracia como organização, poder e controle. *RAE*, v. 51, n. 5, pp. 424-439, 2011. ISSN: 0034-7590

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. L. Cultura organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 125-138.

GOLLAC, M.; BODIER M. *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser* (Relatório do Collège d'Expertisesur le Suivi des Risques Psychosociaux au Travail). 2011.

GUIMARÃES, L. A. M. et al. *Saúde Psíquica de Trabalhadores da Justiça do Trabalho*. *International Journal on Working Conditions*. n.12, pp. 86-104, 2016. ISSN 2182-4096

GUIMARÃES, L. A. M. Fatores psicossociais de risco no trabalho. In: FERREIRA, J. J. (Coord.). *Saúde mental no Trabalho: Coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás* pp. 273-282, 2013. Goiânia: Cir Gráfica.

JACQUES, M. da G. C. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. *Psicologia & Sociedade*; 15 (1): 97-116; jan./jun.2003.

JARDIM, S. R.; RAMOS, A.; GLINA, D. M. R. Diagnóstico e Nexo com Trabalho. In: GLINA, D. M.; ROCHA, L. E. *Saúde Mental no Trabalho: da teoria à prática*. São Paulo: Roca, 2014.

LEKA, S.; COX, T. *Guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives (PRIMA-EF)*. Geneva: World Health Organization. 2008.

LIU, C.; SPECTOR, P. E.; SHI, L. Cross-national job stress: a quantitative and qualitative study. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 209–239. 2007. doi: 10.1002/job.435

MAS, C. A. et al. Diagnóstico Funcional y de Salud Laboral para um colectivo de trabajadores Del estado de La república oriental del Uruguay. In: Godoy, L.; Ansoleaga, E. *Un campo em tensión o tensión entre campos: psicología de las organizaciones y del trabajo en Iberoamérica*, p. 53-68, 2015. Santiago: RIL editores.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. *Anuário Estatístico da Previdência Social/Ministério da Previdência Social, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social*. Brasília: MF/DATAPREV, 2015.

NETO, H. V. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions*, (9), p. 1-21, 2015.

ORGANISATION INTERNATIONAL LABOUR - OIT. *Psychosocial factors at work: recognition and control*. Report of the Joint ILO/ WHO Committee on Occupational Health. Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984. Geneva; 1986. (Occupational Safety and Health Series, 56).

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Organização Panamericana da Saúde. Relatório sobre a saúde no mundo 2001. *Saúde mental: nova concepção, nova esperança*. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2001.

PIGNATA, S.; WINEFIELD, A. H. Stress-reduction Interventions in an Australian University: a case study. *Stress and Health*, 31, 24–34, 2015.

PIRES, J. C. S.; MARCÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. *RAP*, 40(1), 81-105, 2006.

RIBEIRO, S.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33 (1), 192-207. 2013.

SILVA, M. M. da. O trabalho para os jovens diplomados no novo modelo de acumulação capitalista. *Perspectiva*, Florianópolis, v. 22, n. 02, p. 405-424, jul./dez. 2004.

SOUZA, S. F. et al. Depressão em trabalhadores de linhas elétricas de alta tensão. *Rev. Bras. Epidemiol.*; 15(2), 2012, p. 235-245.

TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. T. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de *coping* no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 7(1),

37-46, 2002.

WEBER, M. *Ensaio de sociologia*. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC Editora, 1982.

WILHELM, F. A.; ZANELLI, J. C. Características das situações estressantes em gestores universitários no contexto do trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, v.13, n.2 pp. 704-723, 2013. ISSN: 1808-4281

ESTUDO DE CASO: ANÁLISE DO GANHO DE CONHECIMENTO EM UM TREINAMENTO À DISTÂNCIA

Marília Carneiro Fernandes

Introdução

Um dos principais objetivos de pesquisas em treinamento, desenvolvimento e educação, consiste em identificar condições necessárias para que o indivíduo adquira determinados conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) exigidos pelo trabalho (Abbad, Nogueira, & Walter, 2006). Atualmente, as organizações mostram-se preocupadas com a manutenção da competitividade do mercado, interessadas em entender como ocorrem os processos de aprendizagem e, principalmente, os mecanismos de transferência para os diferentes níveis da organização.

Os componentes do conceito de aprendizagem (aquisição, retenção, generalização) têm sido relacionados aos conceitos de transferência de aprendizagem e impacto do treinamento no trabalho (Pilati & Abbad, 2005). A relação entre os conceitos tem sido utilizada pelos autores para descrever o processo de mudança comportamental como resultado de ações instrucionais (Pilati & Abbad, 2005), como pode ser visto na Figura 1:



Figura 1: Conceito de aprendizagem. Pilati e Abbad, 2005. *Análise fatorial confirmatória da escala de impacto do treinamento no trabalho*. Psicologia: Teoria e Pesquisa. (Vol.21, 1ª ed., pp.43-51).

De acordo com a Figura 1, aquisição define-se como processo básico de apreensão de conhecimentos, habilidades e atitudes, desenvolvidos ao longo da ação instrucional. Esse conceito refere-se apenas a uma das etapas do processo de aprendizagem e depende de memorização para se concretizar (Pilati & Abbad 2005). Já a retenção é definida como o processo imediatamente posterior à aquisição e se refere ao armazenamento dos CHAs na memória de longo prazo. Retenção é a quantidade de tempo em que os CHAs adquiridos continuam a ser utilizados no ambiente de transferência, após término do programa instrucional. Generalização pode ser definida como grau em que os CHAs adquiridos são utilizados no ambiente de transferência em contextos e condições diferentes daquelas que foram desenvolvidas durante eventos de TD&E (Abbad e Borges-Andrade, 2004). Nesses casos, em situação de teste, verifica-se quanto o profissional treinado é

capaz de resolver problemas similares aos ensinados nos treinamentos, porém que variem em termos de condições, consequências ou do próprio comportamento ou, ainda, de ambas as coisas (Abbad & Borges-Andrade, 2004; Ford & Kraiger, 1995).

Na literatura de psicologia experimental, generalização e transferência de aprendizagem são termos correlatos. A transferência varia tanto no sentido (lateral e vertical) quanto em direção (positiva e negativa). Na transferência lateral, o indivíduo apresenta desempenhos que não foram diretamente aprendidos, mas que são semelhantes aos aprendidos em contexto de treinamento. Por outro lado, na vertical acontece a emergência de competências mais complexas a partir de competências mais simples aprendidas em treinamento (Abbad e Borges-Andrade, 2004).

A última camada da Figura 1 é denominada impacto de treinamento no trabalho sendo defendido como a mudança duradoura no desempenho do treinado, proporcionada pelo treinamento (Abbad, 1999).

Entender as teorias de aprendizagem em pesquisas sobre treinamento e comportamento em organizações do trabalho tem sido descrito como aspecto importante para a sua implementação (Abbad, Nogueira, & Walter, 2006). O processo de atualização contínua das competências individuais e organizacionais, em um ambiente que muda constantemente suas exigências técnicas para se adequar ao mercado competitivo, torna-se extremamente complexo.

A questão preponderante é que, historicamente, o desenvolvimento profissional nas empresas esteve associado às ações formais de treinamento. Devido a isso, as chances de crescimento sustentável residem exatamente no alinhamento das ações de treinamento, desenvolvimento e educação (Junqueira, 2000).

Para Goldstein (1986), treinamento e desenvolvimento de empregados são frequentemente apontados como o ponto mais crítico das empresas que deverão traçar planos prioritários para melhorar essa situação. No entanto, apesar de este ser um ponto importante, o autor relata que métodos de treinamento são muitas vezes vistos como modismos, a avaliação do programa é rara e avaliação rigorosa é praticamente inexistente.

Diante da falta de avaliações citada anteriormente, é essencial o desenvolvimento de estudos que produzam conhecimentos na área de avaliação de sistemas instrucionais. Desenvolver soluções técnicas que identifiquem os sistemas instrucionais capazes de oferecer maior produtividade, lucratividade e competitividade para a empresa e indivíduos são muito importantes (Zerbini, 2003).

É importante observar às rápidas mudanças tecnológicas, econômicas e sociais que estão ocorrendo no ambiente do trabalho e das organizações (Borges-Andrade, 2002). Nesse caso, é importante considerar a necessidade de criar treinamentos de alcance maior para que mais pessoas sejam treinadas e desenvolvidas, como por exemplo, treinamentos à distância.

Diante do contexto apresentado, foi estudado o modelo de avaliação do conhecimento adquirido nos treinamentos à distância de uma empresa de Telecomunicações situada na cidade de Uberlândia – MG no Brasil, com o objetivo de testar a eficácia desses cursos. Para isso, trabalhou-se com o objetivo de avaliar o ganho de conhecimento, comparando notas obtidas no pré-teste e pós-teste respondido pelos treinados durante a realização dos cursos.

Método

Amostra e Instrumentos

A empresa participante da pesquisa é uma empresa de Telecomunicações, com matriz na cidade de Uberlândia - MG com atuação em diversas regiões do país. Foi avaliado um programa que consistiu em uma associação de educação presencial e à distância que teve duração de dois anos. Neste programa, todos os 1800 empregados da empresa participaram de pelo menos um dos módulos à distância que foram compostos por cinco Trilhas de Aprendizagem.

Essas trilhas foram formadas por cursos em EAD nos quais a pessoa precisava atingir pontuação mínima de 70% para aprovação. Toda Trilha iniciava com um vídeo de boas-vindas ao qual era explicado o que se esperava de cada curso e a sua importância.

Tabela 1: Relação de Trilhas e cursos

Trilhas	Cursos
Conhecimento do Negócio	Interconexão
	Soluções sobre Telecom
	Mercado de Telecom e Concorrência
	Regulamentação
	Garantia de Receita e Prevenção de Fraudes
	Uma Marca em Evolução
	Inteligência Competitiva
Valor para o Cliente	Usina de Valor
	Papo com o Diretor de Varejo
	Utilidades no Foco do Cliente
	Oito Dimensões sobre o Varejo
	Fidelização e Retenção de Clientes
	Branding
	Relações Significativas
	Conduta Ética Exemplar
	Talentos Realizados
Qualidade e Eficiência	Conceitos Básicos do Gerenciamento de Projetos
	Metodologia de Programa de Gestão de Projeto (PGP)
	Relações com Investidores
Estratégia	Balanced Scorecard
Inovação	Todos Podem Inovar com Disciplina e Método
	Uma Breve História da Inovação
	Inovação nas Empresas e no Grupo
	Aprendendo a Inovar

Nota: Elaborado pelo autor.

Antes que iniciassem o curso, os funcionários responderam ao pré-teste com questões referentes ao curso que seria iniciado e ao finalizarem este curso o mesmo teste foi reaplicado, como pós-teste, gerando assim potencial comparativo do impacto acumulado com o processo educacional. Ambos mostravam a nota obtida no mesmo instante; sendo assim o aluno tinha conhecimento se sua nota era maior que no pré-teste, após a conclusão do treinamento. Lembrando que o aluno era liberado para o curso seguinte apenas se atingisse 70% da nota no pós-teste.

Com esses cursos, esperava-se atingir os objetivos estratégicos da empresa e também que empregados percebessem a importância desta participação. Os Treinamentos à Distância ficaram alocados na página da universidade corporativa, com acesso irrestrito a todos os empregados.

As principais lacunas de conhecimento foram detectadas por meio de diagnósticos ‘Trezentos e Sessenta Graus’, quando é avaliado todo o cenário da empresa, no qual foi analisado o mapa estratégico, pesquisa de satisfação de cliente, entrevista com supervisores, coordenadores, diretores, comitê de associados e revisão no mapa de necessidades de desenvolvimento.

Com a realização dos cursos na modalidade EAD, esperava-se melhoria, em longo prazo, do conhecimento do negócio, interação entre as áreas, melhoria dos processos, melhor atendimento aos clientes, fidelização e retenção de clientes, planejamento estratégico e linguagem de inovação disseminada na empresa.

O foco da organização era garantir que esses treinamentos disseminassem conhecimentos sobre a área de atuação da empresa.

Coleta e análise de dados

Foi feito um levantamento de dados de pré-testes e pós-teste de todos os empregados que fizeram ao menos um dos cursos em EAD disponíveis para que se pudesse mensurar e avaliar o ganho de conhecimento.

Foi levado em consideração, para análise, o pré-teste a nota da primeira tentativa do pós-teste, visto que cada empregado tinha direito a realizá-lo por até duas vezes.

Visto que o projeto estudado possuía cinco Trilhas e cada uma delas continha número diferente de curso, a análise foi feita por Trilha. Como o banco de dados possuía informações repetidas, pois cada funcionário fez mais de um curso, sem a identificação do respondente, chegou-se ao número de participantes da seguinte forma: inicialmente somou-se o número de empregados que fizeram cada um dos vinte e quatro cursos disponíveis, chegando-se ao valor de 14.028 participantes. Porém, alguns cursos eram compostos apenas por vídeos, sendo assim todos os empregados que assistiram ao vídeo até o final ficaram com nota final 100. Por isso, foram analisadas notas de pré e pós-teste apenas dos cursos que tiveram avaliação.

Por ser uma população numerosa, esse número foi novamente dividido pelo número de cursos (14), (dessa vez apenas dos que tiveram avaliações) chegando à amostra de 1.002 participantes dos quais mais uma vez foi feita uma divisão, agora pelo número de trilhas (5) e concluindo no número de 200 participantes por Trilha.

Levando-se em consideração que cada trilha possuía um número diferente de cursos, a análise foi feita da seguinte maneira: Trilha 1 possuía cinco cursos, então foram 40 participantes por Trilha. Trilha 2 possuía três cursos, dando um

total de 67 participantes por curso, assim como a Trilha 5. A Trilha 3 foi avaliada com dois cursos sendo 100 participantes para cada e por fim, a quarta Trilha possuía apenas um curso, então foram analisados 200 participantes desse curso.

A escolha pelo sujeito foi feita por amostragem probabilística aleatória.

Resultados e discussão

Visto que o objetivo do presente trabalho era avaliar o ganho de conhecimento comparando as notas obtidas nos pré e pós-testes, foi feito um teste T das notas de conhecimentos básicos (pré-teste) e conhecimentos adquiridos (pós-teste) entre os cursos. Feito isso, é possível afirmar que a resposta é positiva na maioria dos casos como mostra a Tabela 2.

Tabela 2: Conhecimento básico X conhecimento adquirido

Curso	Média pré-teste	Média pós-teste	<i>t</i>	<i>p</i>
Interconexão	70,01	90,84	-5,009	0,01
Mercado e concorrência	63,88	83,81	-5,977	0,01
Garantia de receita	67,44	77,36	-1,658	0,105
Regulamentação	72,91	89,79	-4,788	0,01
Soluções	75,5	89,75	-6,149	0,01
Prospecção de clientes	72,21	87,9	-5,029	0,01
Utilidade e foco	65,3	89,93	-7,371	0,01
Relacionamento significativo	86,39	94,97	-3,704	0,01
Gerenciamento de projetos	70,72	91,3	-8,643	0,01
PGP	50,8	84,4	-12,627	0,01
BSC	50,65	80,99	-16,637	0,01
Todos podem inovar	51,79	80,52	-11,144	0,01
Breve histórico	66,27	81,64	-5,555	0,01
Inovação	86,58	97,81	-0,618	0,539

Nota. Dados da pesquisa

Verifica-se que apenas dois cursos não geraram ganho significativo de conhecimento: Garantia de Receita e Inovação talvez pelo fato de que a empresa possui uma área específica para Inovação, na qual são desenvolvidas muitas atividades informativas aos empregados o que explica o bom nível de seus

conhecimentos nesse assunto. A empresa conta com um programa de premiação para empregados que sugerem no site, durante o ano, ideias inovadoras e geradoras de receita sendo que as três melhores ideias recebem prêmios em dinheiro entregue em um evento próprio da empresa.

Todos os outros cursos obtiveram ganho significativo de conhecimento, demonstrando a possibilidade de acerto da empresa na iniciativa de criar um programa em que as pessoas aprenderiam sobre temas fundamentais para o bom funcionamento da organização.

Conclusão

Este estudo teve como objetivo principal testar a eficácia de cursos à distância ministrados por uma empresa privada, avaliando o ganho de conhecimento comparando notas obtidas no pré-teste e pós-teste respondido pelos empregados durante a realização do curso. A partir dos resultados, pode-se concluir que a proposta inicial da empresa foi realizada com sucesso, visto que o intuito era gerar conhecimento sobre assuntos importante para a realidade do negócio, mas que havia grandes lacunas de entendimento para os empregados.

A empresa também foi ousada ao investir em um modelo ainda pouco usado no ambiente corporativo que é o Treinamento a Distância (TAD).

O TAD pode também facilitar o desenvolvimento de carreira, dentro e fora das organizações, por meio de currículos e trilhas educacionais voltados à educação continuada em Universidades Corporativas. Visto que a empresa construiu o projeto em parceria com a Universidade Corporativa do grupo, pode-se afirmar que seria interessante para a empresa fornecer

esses treinamentos para futuros empregados e/ou candidatos a vagas abertas (Zerbini, 2007).

Abbad, Carvalho e Zerbini (2006) afirmam que os sistemas de treinamento nas organizações não realizam avaliações sistemáticas de necessidades de treinamento, não as relacionam às competências organizacionais ou as alinham às estratégias organizacionais. Pelas evidências apontadas pelos resultados, as estratégias utilizadas pela empresa analisada foram adequadas, visto que ela se preocupou em realizar um diagnóstico para detectar onde estavam às lacunas de conhecimento e quais prejudicavam as estratégias de negócio da organização.

Outro foco do projeto era disseminar conhecimento sobre diferentes áreas de atuação da empresa e no projeto essas diferentes áreas foram abordadas por Trilhas, totalizando as cinco utilizadas: Conhecimento do Negócio, Valor para o Cliente, Qualidade e Eficiência, Estratégia e Inovação e pode-se perceber, pelos resultados alcançados e apresentados dos pré-testes e pós-testes, que o objetivo foi alcançado à medida que houve ganho significativo em todos os cursos.

Sugere-se, então, que futuras pesquisas se utilizem avaliações que mostrem se o desempenho das pessoas realmente sofre um impacto com esses treinamentos, pois a empresa realizou apenas uma pesquisa da satisfação do funcionário e não um ‘antes e depois’ nos atendimentos, por exemplo.

É fundamental que o projeto da empresa não seja interrompido, podendo continuar de forma que os cursos sejam direcionados às áreas, diante de lacunas de conhecimento técnico que possa haver em cada uma, fazendo assim o empregado sentir que existe uma etapa mais direcionada a sua área de atuação e mais profissionalizante.

O fato de a empresa fazer parte de um grupo que possui uma Universidade Corporativa auxilia na busca de parcerias para desenvolvimento de materiais e até mesmo de pesquisas de necessidades de treinamentos.

O projeto analisado parece demonstrar que as estratégias foram bem sucedidas e que em momentos de crise, no qual as empresas precisam cortar gastos, ele talvez seja uma opção exitosa no desenvolvimento de seu quadro de empregados e com capacidade de atingir um público maior, fazendo com que estejam atualizados.

Referências

ABBAD, G. Um modelo integrado de avaliação do impacto do treinamento no trabalho – IMPACT. Tese de doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 1999.

ABBAD, G., & BORGES-ANDRADE, J. E. Aprendizagem humana em organizações de trabalho. Em: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, p.237-275, 2004.

ABBAD, G., CARVALHO, R. SILVEIRA, & ZERBINI, T. Evasão em curso via internet: explorando variáveis explicativas. RAE eletrônica, 5(2), 2006.

ABBAD, G., NOGUEIRA, R., & WALTER, A. M. Abordagens instrucionais em planejamento de TD&E. Em: J. E. Borges-Andrade, G. Abbad, L. Mourão & colaboradores. Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho:

fundamentos para a gestão de pessoas (pp.225-281) Porto Alegre: Artmed, 2006.

BORGES-ANDRADE, J. E. Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento. Estudos de Psicologia. (Vol.7), (pp.31-43). Natal, 2002.

FORD, J.K., & KRAIGER, K. The application of cognitive constructs and principles to the instructional systems design model of training: implications for needs assessment, design, and transfer. International Review of Industrial and Organizational Psychology. (Vol.10, pp.1-4), 1995.

GOLDSTEIN, I. L. Training: in organizations (2nd ed). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole, 1986.

JUNQUEIRA, C. B. Trilhas de desenvolvimento profissional [Mimeo]. Porto Alegre, 2000.

PILATI, R., & ABBAD, G. Análise fatorial confirmatória da escala de impacto do treinamento no trabalho. Psicologia: Teoria e Pesquisa. (Vol.21, 1ª ed., pp.43-51), 2005.

ZERBINI, T. Avaliação da transferência de treinamento em curso à distância. Tese Doutorado, Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

ASSÉDIO PSICOLÓGICO NO TRABALHO

*Vanusa Meneghel
Ana Carolina Perroni
Sylvio Takayoshi Barbosa Tutya
Victória Meins Graeff
Larissa Jaíne Elidio dos Santos
Nathalie Oshiro Adania
Liliana Andolpho Magalhães Guimarães*

Introdução

O mundo do trabalho na contemporaneidade busca resultados rápidos, levando os trabalhadores a vivenciarem situações que podem desencadear comportamentos inadequados ao contexto organizacional, impactando as relações. O assédio psicológico no trabalho é uma temática que vem sendo debatida no âmbito científico, devido à proporção de adoecimento que pode desencadear nas organizações e nos trabalhadores acometidos por esse comportamento, tanto para o assediador quanto para o assediado.

As relações no ambiente organizacional são permeadas pela cultura, específica de cada organização. Ambientes estruturados, pautados em regras claras, com valores e princípios voltados para ética e respeito, combatem assertivamente os comportamentos de assédio psicológico no trabalho. O assédio psicológico no trabalho pode ocorrer de maneira descendente, quando o gestor assedia o subordinado; ascendente, quando o subordinado assedia o gestor; e horizontal, quando o assédio ocorre no mesmo nível, entre pares (HIRIGOYEN, 2006).

Indiscutivelmente, a maior parte da vida passa-se no trabalho, pois a partir do labor o homem identifica-se como ser social e produtivo, identificando sua autorrealização. Contudo, aqueles acometidos pelo assédio psicológico no trabalho, vivenciam dor e frustração, levando-os ao adoecimento e os afastando de suas atividades laborais, gerando prejuízos para sua vida, para a organização e para o estado.

Nesse sentido, esse artigo se propõe a conceituar o assédio psicológico no trabalho, o impacto na saúde do trabalhador e da organização, soluções para prevenir e combater o mesmo nas organizações.

Assédio Psicológico no Trabalho

Para Glina e Soboll (2012), o assédio psicológico no trabalho refere-se a um padrão relacional entre as pessoas no ambiente laboral. Para as autoras, podem ser utilizados os termos quando se referido ao assédio psicológico: *harassment*, *mobbing*, *bullying*, acosso psicológico, entre outros. Neste artigo foi utilizado o termo assédio psicológico no trabalho. Para Glina e Soboll (2012) os principais critérios encontrados nas várias definições para afirmar que uma determinada situação configura o assédio psicológico no trabalho são: comportamento hostil, aspectos temporais, o assédio como um processo com fases de progressiva gravidade (processo em escalação, efeitos na saúde, diferença de poder e intencionalidade).

O assédio psicológico no trabalho pode ser definido como sendo toda e qualquer conduta abusiva por meio de gestos, palavras, comportamentos e atitudes que atentem contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física do trabalhador, gerando medo de perda de seu trabalho (HIRIGOYEN, 2006). Para Soboll (2008) o assédio psicológico no trabalho é uma

situação extrema de agressividade decorrente de um desvio no exercício do poder nas relações laborais, marcado por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros, em que essa situação cria no ambiente de trabalho um clima de medo, visto que se presencia um cenário de desemprego, fazendo com que o trabalhador aceite passivamente as situações. Leymann (1990) define o assédio psicológico no trabalho como um fenômeno onde é exercido uma violência psicológica por um indivíduo ou conjunto de indivíduos, visando atingir uma pessoa no ambiente de trabalho, de maneira extrema, de forma regular e recorrente, durante um período prolongado de tempo (por mais de seis meses, com periodicidade de duas vezes na semana), com a intenção de denegrir a reputação, arruinar os vínculos sociais de comunicação da vítima, inviabilizando a realização de seu trabalho, com a finalidade de que esse trabalhador acabe por abster-se do trabalho.

Segundo Hirigoyen (2006) o assédio psicológico no trabalho pode ser: (i) vertical descendente: parte do superior para o subordinado; (ii) horizontal: parte de colegas do mesmo nível hierárquico na empresa, sendo mais frequentemente encontrado quando dois empregados disputam o mesmo cargo ou uma promoção; (iii) misto: por mais de um tipo de assediador, descendente, horizontal, ascendente e; (iv) ascendente: por um ou mais subordinados a um superior. De acordo com Leymann (1996) o assédio psicológico é um conflito que tem a intenção de manipular a outra pessoa visando a um conjunto de ações que leva a extinção da comunicação da pessoa atacada e ataques ao seu relacionamento social. As ações tendem a manipular a dignidade profissional da vítima, gerando ofensas que abalam a qualidade de vida profissional e geral do indivíduo, com agressões concretas sobre a saúde do trabalhador.

Para Terrin e Oliveira (2007) o assédio psicológico no âmbito da justiça trabalhista é a exposição dos trabalhadores a situações que são humilhantes e constrangedoras, que acontecem de forma repetitiva e prolongada, causando um terror psicológico na pessoa assediada, ou seja, define-se como uma violência pessoal, moral e psicológica, localizada basicamente no ambiente laboral, por ser o espaço mais propício ao desenvolvimento desse tipo de fenômeno. Para os autores, o assédio psicológico no trabalho ocorre em razão do capitalismo moderno e suas ingerências, fomentadas pela globalização que exige um trabalhador com perfil de competitividade. Para Pedroso *et al.* (2006) o assédio psicológico no trabalho é o ato deliberado de humilhação - que pode ser política da organização para se livrar de trabalhadores indesejados - em que os agressores se utilizam de práticas de ameaças, gritos e coações públicas, com a intenção de isolar e atingir a vítima, mediante uma experiência que afete seus sentimentos, emoções, saúde e comportamento e, que pode culminar em morte.

Para Soares e Oliveira (2012) o assédio psicológico no trabalho é um problema organizacional, considerado como um dos mais importantes estressores na contemporaneidade e tem como consequências prejuízos de eficiência e eficácia organizacionais, gastos elevados com absenteísmo, perda de produtividade, rotatividade da mão de obra, presenteísmo, dentre outros. Para os autores, as vítimas de assédio psicológico demonstram um número maior de queixas psicossomáticas, tais como dores de cabeça, dor de estômago, insônia e tontura.

Desse modo, nos dias atuais o assédio psicológico no trabalho é descrito como um problema mundial sério e complexo, resultante de fatores econômicos, sociais, culturais e organizacionais, que vem crescendo devido as transformações e pressões do mundo do trabalho na contemporaneidade. Portanto,

ressalta-se a importância de entender as suas causas e antecedentes, como são as relações, suas variáveis situacionais, individuais e organizacionais e como ocorre a violência psíquica ou o assédio psicológico no trabalho.

Assédio Psicológico no Trabalho e o Impacto na Saúde do Trabalhador e da Organização

Os pesquisadores sobre o tema assédio psicológico no trabalho concordam em dizer que este é um severo estressor no ambiente laboral, podendo acarretar sérias conseqüências físicas e psíquicas para a vida do trabalhador e queda na produtividade das organizações (ZAPF; GROSS, 2001; HOEL; COOPER; FARAGHER, 2001; ZAPF; EINARSEN, 2005). Guimarães e Rimoli (2006, pág. 188) afirmam que “as variáveis discutidas, em geral, são entendidas como “fatores contribuintes” para o aumento da probabilidade de ocorrência da violência em um ambiente de trabalho”. Para as autoras, o assédio psicológico é considerado como uma síndrome psicossocial multidimensional.

Tendo em vista os efeitos negativos que o assédio psicológico no trabalho ocasiona na integridade psíquica do assediado, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2004) aponta a importância que envolve as preocupações sobre as conseqüências repercutidas na qualidade de vida e no comprometimento na saúde do assediado, e também retrata dados sobre quadros de depressão, transtorno de estresse pós-traumático e ansiedade generalizada nos indivíduos que passaram pelo processo de assédio psicológico no trabalho.

Segundo a OMS (2004) os efeitos do assédio psicológico no trabalho trazem as conseqüências identificadas a seguir: (i). Psicopatológicas: relacionados às síndromes de depressão e reações de ansiedade, o humor depressivo, perda de interesse,

insegurança, irritabilidade, insônia, melancolia; (ii). Psicossomáticas: fenômeno que engloba os processos orgânicos do corpo ocasionado por um estresse psíquico, gera hipertensão arterial, queda de cabelo, dor no estômago, úlceras estomacais, taquicardia e; (iii). Reações de auto e hetero agressividade: transtorno alimentares, aumento de consumo de álcool e drogas, disfunções sexuais, isolamento social.

Hirigoyen (2006) caracteriza o assédio psicológico no trabalho de modo sistemático e o agrupa em quatro categorias que são: (i). Deterioração proposital das condições de trabalho: agir de maneira a fazer a vítima parecer incompetente (críticas exageradas e injustas em relação ao seu trabalho, induzir o assediado ao erro, instruções impossíveis de serem seguidas, entre outras). Estas atitudes são as primeiras visíveis quando o assédio vem de cima para baixo; (ii). Isolamento e recusa de comunicação: comportamentos com a intenção de constranger e maltratar o assediado (deixar de fora de uma conversa, não convidá-lo para reuniões, comunicar-se somente por escrito, evitar contato, entre outros). Estas condutas podem proceder tanto de colegas de nível equivalente quanto superiores; (iii). Atentado contra a dignidade: gestos de desprezo, chacotas e insinuações desqualificadas, geralmente reparadas por todos. Estas atitudes frequentemente são proferidas por colegas; (iv). Violência verbal, física ou sexual: Aparece quando o assédio está declarado e visível a todos. Nesta categoria acontecem as ameaças de violência física, gritos injuriosos, assédio sexual, assédio que se prolonga também para fora do ambiente organizacional, com telefonemas noturnos e cartas anônimas.

De acordo com Soares e Oliveira (2012) o suicídio pode ser uma das consequências do assédio psicológico no trabalho. Estudos realizados na Itália (LEYMANN, 1990; POMPILI *et al.*, 2008; BALDUCCI; ALFANO; FRACCAROLI, 2009)

indicam que as vítimas de assédio psicológico no trabalho têm um maior risco de suicídio (a duração e a frequência do assédio parecem influenciar na ocorrência da ideação no indivíduo), que estaria associado ao desespero e a raiva causados pelo mesmo. Nunes e Tolfo (2012) afirmam que é possível prevenir e eliminar as situações de assédio psicológico no trabalho e, para isso, é necessário coragem para reconhecer a ocorrência do mesmo no ambiente laboral e utilizar instrumentos de controle, tratando todos de forma justa e igualitária. Para os autores, os fatores organizacionais apresentam um papel importante na permissão ou coibição do assédio psicológico no trabalho, de modo que para que ocorra a redução dos casos é necessário que se tenha uma maior divulgação da política de “tolerância zero” para os assediadores.

Terrin e Oliveira (2007, p. 9) afirmam que o assédio psicológico no trabalho envolve uma questão de ordem constitucional, uma vez que viola princípios e garantias estabelecidos na Constituição Federal de 1988, ou seja, direitos e liberdades conquistados pelos trabalhadores. Para os autores, “Quando o assédio psicológico ocorre é sempre precedido da dominação psicológica do agressor e da submissão forçada da vítima”. Os autores salientam que propostas de prevenção devem ser utilizadas para a obtenção de um ambiente de trabalho mais sadio, ou seja, na inibição e diminuição da prática do assédio psicológico no trabalho.

Prevenção do Assédio Psicológico nas Organizações.

O assédio psicológico no trabalho é um risco psicossocial que necessita de intervenção no ambiente laboral visando à promoção de saúde para os trabalhadores. Leka e Cox (2008) apresentam um modelo que permite o gerenciamento do risco

psicossocial, composto pelas seguintes fases: (i). Avaliação de riscos e auditoria das práticas já existentes: avaliando cuidadosamente o que pode causar danos às pessoas no local de trabalho, identificando os riscos, as potencialidades, as agressões ou assédio já existente; (ii). Desenvolvimento de planos de ação: após finalizar a avaliação de risco, listando as medidas preventivas em ordem de prioridade, destacando um responsável e um prazo para finalizar; (iii). Implementação do plano para redução dos riscos ou intervenções: envolve os trabalhadores e seus superiores no processo; (iv). Avaliação regular do plano de ação e; (v) Aprendizagem organizacional, visando à atualização e às adaptações do plano de ação.

As medidas de prevenção do assédio psicológico no trabalho são baseadas em três enfoques básicos: a prevenção primária, a secundária e a terciária (LEKA; COX, 2008). As medidas de prevenção primária visam à redução dos riscos no ambiente de trabalho e incluem políticas e planos de ação contra o assédio psicológico, e um replanejamento do ambiente psicossocial de trabalho. As medidas de prevenção secundária visam aumentar os recursos individuais e inclui treinamento, inquérito dos trabalhadores e resolução de casos de conflito. Já as prevenções terciárias têm como finalidade a cura dos danos causados pelo assédio psicológico e incluem os acordos corporativos, aconselhamento e terapia.

De acordo com Guimarães e Vasconcelos (2012, p. 88), a prevenção ao assédio psicológico no trabalho está

[...] baseada na possibilidade de se realizar grandes mudanças em relação a valores culturais e individuais, atitudes, expressões verbais e modos de interação. Entretanto, mudança cultural é um processo de longo prazo que pode ser favorecido por uma combinação de

esforços para sensibilizar e despertar a percepção ou o *insight* individual para este fenômeno.

Desta forma, as organizações necessitam de ações que previnam o assédio psicológico no ambiente de trabalho. Para tanto, Guimarães e Vasconcelos (2012) classificaram a prevenção em três etapas: (i). Primária: o empregador adota medidas que possam informar e treinar seus trabalhadores e administradores, podendo ser por meio de guias de comportamento éticos, extensão do problema e seus possíveis efeitos na saúde e na qualidade de vida, entre outros, enquanto os contratos devem incluir e regulamentar termos sobre a matéria, aplicações e sanções para qualquer natureza de rompimento com as regras; (ii). Secundária: uma vez que o assédio psicológico no trabalho começa, é difícil controlá-lo e necessita que medidas oportunas e efetivas sejam tomadas, podendo ter um confidente ou um mediador e; (iii). Terciária: entende as consequências que o assédio psicológico no trabalho causa aos trabalhadores e, desta forma, pensa-se em várias medidas a serem tomadas para ajudar a minimizar e recuperar a saúde e a dignidade do trabalhador, primeiramente, com o diagnóstico precoce, que ajuda a reduzir as consequências em todos os níveis de suas redes sociais e, segundo, montando grupos de apoio para sensibilizar os assediados, trazendo pessoas que sofreram assédio psicológico no trabalho em diferentes situações, possibilitando trocas de experiências similares, dando visibilidade do que é o assédio psicológico no trabalho, como ocorre e quais mudanças de comportamento são necessárias.

Nunes e Tolfo (2012) sintetizaram as formas de prevenir e combater o assédio psicológico, baseadas em pesquisa realizada por Fabro (2011) identificando ações e medidas tais como:

promover mudanças na cultura organizacional; educar e capacitar gerentes, pessoas chave e líderes; incluir normas de conduta; promover práticas que estimulem o respeito, colaboração e integração entre os funcionários; conscientizar e disseminar informações sobre assédio; desenvolver comunicação interna, promover o diálogo, grupos de debate, espaços de escuta; reduzir o estresse; criar ambiente de trabalho saudável; melhorar as condições de trabalho e garantir qualidade de vida no trabalho; possibilitar autonomia para organizar o trabalho, fornecer informações e recurso necessários para execução das tarefas e reduzir o trabalho monótono e repetitivo; dar exemplo de comportamento e/ou conduta adequada e promover mudanças na organização que combatam ao assédio.

Assim, Fabro (2011) e Nunes e Tolfo (2012) salientam que as ações e medidas precisam ser tomadas por gestores e a organização, ou seja, faz-se necessário que seja feito um diagnóstico organizacional, visando à prevenção e a promoção de mudanças com a finalidade de intervenção sobre a ocorrência do assédio psicológico no trabalho. Entretanto, essas ações necessitam do comprometimento da organização na sua aplicação e manutenção contra o assédio psicológico no ambiente de trabalho.

Considerações Finais

O assédio psicológico no trabalho é um conflito social que age por meio de um conjunto de ações que tendem a manipular a dignidade profissional da vítima, possibilitando situações de extrema agressividade nas relações laborais, decorrentes de um desvio no exercício do poder nas organizações, favorecendo um ambiente de trabalho que se apresenta desfavorável para o trabalhador, visto que se presencia na atualidade um cenário de

desemprego, fazendo com que muitos trabalhadores aceitem passivamente as situações de assédio vivenciadas.

Nesse cenário, as pesquisas apontam que os trabalhadores assediados podem apresentar desânimo, cansaço, ansiedade, estresse, insegurança, vergonha e tendência suicida. Já nas organizações, o assédio psicológico no trabalho causa baixa produtividade, o que gera prejuízo para a mesma. Para o governo, o assédio psicológico no trabalho acarreta gastos com a saúde do trabalhador.

Desse modo, pode-se concluir que o assédio psicológico no trabalho é produto de fatores econômicos, sociais, culturais e organizacionais, que interferem diretamente nas organizações de trabalho e nas relações humanas dentro desses ambientes laborais. Portanto, perante a natureza complexa e o caráter multidimensional, relacional e processual do assédio psicológico no trabalho, faz-se necessário que se continue com a discussão sobre o tema e fica claro que as organizações necessitam de políticas de prevenção, visto que é preciso um plano de ações sistemáticas visando à promoção de um ambiente de trabalho saudável.

Referências

BALDUCCI, C.; ALFANO, V.; FRACCAROLI, F. Relationships between mobbing at work and MMPI-2 personality profile, posttraumatic stress symptoms, and suicidal ideation and behavior. *Violence and Victims*, v. 24, n. 1, p. 52-67, 2009.

FABRO, A. C. Assédio moral no trabalho: identificando na literatura medidas de combate por parte de organizações.

Relatório PIBIC – Programa de iniciação científica – UFSC, 2011.

GLINA; D. M. R.; SOBOLL, L. A. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. In: *Revista brasileira de Saúde ocupacional*, São Paulo, 37 (126): 269-283, 2012.

GUIMARÃES, L. A. M; RIMOLI, A. O. “Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional. In: *Psicologia, Teoria e Pesquisa*. Brasília, Vol. 22 n. 2, pp. 183-192, Mai – Ago. 2006. Acesso em 01 mai. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf>>.

GUIMARÃES, L. A. M.; VASCONCELOS, E. F. Mobbing (Assédio Psicológico-Moral) no Ambiente de Trabalho: uma Visão Crítica Contemporânea. In: *Revista Psicologia e Saúde*, [S.l.], jul. 2012. ISSN 2177-093X. Disponível em: <<http://www.gpec.ucdb.br/pssa/index.php/pssa/article/view/139/234>>. Acesso em: 08 maio 2017.

HIRIGOYEN, M.-F. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HOEL, H., COOPER, C. FARAGHER, B. The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 2001, 443-465. Acesso em: 08 mai. 2017. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13594320143000780?needAccess=true>>.

LEKA, S.; COX, T. (Ed.). *PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives: protecting workers*. Geneva: WHO, (Health Series, 9)2008. Acesso em: 08 mai. 2017. Disponível em: <http://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance_9.pdf>.

LEYMANN, H. *Mobbing and psychological terror at workplaces*. 5. ed. [S.l.]: Summer, 1990. 119-126 p.

LEYMANN, H. *The content and development of mobbing at work*. 5. ed. [S.l.]: In: *European Journal Of Work And Organisational Psychology*, 1996. 165-184 p.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. da R. *Prevenção e desenvolvimento de uma política anti-assédio moral no trabalho*. In: *XXXVI Encontro da ANPAD*. Rio de Janeiro, RJ. 22 a 26 de setembro de 2012.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). *Sensibilización sobre el acoso psicológico en el trabajo*. In: *Serie Protección de la salud de los trabajadores*. N.04, Geneva. 2004

PEDROSO, V. G., *et al.* Aspectos conceituais de assédio moral: um estudo exploratório. In: *Revista Administração Saúde*. 8, n. 33 p.139-47, 2006.

POMPILI, M. *et al.* Suicide risk and exposure to mobbing. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, v. 31, n. 2, p. 237-43, 2008.

SOARES, A.; OLIVEIRA, J. A. Assédio moral no trabalho. In: Revista brasileira de Saúde ocupacional, São Paulo, 37 (126): 195-202, 2012.

SOBOLL, L. A. P. *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TERRIN, K. A. P.; OLIVEIRA, L. J. de. Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção. In: *Revista de Direito Público*, Londrina, V. 2, N. 2, P. 3-24, MAIO/AGO. 2007.

ZAPF, D.; EINARSEN, S. E. Mobbing at work: escalated conflicts in organizations. In: FOX, S.; SPECTOR, P. E. (Ed.). *Counterproductive workplace behaviour: investigations of actors and targets*. Washington, DC: American Psychological Association, p. 237-270, 2005.

_____; GROSS, C. Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. In: *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 10, 497-522, 2001.

EXPANSÃO DA POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONALIZANTE E TECNOLÓGICA NO BRASIL²

Cleide Francisca de Souza Tano

Introdução

Um olhar crítico para a relação trabalho, sociedade e educação, presente nesta época, permite considerar que, no campo da educação, a formação de profissionais é historicamente orientada para as metas de desenvolvimento nacional, uma vez que importantes mudanças sociais e estruturais estavam ocorrendo no Brasil paralelamente com a implantação de políticas educacionais.

O abandono do campo para as cidades e a própria construção de Brasília incentivou diversos brasileiros a buscarem trabalho na região Centro-Oeste, além da procura por trabalho nas indústrias. Surgem, então, ocupações que exigem educação secundária e superior. Hobsbawm (2015, p. 289) apontou este fato como “um fenômeno universal”. Percebe-se que à medida que a divisão do trabalho se tornou mundial, os fenômenos também passaram a ter a mesma amplitude.

A Dissertação de Mestrado em que este artigo é parte integrante apresenta uma pesquisa em que se buscou analisar e

² Este artigo é parte integrante da dissertação de mestrado da autora e foi apresentado no IX Congresso de Pesquisa e Ensino da História da Educação em Minas Gerais. Uberlândia, UFU, 2017.

discutir a relação entre a política de educação profissionalizante e tecnológica expandida para a microrregião de Ituiutaba e a empregabilidade na agroindústria rural, dos egressos do Curso Técnico em Agroindústria Integrado ao Ensino Médio, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro – IFTM – Campus Ituiutaba de 2008 a 2015.

A metodologia deste artigo é uma pesquisa bibliográfica, na perspectiva histórica crítica, em que apresenta se parte dos resultados da pesquisa de mestrado da autora. Enfatiza-se que a proposta é analisar e discutir sem apontar soluções aos problemas que imaginamos ter encontrado na pesquisa.

Ao longo da pesquisa, percebe-se que no campo da educação profissional brasileira, importantes mudanças ocorreram também provenientes de exigências do setor produtivo, já nos primeiros anos deste século. A transformação e integração de Centros de Ensino e Escolas Técnicas em Institutos Federais e em seguida a expansão de vários campi em várias unidades da federação (MEC, 2007) ampliaram o atendimento aos empreendimentos na indústria e na agricultura.

A expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, conforme o Folheto SETEC (2010), coincidiu com o centenário da educação profissionalizante comemorado em 2009. Os Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), escolas agrotécnicas e técnicas passaram a se chamar Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Com esta reformulação houve uma divisão das vagas, sendo metade destinada ao ensino médio integrado e a outra metade aos cursos superiores de engenharias, tecnologias e licenciaturas.

A Rede Federal de Educação profissional Científica e Tecnológica passou a ser constituída pelos 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, pela Universidade

Tecnológica Federal do Paraná, pelos Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ e Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET/MG, pelas Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais e pelo Colégio Pedro II, que em 2012 passou a ter a mesma configuração dos Institutos (BRASIL, 2008b; 2012).

Em 2008, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB 9.394/96 sofreu alterações, mediante a Lei 11.741/2008. Esta foi implementada, ao longo dos anos de 2009 e 2010, com o objetivo de redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica.

Uma mudança importante trazida pela Lei 11.741/2008, que alterou a LDB 9394/96, no que se refere à educação profissional, prevista no Artigo 39, § 2º, I e III é que essa modalidade de formação passou ser a formação inicial e continuada ou qualificação profissional e educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

Para ter uma ideia, com as mudanças na educação profissional, tanto conceitual como de modelo de formação, os números da evolução de matrículas na Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, no período de 2003 a 2012 se mostraram muito expressivos, pois antes da expansão no ano de 2003 foram registradas 86.700 matrículas na educação básica - incluindo matrículas em técnico de nível médio concomitante e subsequente, ensino médio integrado e EJA integrado e 46.600 matrículas na educação superior - incluindo graduação e pós-graduação (MEC, 2014).

Já em 2012, os números expandiram para 224.900 matrículas na educação básica e 132.600 matrículas na educação

superior (MEC, 2014, p. 38). Observa-se que houve uma expansão de aproximadamente 159,40% na educação básica e educação superior foi de 184,55%; vale salientar que nesses números estão a educação profissional e a tecnológica de nível superior e pós-graduação.

Evolução com Instituição dos Institutos profissionalizantes

Os dados do MEC (2015) mostram que a Rede Federal vivenciou a maior expansão de sua história. Em 2008 a Lei 11.892, além de instituir a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, criou 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, mediante a transformação e integração de escolas e centros técnicos em Institutos Federais, configurados como instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, com o intuito de ofertar educação profissional e tecnológica de educação profissional mencionada anteriormente.

Posteriormente, a Lei 12.677/2012 equiparou o Colégio Pedro II aos Institutos Federais. Por região foram criados 7 Institutos Federais na região Norte, 11 na região Nordeste, 5 na região Centro Oeste, 10 na região Sudeste incluindo o Colégio Pedro II e 6 na região Sul.

O quadro 1 mostra a evolução dos Campus dos Institutos Federais desde os pré-existentes até os criados em 2014 e o quadro 2 traz a evolução de municípios atendidos por esta expansão.

Em número de campus, percebe-se que a região nordeste está em primeiro lugar com 194 campi e em segundo está a região sudeste com 146; entretanto, vale ressaltar que a região nordeste é composta por nove estados, enquanto que a região sudeste apenas quatro.

Estes dados quantitativos analisados isoladamente permitem poucas considerações, porém, ao relacioná-los com dados históricos da educação profissional e com o cenário político econômico social, percebe-se que a década de 1980 foi marcada por crise e estagnação econômica.

Quadro 1 - Evolução dos Campi dos Institutos Federais

CAMPUS		PRÉ-EXISTENTES	CRIADOS	CRIADOS	CRIADOS	TOTAL
		ATÉ 2002	2003/2010	2011/2012	2013/2014	2015
REGIÕES	ESTADOS	Nº DE CAMPUS	Nº DE CAMPUS	Nº DE CAMPUS	Nº DE CAMPUS	Nº DE CAMPUS
Brasil	Brasil	140	214	88	120	562
	Acre	0	1	3	1	5
	Amapá	0	0	2	2	4
	Amazonas	4	6	0	4	14
Norte	Rondônia	1	4	1	1	7
	Pará	7	6	1	5	19
	Roraima	1	1	1	1	4
	Tocantis	2	4	0	2	8
	Total	15	22	8	16	61
	Alagoas	4	0	7	4	15
	Bahia	9	11	2	9	31
	Ceará	5	17	1	6	29
	Maranhão	4	10	4	8	26
	Pernambuco	8	6	1	9	24
Nordeste	Rio Grande do Norte	5	12	1	3	21
	Sergipe	3	0	3	4	10
	Paraíba	6	3	3	6	18
	Piauí	5	9	3	3	20
	Total	49	68	25	52	194
	Distrito Federal	0	2	7	1	10
	Goiás	6	7	4	5	22
Centro-oeste	Mato Grosso	3	7	1	3	14
	Mato Grosso do sul	0	1	6	3	10
	Total	9	17	18	12	56
	Espirito Santo	6	11	1	2	20
	Minas Gerais	22	19	8	6	55
Sudeste	São Paulo	3	18	8	8	37
	Rio de Janeiro	8	18	1	7	34
	Total	39	66	18	23	146
	Paraná	8	13	3	7	31
Sul	Rio grande do Sul	12	12	9	7	40
	Santa Catarina	8	16	7	3	34
	Total	28	41	19	17	105

Fonte: Elaborado pela autora com dados do MEC/REDE DE EXPANSÃO/SIMEC/2015.

Esta expansão refletiu quase que proporcionalmente no número de municípios atendidos. O quadro 2 mostra a evolução dos Campus e dos Municípios atendidos de 2002 a 2014.

Quadro 1 - Evolução de campus e Municípios atendidos de 2002 a 2014

PERÍODO	ATÉ 2002	2010	2014
Nº CAMPUS	140	354	562
Nº MUNICÍPIOS ATENDIDOS	120	321	512

Fonte: Elaborado pela autora com dados do MEC/REDE DE EXPANSÃO/SIMEC/2015.

Percebe-se no discurso dos documentos da expansão da educação profissionalizante e tecnológica que é dada uma ênfase maior na formação para o desenvolvimento local por parte do Estado; busca-se uma maior sintonia com os Arranjos Produtivos Locais. Por outro lado, o mercado, a mundialização do trabalho, conforme já relatado por Lucena et al. (2014), exige cada vez mais mão de obra seletiva a ser absorvida por grandes empresas, até mesmo multinacionais que estão implantando grandes projetos.

Nascimento (2012) discute esta questão no Maranhão, apontando o processo de modernização do noroeste maranhense, área de abrangência da Ferrovia Carajás, que a partir das diferentes fases da política de expansão recebeu um número considerável de unidades, 26 campi, conforme mostra o quadro 1. Por outro lado, nota-se em trabalhos como de Balsadi (2001), a presença de novas dinâmicas presente no meio rural que têm apresentado reflexos positivos na economia da região, sendo que estes novos arranjos locais começam a exigir do Estado novas políticas educacionais também.

As contribuições de Balsadi (2001), Locatel (2012) e Martins et al (2014) mostram bem as reflexões do

Neoliberalismo, com as agroindústrias, ou seja, com as saídas das indústrias das cidades para o campo, ausência de fronteiras e avanços na implementação de tecnologias. Estes fatos justificam a interiorização da educação, ou seja, a expansão da educação profissional e tecnológica via implantação de Campi dos Institutos Federais para o interior dos estados.

Na região Sudeste, Minas Gerais é o estado com maior número de Institutos Federais e também o estado com maior número de campus, com um total de 55 campi, conforme quadro 1. Reflexões sobre esta temática permitem inferir que tanto no estado de Minas Gerais quanto no de São Paulo houve um grande avanço na implantação de agroindústrias, em especial usinas de álcool e açúcar.

Esta expansão, através da criação de campi vinculada aos Institutos Federais, representou para a população de muitas cidades do interior, melhores oportunidades de ensino, tanto pela qualidade do ensino, quanto por questões relacionadas a deslocamentos, pois, geograficamente, estão próximos dos cidadãos residentes nos interior.

Considerações e dados da pesquisa de campo

Os dados da pesquisa de campo permitiu traçar o perfil dos respondentes. Dos 43 respondentes, treze eram do sexo masculino e 30 do sexo feminino. Destes, nove eram formandos da turma de 2012, 13 formandos em 2013, quinze formandos em 2014 e seis formandos em 2015. Dentre os 43 respondentes apenas dez estão empregados nas áreas educação; supermercado; administração; serviço público; jovem aprendiz industrial da BP – Ituiutaba Bioenergia, empresa processadora de cana de açúcar; atendente de telefonia; escritório de advocacia. E ainda, uma declarou-se autônoma trabalhando na

área de maquiagem, outro se declarou empresário na área de tecnologia, uma declarou-se estagiária na UFU e uma declarou-se bolsista do Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID-UFU).

Dos 43 respondentes, 42 estão matriculados em curso superior. No questionário que aplicamos não solicitamos a informação do local onde estavam estudando, porém alguns complementaram em suas respostas. Acreditamos que esta é uma limitação de nosso questionário, pois assim daria para verificar com exatidão o ingresso ou não no ensino superior público. Os cursos em que os respondentes estão estudando, bem como a quantidade de alunos que mencionaram estar matriculado nestes cursos são:

- Administração - 5;
- Agronomia - 3 (um mencionou que estuda na UEMG – Campus Ituiutaba);
- Análise e Desenvolvimento de Sistemas - 1;
- Bacharelado em Matemática na UFU e Engenharia Civil na UNIUBE - 1;
- Bacharelado somente em Matemática - 1;
- Ciências Biológicas - 1;
- Curso de Biotecnologia na UFU - 1;
- Direito - 5 (um mencionou que é na UEMG);
- Engenharia Aeronáutica na UFU - 1;
- Engenharia Biomédica - 1;
- Engenharia da Computação - 1;
- Engenharia de alimentos - 2 (um mencionou que estuda no UFTM);
- Engenharia de produção - 3 (um mencionou que estuda na UFU);
- Engenharia Elétrica - 5 (um mencionou que

- estuda na UFU);
- Engenharia Mecânica na UFU - 1;
 - Engenharia química – 1;
 - Faculdade de Estética e Imagem Pessoal - 1;
 - Gestão em Saúde Ambiental na UFU - 1;
 - Medicina - 2 (uma mencionou que estuda na UNB);
 - Odontologia - 1;
 - Pedagogia na UFU - 1;
 - Relações Internacionais - 1;
 - Sistema de Informação na UEMG - 1;
 - Veterinária – 1.

Os dados mostram que ao longo do tempo, em especial no período de 2008 a 2015, a educação profissionalizante e tecnológica passou por avanços sem precedentes, fruto das condições políticas e econômicas do país. Além disso, estes avanços são bem maiores que apenas avanços em números de matrículas, números de cursos ou em ampliação de estruturas, uma vez que potencializaram melhorias nos processos formativos. Todavia, as pesquisas que fizemos mostram que estes avanços são marcados pelas categorias contradição, alienação, individualização, responsabilização e mediação que limitam uma formação integral, conforme os pressupostos de Marx e Engels, publicados pela Editora Navegando em 2011.

Considerações Finais

Os resultados permitem concluir também que o caráter dicotômico ainda prevalece, entretanto há avanços na tentativa de superar a dupla função e em apresentar uma escola capaz de preparar para o mercado de trabalho e para o acesso ao ensino superior. Os dados da pesquisa de campo permitem concluir que

no caso da amostra que analisamos os avanços no sentido de acesso ao ensino superior são maiores que quanto à empregabilidade. Especificamente nos resultados desta pesquisa, percebe-se uma postergação da tentativa de acesso ao emprego, e maior valorização formação superior e para grande número de respondente há a opção ou imposição pela dupla jornada trabalho e estudo.

Percebe-se, também, que os egressos estão inseridos em outras áreas e também que muitos estão matriculados em cursos adversos ao setor agroindustrial, realidade que nos permite defender que há por parte do aluno uma negação da educação profissionalizante tecnológica nos moldes como está posta. Entretanto, há também uma busca por aproveitar a melhor oportunidade que estes têm disponível em matéria de ensino, para ingressar ao ensino superior, mesmo que tenha que se submeter a aulas práticas e, neste caminho, concluímos que muitos mudam sua percepção sobre as aulas práticas e técnicas.

Especificamente no caso da amostra desta pesquisa, consideramos que o acesso ao ensino superior são maiores que quanto à empregabilidade. Porém, esses avanços ainda são pequenos no sentido de uma escola pública unitária, capaz de também preparar para o convívio social, a vida cidadã e a construção de projetos sociais e alternativos. Ressaltamos, entretanto, que não podemos generalizar este resultado, devido à limitação de representação que nossa pesquisa apresenta.

Todavia, nossa pesquisa aponta superação de questões e dilemas e mostra indícios de superação no sentido de uma melhor formação, porém, conforme Marx (2013) defende totalmente vulnerável as condições presente postas pelo modo de produção vigente.

Podemos concluir também com base nas respostas obtidas que ainda há grandes desafios para o processo formativo

ofertado pelo Instituto em análise, seja emancipador na perspectiva de autores como Frigotto (2001), Mészáros (2010), Frigotto e Ciavatta (2003), entre outros, tornando o cidadão capaz de envolvimento maior com humanidade solidária, projetos sociais alternativos ou alguma causa, para com o próximo, bem como, tornando-os capazes de ser empregáveis ou reempregáveis caso venham a perder seu emprego. Isto até porque, com base no aparato teórico estudado, a empregabilidade é uma ideologia, uma vez que para conseguir e manter a condição de empregável, as condições vigentes no setor produtivo são mais determinantes que as potencialidades individuais.

Desta forma, acreditamos nossa pesquisa possa instigar a outros estudos sobre a temática que estudamos, bem como norteia a outras pesquisas sobre a relação trabalho, sociedade educação, seguindo uma perspectiva histórica crítica, contribuindo, assim, para reflexões relacionadas à construção de um mundo melhor, com mais questionamentos sobre as realidades.

Referências

BALSADI, Otávio V. *Mudanças no meio rural e desafios para o desenvolvimento sustentável*. São Paulo. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392001000100017>. Acesso em dez./2015.

BRASIL. *Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, 1996.

_____. *Lei 11.741, de 16 de julho de 2008*. Altera o dispositivo da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as

diretrizes e bases da educação nacional, para redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional e técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica.

_____. *Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008*. Institui a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, 2008b.

_____. *Lei 12.677, de 25 de junho de 2012*. Altera a Lei 11.892/2008 e dá outras providências. Brasília, 2012.

CIAVATTA, M. A formação integrada: a escola e o trabalho como lugares de memória e de identidade. In: RAMOS, M; FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M. (Orgs.). *Ensino Médio Integrado: Concepção e Contradições*. São Paulo: Cortez, 2005. Apud MEC. Ministério da Educação. *Documento Base – Educação Profissional Técnica de Nível Médio, Integrada ao Ensino Médio*. Brasília, 2007.

FRIGOTTO, Gaudêncio. *Educação e Trabalho: bases para debater a educação emancipadora*. Florianópolis: Perspectiva. Jan./jun. 2001, v. 19, nº 1, p. 71-87.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria. Educar o trabalhador cidadão produtivo ou o ser humano emancipado? *Trabalho, Educação e Saúde* [online]. 2003, vol.1, n.1, pp. 45-60. ISSN 1981-7746. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462003000100005&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 01 dez. 2015.

HOBSBAWM, Eric. *Era dos Extremos: o breve século XX: 1914 – 1991*. Tradução de Marcos Santarrita. Revisão técnica de Maria Célia Paoli. São Paulo: Companhia das Letras, 2. Ed. 53ª reimp. e atual. 2015.

KOSELLECK, Reinhart et. al. *O Conceito de História*. Tradução de GERTZ, René E. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

LOCATEL, Celso. Tecnificação dos Territórios Rurais no Brasil: Políticas Públicas e Pobreza. *Scripta Nova - Revista Electrónica de Geografía Y Ciencias Sociales*. Barcelona: Universidad de Barcelona. 1 de nov. de 2012, vol. XVI, nº 418, v. 66. ISSN: 1138-9788. Não Paginado.

LUCENA, Carlos; et.al. Mundialização e Trabalho: um debate sobre a formação dos trabalhadores no Brasil. In: LOMBARDI, José C.; LUCENA, Carlos; PREVITALI, Fabiane S.(Org.). *Mundialização do Trabalho, transição histórica e reformismo educacional*. São Paulo, Campinas: Librum, 2014.

MARTINS, Henrique C. et. al. Os impactos da difusão tecnológica na bovinocultura leiteira: um estudo dos integrantes da cadeia agroindustrial do leite em um município de Minas Gerais. Santa Maria. *Santa Maria: Ciência Rural*, v. 44, n. 6, p. 1141-1146, jun. 2014.

MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política – Livro I: o processo de produção do capital*. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *A Ideologia Alemã: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus*

diferentes profetas (1845-1846). Tradução de Rubens Enderle, Nélcio Schneider, Luciano Cavini Martorano. São Paulo: Boitempo, 2007.

MEC. Ministério da Educação. *Documento Base – Educação Profissional Técnica de Nível Médio, Integrada ao Ensino Médio*. Brasília, 2007999.

_____. *Relatório Educação para todos no Brasil 2000-2015*. Versão preliminar. MEC, 2014. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=15774-ept-relatorio-06062014&Itemid=30192>. Acesso em: 20 out. de 2015.

_____. *Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica*. REDEFEDERAL. Disponível em: <<http://redefederal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal>>. Acesso em: 15 out. de 2015.

MEC/SETEC. *Proposta em Discussão*. Políticas Públicas para a Educação Profissional e Tecnológica. Brasília, abr., 2004.

_____. *Folheto Setec: Institutos Federais, uma conquista de todos os brasileiros*. MEC/SETEC, 2010.

MEC/SETEC/CEFET-UBERABA/EAF-UBERLÂNDIA. *Proposta para Constituição do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro – IFET-Triângulo*. Uberaba, 2008.

MÉSZÁROS, I. *A educação para além do capital*. São Paulo: Boitempo, 2010.

NASCIMENTO, José E. A política de expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica: O papel do IFMA no processo de modernização do noroeste maranhense. *Anais do VII CONEPI* – Congresso Norte Nordeste de Pesquisa e Inovação. Tocantins, Palmas, out. 2012.

NAVEGANDO PUBLICAÇÕES. LOMBARDI, José C. (Coord.). *Textos sobre Educação e Ensino / Karl Marx e Friedrich Engels*. Campinas, SP: FE/UNICAMP. 2011. Disponível em: <http://eventohistedbr.com.br/editora/wp-content/uploads/2011/06/MARX-E-ENGELS_TEXTOS-SOBRE-EDUCACAO-E-ENSINO1.pdf>. Acesso em 08 jun. 2016.

PRÁTICAS SOCIAIS, MODOS DE REALIZAÇÃO NA CONVIVÊNCIA

Denise Andrade de Freitas Martins

Introdução

Convidada a escrever sobre Gestão, um desafio educacional em tempos de pós-modernidade,³ comecei a pensar na minha própria trajetória, tanto pessoal como profissional. Em pequena, além de brincar nas ruas, andar em latas, jogar queimada, subir em telhados, correr a cavalo, andar de bicicleta, fazia música, já que minha família teve a feliz ideia de me matricular na escola de música da cidade, o Conservatório Estadual de Música “Dr. José Zóccoli de Andrade”. Foi uma sugestão de minha avó paterna, como parte do processo de formação de toda “boa menina” de classe média brasileira nos idos 1970.

Na escola de música eu aprendi a tocar piano, e também cantava (mas não levava jeito), solfejava (por sinal muito bem), ensaiava algumas cenas teatrais, e, em convivência com as demais pessoas que frequentavam o Conservatório, fui crescendo e aprendendo em meio à Arte e às tantas possibilidades de criação que ela oferece enquanto campo de expressão e realização. Moça feita (que nada!), ainda muito jovem me casei (faria de novo do mesmo jeito!) e fiz curso

³ O sociólogo Zygmunt Bauman (2001), estudioso da fluidez dos tempos pós-modernos, critica as relações sociais atuais e se recusa a usar o termo Pós-modernidade, propondo uma nova categorização, *Modernidade Líquida*.

superior de música. Tive minha primeira filha estudando música. Comecei a trabalhar na escola onde iniciei meus estudos, escola de minha constituição, o Conservatório de Ituiutaba. Tive meus dois filhos, estudando e trabalhando, e sempre fazendo música, não isoladamente, mas em atividades coletivas envolvendo literatura e encenação, principalmente. Os processos de elaboração, planejamento, execução e avaliação das atividades performáticas eram de responsabilidade do grupo de pessoas participantes e, sempre que terminava uma atividade, outra era iniciada, envolvendo novos e outros processos de criação, como forma de expressão, comunicação e realização.

Hoje, contando com trinta e cinco anos de efetivo exercício em Arte Educação⁴, podemos dizer que aprendemos a fazer gestão a partir das atividades realizadas, as quais contavam (e contam) com um grande número de pessoas e instituições de ensino (universidade, escola de música, escolas públicas de educação básica, escola para pessoas com deficiências), todas envolvidas nos processos de criação e execução, além das diferentes áreas trabalhadas, principalmente música, teatro e literatura.

Guardadas as diferenças (culturais, sociais, políticas e religiosas), aprendemos a realizar com base na negociação, já que a realização das atividades preconizava a ação colaborativa, aliás, uma condição para quem trabalha em Arte Educação. As diferenças entre as pessoas eram pensadas, discutidas, negociadas, “postas na mesa”. Com base nessas experiências e conhecimentos, mas sobretudo nas aprendizagens decorrentes de tais processos de criação e realização, sinto-me autorizada a

⁴ O termo Arte Educação é tomado de empréstimo de Read (2001), de que a arte deve ser a base da educação.

dizer que vivenciamos em nosso dia a dia pessoal e profissional, processos de gestão, negociando interesses, gostos, vontades, objetivos, procedimentos metodológicos, tudo isso em atendimento às nossas próprias expectativas e formas de ver e compreender a educação, sempre por meio da arte.

Cultura e interculturalidade: convivência na diferença

Essas formas de convivência e realização com base nas diferenças devidamente negociadas não acontecem por acaso. Na literatura, encontramos estudos que tratam da temática. Primeiramente, é preciso pensar o termo cultura em suas diferentes concepções, podendo significar unidade e conflito. Como unidade, pode representar os diferentes modos de vida, hábitos, crenças e costumes de um povo; e, como conflito, pode justificar uma complexa rede de busca de identidades, seja de ordem social, política, religiosa, cultural.

Buscar etimologicamente a origem do termo “cultura” pode nos orientar no sentido de tentarmos refletir sobre a própria história do homem/mulher no mundo, o “estar sendo no mundo” de que trata o educador brasileiro Paulo Freire (2005, 2008), porque é neste movimento que se faz e se constrói cultura, fruto da ação do ser humano no mundo pela sua capacidade de poder intervir, e por isso transformar.

Para Freire (1967), o ser humano não se reduz “[...] tão somente a uma das dimensões de que participa - a natural e a cultural - da primeira, pelo seu aspecto biológico, da segunda, pelo seu poder criador, o homem pode ser eminentemente interferidor” (p.41). Interferindo na natureza, o ser humano a modifica, transformando-a, porque é capaz de criar e recriar sempre. Essa criação, que é produto da ação do ser humano na natureza, é a cultura.

Cultura é toda criação humana, assim:

A cultura como o acrescentamento que o homem [mulher] faz ao mundo que não fez. A cultura como o resultado de seu trabalho. Do seu esforço criador e recriador. O sentido transcendental de suas relações. A dimensão humanista da cultura. A cultura como aquisição sistemática da experiência humana. Como uma incorporação, por isso crítica e criadora, e não como uma justaposição de informes ou prescrições 'doadas'. A democratização da cultura - dimensão da democratização fundamental. O aprendizado da escrita e da leitura como uma chave com que o analfabeto iniciaria a sua introdução no mundo da comunicação escrita. O homem [mulher], afinal, no mundo e com o mundo. O seu papel de sujeito e não de mero e permanente objeto (FREIRE, 1967, p. 108).

Nesse sentido, Brandão (2002) observa que,

[...] se esta vida se compõe de relações ativas entre tipos de pessoas, a cultura é o resultado material (objetos) ou espiritual (valores) de tais relações. Uma esfera de sua realização, mas não uma dimensão de sua própria dinâmica. É 'aquilo' em que o homem transforma a natureza ao agir sobre ela de modo intencional, ao mesmo tempo que é o repertório de crenças, idéias e valores que atribui ao seu trabalho e às suas derivações materiais, sociais e espirituais. Definida como complexos de objetos de uso e de troca e como significações de relações entre objetos, ou entre valores, a cultura é um epifenômeno (p. 117).

Cultura como epifenômeno, compreendida além dos objetos aos quais se refere e das crenças e valores desses objetos, mas cultura no sentido da significação das ações da vida social e do trabalho que envolvem tais objetos e seus valores para as pessoas que participam, em relações diretas e recíprocas, de trocas e modos de vida, num processo dinâmico, múltiplo e inesgotável; por isso a dimensão ideológica da cultura.

A palavra cultura (BOSI, 2008) é de origem latina (do participio futuro do verbo “colere”). Sua primeira acepção estava associada às atividades de agricultura, significando “aquilo que deve ser cultivado”. O sufixo latino (-ura) é uma desinência de futuro, que dá ideia do que vai acontecer. Em contato com os gregos, os romanos conheceram a palavra “Paideia” (conjunto de conhecimentos que se devia transmitir às crianças – paidós, daí Pedagogia), que é a “maneira de levar a criança ao conhecimento”. Assim, ultrapassando a noção material de “aquilo que deveria ser cultivado”, a palavra cultura passou a ser usada para designar um conjunto de ideias, valores e conhecimentos, atribuições que iam além da vida agrária e que, de certa forma, implicavam tanto o passado quanto o futuro.

Ainda para o autor, somente um projeto educador que considere as diferentes culturas poderá conduzir todo ser humano a melhor conscientizar-se de si, do outro e do mundo. Por isso é preciso: “Educar para o trabalho junto ao povo, educar para repensar a tradição cultural, educar para criar novos valores de solidariedade; e, no momento atual, mais do que nunca, [...] educar para a liberdade” (BOSI, 1992, p.18).

Educar para a liberdade, preocupação e meta do educador brasileiro Paulo Freire (2005, 2008), quando nos chama a atenção ao necessário compromisso de se pensar na formação do povo e da nação brasileira, nas diferenças de classes sociais, de

dominação e opressão, de raça e etnia, de gênero, de idade, de religião. E assim propõe que um possível caminho para a convivência das diferentes culturas seja a criação da “unidade na diversidade”, onde as diferenças sejam reconhecidas para só assim serem respeitadas. A transformação de uma sociedade depende de sua própria força e capacidade de se recriar, se reinventar, individual e socialmente. De nada adiantam ações unilaterais, pois estas não transformam.

Convivendo na diferença, interculturalidade, termo compreendido por Candau (2008), Freire (2008) e Silva (2000) como sendo a convivência de pessoas de diferentes culturas, as quais, mais do que uma identificação cultural e identitária, têm, no exercício assegurado de direito ao livre arbítrio, escolha e decisão, a possibilidade de interagir de modo criativo e dialógico. Em Coppete (2012), a interculturalidade é “[...] um processo permanente e inacabado, fortemente marcado pela intenção de promover relações democráticas e dialógicas entre grupos e culturas diversas, [...] [sem se] isentar de sentido crítico, político, construtivo e de transformação” (p. 241). Por isso, entendemos que práticas interculturais sejam formas cooperativas e criativas de interação sem, entretanto, correr o risco de estabelecer novos modos de dominação e subalternização.

Para Fleuri (s/d), uma prática intercultural é uma relação de troca, mas também de reciprocidade entre pessoas, ultrapassando a dimensão individual de cada pessoa e configurando-se em uma “[...] pedagogia do encontro até as últimas consequências, visando a promover uma experiência profunda e complexa, em que o encontro/confronto de narrativas diferentes configura uma ocasião de crescimento para o sujeito, uma experiência não superficial e incomum de conflito/acolhimento” (p. 53-54).

Nesse sentido, tomando-se como referência essas práticas, nas quais cada pessoa envolvida é um sujeito em situação e cuja capacidade de entrega e envolvimento com respeito às diferenças é condição fundante para a realização de acontecimentos, podemos considerar que o novo pode aparecer, inaugurando outras possibilidades de descobertas e realizações. Práticas sociais baseadas na interculturalidade, compreendidas como construções conjuntas onde as diferenças e pertencimentos identitários são resguardados e cujas relações são permeadas de conflitos e negociações (culturais e sociais), não promovem uma educação de mão única, de transmissão de um conhecimento acabado, imutável e formal. Ao contrário, dão lugar a uma multiplicidade de conhecimentos em permanente construção, mutáveis e dinâmicos pela própria diversidade cultural de seus sujeitos (CANDAU, 2008).

Diferença não é obviedade cultural, mas construções históricas e culturais. Na interculturalidade reside a dialética identidade/alteridade. Ao mesmo tempo em que se deve tomar consciência das diferenças identitárias, é preciso se articular com os diferentes em busca de pontos de vista comuns. Atitudes como essas podem estimular uma maior coesão e força nas lutas internas e ainda aumentar a capacidade de integração e emancipação.

Se somos um país mestiço, não no sentido conservador, mas na perspectiva revolucionária, como já dizia o filósofo francês Michel Serres (1993)⁵, deveríamos ter a capacidade da aprendizagem da mestiçagem, da acolhida do diferente. Por isso, é preciso constituir uma educação que acolha a diferença como

⁵ Sugestão de leitura: SERRES, Michel. *Filosofia mestiça*. Trad. Maria Ignez Duque Estrada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

premissa básica para quaisquer projetos de gestão de pessoas, já que vivemos em meio ao jogo das diferentes intersubjetividades.

Práticas sociais: modos de realização na convivência

De acordo com Oliveira et al. (2014), práticas sociais “[...] se constroem em relações que se estabelecem entre pessoas, pessoas e comunidades nas quais se inserem, pessoas e grupos, grupos entre si, grupos e sociedade mais ampla” (p. 33). Os objetivos pelos quais as pessoas se agrupam entre si são dos mais diversos, dentre objetivos comuns, necessidade de afirmações, representatividades e constituição identitárias, dentre outros, sejam de natureza política, social, econômica, cultural, educativa, ambiental, recreativa, religiosa etc.

O ato de se agrupar entre pessoas e grupos de pessoas traz em si afinidades de características, propósitos, conhecimentos, reconhecimentos, memórias, histórias, afetos, mas também conflitos e tensões, amistosidades e animosidades, gentilezas e desafetos. As pessoas, agrupadas em práticas sociais, deslocam-se num movimento de ir e vir, de acordo com seus propósitos e finalidades. Nesses espaços não há tempo predeterminado ou fixado para a permanência das pessoas; o movimento é uma constante.

Por isso é que se diz, como o poeta e compositor brasileiro Vinicius de Moraes, “o amor é bom enquanto dura”. Além de que, em acordo com Oliveira et al. (2014), práticas sociais podem criar raízes ou desenraizar, e até mesmo criar novas e outras raízes. Dessa forma, sua existência só se justifica pelas vontades humanas que as realizam.

Entretanto, há de se considerar que tais vontades humanas exigem a com-vivência na diferença, por isso a convivência é condição básica para compartilhar compreensões e realizações,

de tal modo que as pessoas ficam próximas umas das outras, numa relação que exige entrega, respeito, prontidão, método, rigor, mas também encontros e desencontros.

Segundo Freire (2005), realizar e realizar-se não são atos solitários, ao contrário, só existem na coletividade. De toda forma, relações como essas são marcadas de humanismo e profissionalismo, características fundamentais para a realização conjunta de forte espírito de colaboração, com base no diálogo entre as pessoas. Dessas relações surgem o “eu social”, como constituição da individualidade na coletividade.

Práticas sociais podem estabelecer nos atos de troca, possibilidades de construção, e, por isso, comportam práticas educativas (FREIRE, 2005), além de promover formação para a vida na sociedade por meio dos processos educativos que estas desencadeiam nas relações entre pessoas, com jeitos próprios de aprender e de ensinar. Convivendo com o outro, temos a oportunidade de construir novas formas de ser e de agir no mundo.

Ainda, é na intersubjetividade das pessoas em convivência e em interação que o diálogo se faz possível, o que requer engajamento pessoal de cada pessoa envolvida na relação, não por imposição, mas por desejo. Integração de pessoas, ideologias, objetivos, vontade de trocas e realizações são condições para agrupamentos humanos. É preciso assumir postura ética de compromisso consigo mesmo e com o Outro, *sendo uns com os outros*, segundo Freire (2005).

Entretanto, é preciso curiosidade, abertura, zelo e cuidado para a mediação necessária entre as velhas e novas aprendizagens. Atitude de vigia constante, alicerçada nas âncoras da paixão pelo que se faz e compromisso por aquilo que se pretende realizar. Só assim é possível realizar e ser capaz de construir para transformar.

Considerações

Conforme discorri nas primeiras linhas desse texto, ao ser convidada a falar de gestão, pus-me a pensar em minha própria trajetória de vida, tanto pessoal como profissional, no sentido de refletir os tantos modos de realização, sempre na coletividade. De tal forma, que a convivência na diferença tornou-se a premissa básica para tais reflexões e considerações. Mas a convivência em meio à diversidade e não uma convivência entre pares.

Nesse sentido, constituir-se como pessoa no mundo e ser capaz de construir para realizar e realizar-se exige do sujeito em situação humildade, respeito, dedicação pelo que faz, mas sobretudo reconhecimento do Outro com o qual se convive e do qual se precisa. Construir é processo de comunhão. Quem desse espírito beber, possivelmente saberá melhor se orientar em processos de gestão, seja em espaços escolares, empresariais, espaços alternativos, dentre outros. Em tempos de “modernidade líquida”, de efemeridade e fluidez de valores, sozinhos não somos ninguém. Nada podemos. Felizes daqueles que se constituíram, e se constituem, na dependência direta e fundamental do outro, como assim exigem práticas sociais em Arte.

Referências

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BOSI, Alfredo. *A origem da palavra cultura*. Liter & Art Brasil, 24.11. 2008. Disponível em: <https://panduguiha.wordpress.com/2008/11/24/alfredo-bosi-a-origem-da-palavra-cultura/>. Acesso em: 8 de abril de 2014.

_____. *Dialética da colonização*. São Paulo: Companhia das Letras, 1992. p. 308-345. Disponível em: <http://libros-en-pdf.com/descargar/bosi-alfredo-cultura-brasileira-4.html>. Acesso em: dia 28 de fevereiro de 2012.

BRANDÃO, Carlos. R. *A educação como cultura*. Campinas: Mercado das Letras, 2002.

CANDAU, Vera Maria. Direitos Humanos, educação e interculturalidade: as tensões entre igualdade e diferença. *Revista Brasileira de Educação*. v. 13, n. 37, p. 45-56, jan-abr, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v13n37/05.pdf>. Acesso em: 7 de agosto de 2014.

COPPETE, Maria C. Educação para a Diversidade numa perspectiva intercultural. In: *Revista Pedagógica* - UNOCHAPECÓ - Ano-15 - n. 28, p. 231-262, vol. 01 - jan./jun. 2012.

FLEURI, Reinaldo M. *Desafios à educação intercultural no Brasil*. Disponível em:

www.fpce.up.pt/ciie/revistaesc/ESC16/16-2.pdf. Acesso em: 11 de abril de 2014.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido*. 15ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2008.

_____. *Pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

_____. *Educação como prática da liberdade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1967.

OLIVEIRA, Maria W.; GONÇALVES SILVA, Petronilha B.; GONÇALVES JUNIOR, Luiz; MONTRONE, Aida V. G.; JOLY, Ilza Z. L. Processos educativos em práticas sociais: reflexões teóricas e metodológicas sobre pesquisa educacional em espaços sociais. In: OLIVEIRA, Maria W. & SOUSA, Fabiana R. (Eds.). *Processos educativos em práticas sociais: pesquisas em educação*. São Carlos: EDUFSCar, 2014, p. 29-46.

READ, Herbert. *A educação pela arte*. Trad. Valter Lellis Siqueira. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

SERRES, Michel. *Filosofia mestiça*. Trad. Maria Ignez Duque Estrada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

SILVA, Tomaz T. A produção social da identidade e da diferença. In: _____. (Org.). *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 73- 102.

SOBRE OS AUTORES

ORGANIZADORA

Alessandra Aparecida Franco

Doutora em Educação (UFU/MG), Mestre em Administração (FACECA/MG). Bacharel em Administração (FTM/MG). Docente na Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) - Unidade Ituiutaba.

Email: alessandraaparecidafranco@gmail.com

AUTORES E AUTORAS

Adriana Silva de Oliveira Botelho Psicóloga.

Mestre em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), MS. Docente Centro Universitário de Votuporanga (UNIFEV/SP). Coordenadora do curso de especialização em Psicologia das Organizações e do Trabalho da UNIFEV.

Membro do Laboratório de Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho da UCDB-CNPq.

Email: adrianaavmpm@hotmail.com

Alessandra Laudelino Neto Psicóloga.

Mestranda em Psicologia da Saúde (UCDB/MS). Consultora em Gestão de Pessoas. Membro do Laboratório de Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho (UCDB/MS).

Email: alessandraneto.psico@gmail.com

Ana Carolina Perroni

Mestranda em Psicologia (UCDB/MS), Especialista em Psicologia do Trabalho – Gestão em Qualidade (UCDB/MS), Especialista em Dinâmica dos Grupos (SBDG/RS), Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho (CFP), Formação em Psicologia (UCDB/MS).

Email: anacarolinaperroni@gmail.com

Andresa Cristina Brascero de Souza

Psicóloga e Mestranda em Psicologia pela Universidade de São Paulo.

Email: andreasouza@usp.br

Barbara Coenio Rocha

Graduanda do Curso de Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB/MS).

Email: brcoenio@gmail.com

Cleide Francisca de Souza Tano

Mestre em educação (UFU/MG), Bacharel em Ciências Contábeis (FTM).

Email: cleidetano@yahoo.com.br

Claúdio Carneiro da Silva

Bacharel em Administração (FTM/MG).

Email: claudioh2oitba@gmail.com

Daniele Ferro Fagundes

Graduanda do Curso de Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB/MS).

Email: danielefagundes79@gmail.com

Denise Andrade de Freitas Martins

Doutora em Educação (UFSCar/SP), Mestre em Educação Musical (CBM/RJ), Bacharel em música. Docente na Universidade Estadual de Minas Gerais (UEMG) - Unidade Ituiutaba.

Email: denisemartins@netsite.com.br

Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes

Assistente Social. Doutoranda em Psicologia da Saúde, Mestre em Psicologia da Saúde (UCDB/MS). Assistente Social estatutária da Prefeitura Municipal de Campo Grande – MS. Assistente Social na categoria Perita do Poder Judiciário de Campo Grande-MS. Membro do Laboratório de Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho (UCDB/MS).

Email: vazvaez@terra.com.br

Fernando Faleiros de Oliveira

Psicólogo. Doutorando em Psicologia da Saúde, Mestre em Psicologia da Saúde (UCDB/MS). Pós-graduado em Docência para o Ensino Superior (Anhanguera/UNIDERP). Analista de Gestão de Pessoas na Embrapa e Docente na UNIGRAN/Capital. Membro do Programa Corporativo de Qualidade de Vida no Trabalho da Embrapa e do Laboratório de Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho (UCDB/MS).

Email: ffaleiros@gmail.com

Franciele Franço Estadulho

Graduanda do Curso de Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB/MS). Técnica em Biblioteconomia.

Email: francieleestadulho@hotmail.com

João Massuda Junior

Administrador. Doutorando em Psicologia da Saúde (UCDB/MS), Mestre em Administração (UFMS), Especialista em Administração da Informação (UNIDERP) e Especialista em Educação Profissional, Tecnológica e Científica (IFMS). Professor do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul. Membro do Laboratório de Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho (UCDB/MS).

Email: joao.massuda@ifms.edu.br

Juliana Ribeiro dos Santos

Psicóloga pelo Centro Universitário de Votuporanga-UNIFEV, SP. Psicóloga Organizacional (Votuporanga/SP). cursando Pós Graduação em Psicologia das Organizações e do Trabalho pelo Centro Universitário de Votuporanga-UNIFEV.

Email:julianarib.s@gmail.com

Larissa Jaíne Elidio dos Santos

Graduanda do Curso de Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB/MS).

Email: larissajaineelidio@gmail.com

Lêda Franco Martins Andrade

Mestre em Zootecnia (UNESP/SP). Docente na Universidade Estadual de Minas Gerais (UEMG) - Unidade Ituiutaba.

ledafma@gmail.com

Lígia Oliveira de Melo

Psicóloga. Licenciatura em Pedagogia pelo Centro Universitário de Votuporanga - UNIFEV, SP. Cursando Pós Graduação em Psicologia das Organizações e do Trabalho pelo Centro Universitário de Votuporanga - UNIFEV, SP.
Email: ligiamelo@hotmail.com

Liliana Andolpho Magalhães Guimarães

Psicóloga. Mestre em Psicologia da Saúde. Doutora em Saúde Mental pela UNICAMP. Pós-Doutora em Medicina do Estresse, Instituto Karolinska, Estolcomo, Suécia. Docente do Programa de Mestrado e Doutorado em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB/MS). Pesquisadora Sênior do SAMPO/HC/Ipq/FMUSP. Coordenadora do Laboratório de Estudos e Pesquisas em Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho (UCDB/CNPq). Vice Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Psicossociologia do Trabalho (ANPEPP – Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia).
Email: lguimaraes@mpc.com.br

Marcia Faria Cavalcante.

Psicóloga. Especialista em Marketing, Recursos Humanos e Desenvolvimento Gerencial pelo Centro Universitário de Votuporanga-SP. Bacharel em Administração e Ciências Contábeis pelas Faculdades Integradas de Votuporanga-SP. Cursando Pós-graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho no Centro Universitário de Votuporanga-SP. Email: marcinhacavalcante@hotmail.com

Márcia Regina Teixeira Minari

Psicóloga, Mestre em Psicologia e Doutoranda em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB); Psicóloga da Saúde Ocupacional da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Membro do Laboratório de Estudos e Pesquisas em Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho (UCDB/CNPq).

Email: martminari@gmail.com

Marília Carneiro Fernandes

Mestre em Psicologia Social e do Trabalho (UFU), Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas (FAGEN/UFU), formação em Psicologia (UFU) e docente na Pós graduação em Gestão de Talentos Humanos e noções de coaching na Faculdade Shalom de ensino superior.

Email: mariliacf@hotmail.com

Nathalie Oshiro Adania

Graduanda do Curso de Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB/MS).

Email: nathalieoshiro@gmail.com

Patrícia Borges Faustino

Pós Graduanda em Gestão de Pessoas pela Universidade do Estado de Minas Gerais. Rafaella Lopes Lemes do Prado Psicóloga pelo Centro Universitário de Votuporanga - UNIFEV. Psicóloga clínica no Ambulatório Médico de Especialidades- AME/SP.

Email:rafa_lopeslp@hotmail.com

Sylvio Takayoshi Barbosa Tutya

Tecnólogo em Processos Gerenciais pela Faculdade de Tecnologia SENAI (FATEC SENAI); Graduando do Curso de Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande/MS, Brasil. Aluno de iniciação científica UCDB – PIBIC na ênfase de saúde mental e qualidade de vida do trabalhador.

Email: sylviotutya@hotmail.com.br

Vanusa Meneghel

Psicóloga. Mestre em Psicologia da Saúde (UCDB/MS). Doutoranda em Psicologia da Saúde (UCDB/MS). Membro do Laboratório de Estudos e Pesquisas em Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho (UCDB/CNPq).

Email: vanusameneghel@hotmail.com

Victória Meins Graeff

Graduanda do Curso de Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB/MS). Aluna de iniciação científica UCDB – PIBIC na ênfase de saúde mental e qualidade de vida do trabalhador.

Email: victoria.graeff@live.com

