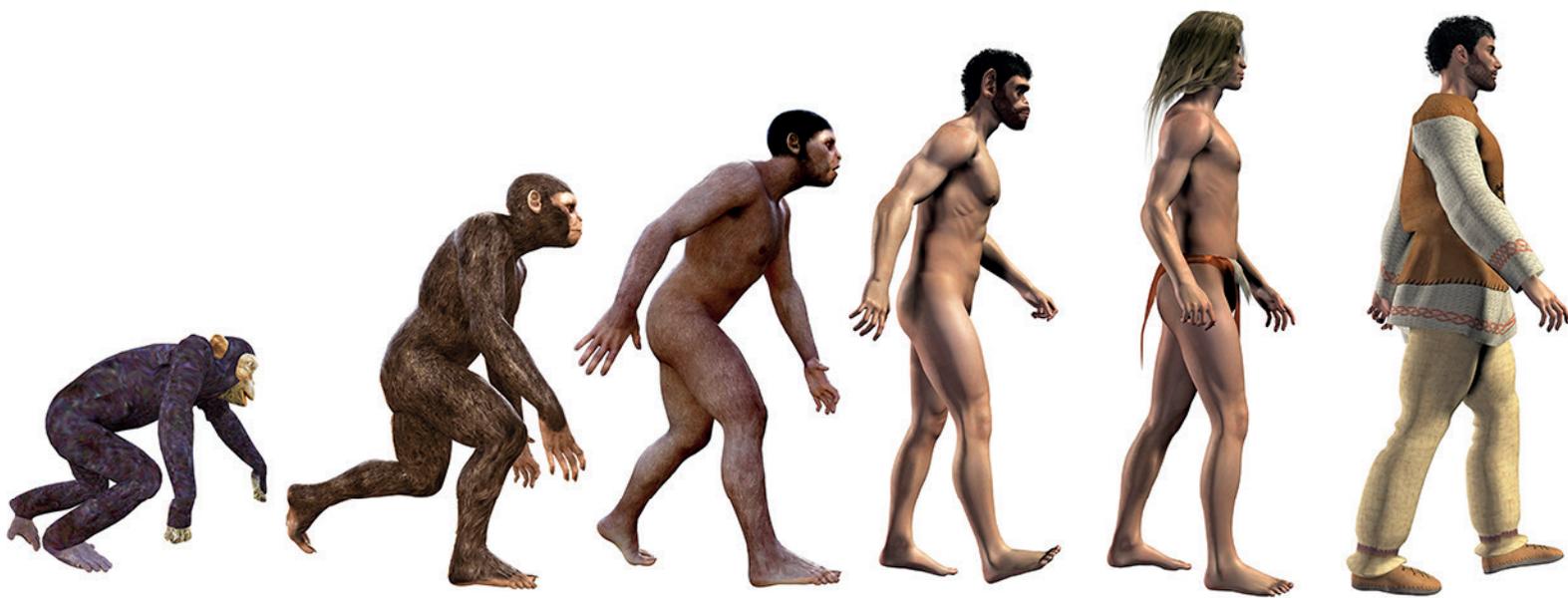


Arqueologia das Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

4

Anna Paula Lombardi
(Organizadora)



Atena
Editora

Ano 2019

Anna Paula Lombardi

(Organizadora)

**Arqueologia das Ciências Humanas e Sociais
Aplicadas
4**

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Geraldo Alves e Natália Sandrini

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

A772 Arqueologia das ciências humanas e sociais aplicadas 4 [recurso eletrônico] / Organizadora Anna Paula Lombardi. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (Arqueologia das Ciências Humanas e Sociais Aplicadas; v. 4)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-034-6

DOI 10.22533/at.ed.346191501

1. Administração pública. 2. Relações trabalhistas. 3. Trabalho – Brasil. I. Lombardi, Anna Paula. II. Série.

CDD 351.81

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A obra “Arqueologia das Ciências Humanas e Sociais Aplicadas” aborda uma série de livros de publicação da editora Atena. O volume 4, apresenta 16 capítulos sobre os aspectos relevantes das Ciências Sociais Aplicadas. Os temas têm como peculiaridade exibir no contexto atual as situações vinculadas a administração pública, gestão de empresas privadas, condições e estabilidade no trabalho, saúde psíquica do trabalhador em empresas privadas/públicas e condições atuais do trabalho formal.

Na contemporaneidade as transformações no setor administrativo e empresarial não resultam apenas na acumulação de capital, essas através da dinâmica, acabam modificando as relações no trabalho. Diante desta perspectiva os assuntos abordados são inesgotáveis contribuindo no processo de reflexão na perspectiva política, econômica e sociocultural.

A importância desses estudos, estão evidenciados na formação em nível de graduação e pós-graduação de acadêmicos registrando um salto quantitativo e qualitativo nas últimas décadas corroborando com a relevância dos temas abordados.

Aos leitores desta obra, que ela possa inspirar a criação de novos e sublimes estudos, proporcionando discussões e propostas para um conhecimento significativo.

Anna Paula Lombardi

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
O MUNDO DO TRABALHO SOB A NOVA ORGANIZAÇÃO E OS INFLUXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR	
<i>Jéssica Pereira Cosmo da Silva</i>	
<i>Larissa dos Santos Ferreira</i>	
<i>Bernadete de Lourdes Figueiredo de Almeida</i>	
DOI 10.22533/at.ed.3461915011	
CAPÍTULO 2	10
AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS DAS PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS EM EMPRESAS PRIVADAS E MISTAS NO RIO DE JANEIRO	
<i>Wagner Salles</i>	
<i>Daniela Salomão Ach</i>	
<i>Jacqueline Santana Silva</i>	
DOI 10.22533/at.ed.3461915012	
CAPÍTULO 3	21
TEMPO PARA TRABALHAR, TEMPO PARA VIVER A VIDA: AS POSSIBILIDADES DE UMA VIDA A SER VIVIDA FORA DA CENTRALIDADE DO TRABALHO	
<i>Fabio Luiz Zanin</i>	
<i>Arlindo M Esteves Rodrigues</i>	
DOI 10.22533/at.ed.3461915013	
CAPÍTULO 4	33
COMPATIBILIDADE ENTRE ÂNCORAS DE CARREIRA E VALORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL: UM ESTUDO JUNTO AOS SERVIDORES DAS ATIVIDADES-FIM DO INSTITUTO NACIONAL DO CÂNCER – INCA	
<i>Fernando A. Santana Souza</i>	
<i>Isabel de Sá Affonso da Costa</i>	
<i>Marco Aurelio Carino Bouzada</i>	
DOI 10.22533/at.ed.3461915014	
CAPÍTULO 5	51
CORRELAÇÕES ENTRE DIFERENTES TERMINOLOGIAS NO CONTEXTO DO TERCEIRO SETOR: INOVAÇÃO SOCIAL X EMPREENDEDORISMO SOCIAL X EMPRESA SOCIAL X NEGÓCIO SOCIAL	
<i>Manuela Rösing Agostini</i>	
DOI 10.22533/at.ed.3461915015	
CAPÍTULO 6	60
A PRÁTICA REFLEXIVA DE UM CONSELHO PROFISSIONAL A PARTIR DAS SUAS PRÁTICAS E PRATICANTES	
<i>Thiago Roozevelt de Souza</i>	
<i>Ludmilla Meyer Montenegro</i>	
DOI 10.22533/at.ed.3461915016	
CAPÍTULO 7	73
EM BUSCA DA DIFERENÇA E DA IGUALDADE: REFLEXÕES SOBRE MULTICULTURALISMO E INTERCULTURALISMO	
<i>Michel Mott Machado</i>	
<i>Maria Luisa Mendes Teixeira</i>	
DOI 10.22533/at.ed.3461915017	

CAPÍTULO 8 83

QUANTO PESA UMA BENGALA? ELEMENTOS PARA UMA (RE)DISCUSSÃO DO PROJETO DE EMENDA CONSTITUCIONAL 457/2005 E SEUS EFEITOS NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Sandro Luís Tomás Ballande Romanelli

DOI 10.22533/at.ed.3461915018

CAPÍTULO 9 94

CULTURA E INTEGRAÇÃO REGIONAL: UNILA UM NOVO PARADIGMA CULTURAL PARA INTEGRAÇÃO REGIONAL.

Lucas Gonçalves de Oliveira Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.3461915019

CAPÍTULO 10 105

RENORMALIZAR O TRABALHO PARA SOBREVIVER AO MEIO: ESTUDO NO BENEFICIAMENTO DE MÁRMORE E GRANITO

Thiara De Ângeli Porto

Mônica de Fatima Bianco

DOI 10.22533/at.ed.34619150110

CAPÍTULO 11 118

MODERNIDADE E REIVINDICAÇÃO IDENTITÁRIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA: PERSPECTIVAS HISTÓRICAS EM PROJETOS INTELECTUAIS E AS AGÊNCIAS REGULADORAS COMO EXEMPLO SIMBÓLICO

Fabiana Saboia

Maria Gracinda Carvalho Teixeira

DOI 10.22533/at.ed.34619150111

CAPÍTULO 12 134

EMPRESAS PRIVADAS ATUANDO NO REGIME ECONÔMICO INTERNACIONAL: POSSIBILIDADES E LIMITES

Leandro Terra Adriano

DOI 10.22533/at.ed.34619150112

CAPÍTULO 13 149

E QUANDO O MEDO NÃO É DE SER MANDADO EMBORA? UMA ANÁLISE DA GESTÃO DO/PELO MEDO EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA

Paula Fernandes Furbino Bretas

Elisângela Domingues Michelatto Natt

DOI 10.22533/at.ed.34619150113

CAPÍTULO 14 166

A GOVERNAMENTALIDADE NEOLIBERAL

Flávia Ferreira Trindade

DOI 10.22533/at.ed.34619150114

CAPÍTULO 15 180

COMPORTAMENTO E ENVOLVIMENTO DO CONSUMIDOR: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

Omar Ouro-Salim

Karine de Jesus Rodrigues Santana

Janice Rodrigues da Silva Hama

Carolina de Lima Nogueira Jorge

Luiz Lopes Maciel

José Waldo Martinez Espinosa

DOI 10.22533/at.ed.34619150115

CAPÍTULO 16 197

REFLEXÕES SOBRE O PAPEL DOS PARTIDOS NO SISTEMA POLÍTICO BRASILEIRO: ATIVIDADE PARLAMENTAR EM CONTEXTO DE PREPONDERÂNCIA DO EXECUTIVO

Vinícius Silva Alves

DOI 10.22533/at.ed.34619150116

SOBRE A ORGANIZADORA 213

AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS DAS PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS EM EMPRESAS PRIVADAS E MISTAS NO RIO DE JANEIRO

Wagner Salles

Universidade Veiga de Almeida
Rio de Janeiro – RJ

Daniela Salomão Ach

Universidade Veiga de Almeida
Rio de Janeiro – RJ

Jacqueline Santana Silva

Universidade Veiga de Almeida
Rio de Janeiro – RJ

RESUMO: A partir de um novo cenário e das novas exigências do mundo do trabalho, este estudo repousa na indagação sobre que tipos de riscos as atuais práticas organizacionais podem estar gerando sobre a saúde dos trabalhadores. Com objetivo de analisar a natureza dos possíveis riscos psicossociais das práticas organizacionais, o estudo contou com a participação de 100 sujeitos que ocupam cargos administrativos, sem função gerencial, em empresas privadas e mistas na região metropolitana do Rio de Janeiro. Através do PROART, a pesquisa constatou que as atuais práticas organizacionais proporcionam um nível médio de riscos psicossociais, na avaliação de 4 diferentes escalas, embora haja a constatação de altos riscos psicossociais em dois fatores: indignidade e danos físicos. Assim, as considerações finais da pesquisa revelam que as práticas organizacionais têm ido ao encontro

dos pressupostos de sobrecarga no trabalho e demanda por estratégias defensivas para superar o mal-estar gerado pela organização do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Riscos psicossociais; Estratégias defensivas; Práticas organizacionais.

ABSTRACT: From a new scenario and the new demands of the world of work, this study is based on the question of what types of risks current organizational practices may be generating on workers' health. With the objective of analyzing the nature of the possible psychosocial risks of organizational practices, the study counted on the participation of 100 subjects who hold administrative positions, without managerial function, in private and mixed companies in the metropolitan region of Rio de Janeiro. Through PROART, the research found that current organizational practices provide an average level of psychosocial risks in the evaluation of 4 different scales, although there is a high psychosocial risk in two factors: indignity and physical damage. Thus, the final considerations of the research reveal that organizational practices have met the assumptions of overload at work and demand for defensive strategies to overcome the uneasiness generated by work organization.

KEYWORDS: Psychosocial risks; Defensive strategies; Organizational practices.

CONTEXTUALIZAÇÃO

Um dos pilares que sustentam a Agenda Nacional de Trabalho Decente – em desdobramento à agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – trata da promoção do emprego de qualidade (OIT-ANTD, 2008). Como mecanismo de uma de suas prioridades, a ANTD (2008, p. 17) busca o *“fomento à implementação de parcerias no local de trabalho para a promoção de uma cultura de prevenção de riscos e para a promoção da segurança e saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores”*.

Em se tratando de um cenário de adaptação constante, há de se considerar que o trabalho perde cada vez mais a sua ênfase na prescrição, preconizada pela fundamentação *taylorista*, onde o trabalhador é tido como um mero executor de tarefas previamente descritas, de forma que se proceda com um único modo de trabalho, o “melhor” modo (BRITO, 2008a). Ao contrário, a atividade no trabalho real se torna cada vez mais uma perspectiva dinâmica, flexível, instável, e demanda capacidade de um *ator* – um agente de mudança – para providenciar os ajustes necessários e preencher as lacunas, de forma a obter o êxito (BRITO, 2008b).

Mediante esta contextualização, convém um olhar mais atento para a relação que surge entre o cenário da atual organização do trabalho e as pressões sobre este agente de mudança, o que pode resultar na sobrecarga de trabalho. Emerge, então, uma indagação motivadora da pesquisa: que tipos de riscos as atuais práticas organizacionais podem estar gerando sobre a saúde dos trabalhadores?

Assim, o objetivo geral da pesquisa está em analisar a natureza dos possíveis riscos psicossociais das práticas organizacionais.

Esta pesquisa, então, justifica-se tecnicamente pela possibilidade de se conhecer a natureza dos problemas gerados pela atual organização do trabalho, sobretudo no que se refere aos desdobramentos dos riscos psicossociais. Academicamente, a pesquisa justifica-se pelo avanço nos estudos das práticas organizacionais, conhecendo os impactos que são gerados sobre o trabalhador e sobre a *organização*, e que podem ser contraditórios ao discurso organizacional assumido pelos atuais modelos de gestão.

A SOBRECARGA DE TRABALHO

Conforme o objeto de estudo que tem sido explorado pelo meio acadêmico já há algumas décadas, a sobrecarga de trabalho pode ser dividida em dois níveis. O primeiro nível, quantitativo, está relacionado com o excesso de tarefas realizadas, a partir do momento em que estas atividades se encontram além da disponibilidade do trabalhador. Já o segundo nível, qualitativo, está relacionado com as dificuldades do trabalhador em lidar com as demandas que estão além de suas capacidades ou aptidões (GLOWINKOWSKI e COOPER, 1987).

De acordo com Mendes (2007), a sobrecarga de trabalho não é definida pelo trabalhador, mas, sim, determinada pela organização do trabalho. Seria, portanto,

de origem social, uma vez que aparece na relação estabelecida entre as exigências prescritas e a liberdade de escolha para executá-las, liberdade esta que costuma ser restringida pelas múltiplas exigências do trabalho.

A imposição de ritmo, de produção, de qualidade, bem como a soma destas e de outras imposições, influencia no funcionamento psíquico, no pensamento e na liberdade de escolha (DEJOURS, 1999). A sobrecarga de trabalho, portanto, está atrelada à dominação social dentro das organizações e ao desempenho exigido no trabalho, ocorrendo na relação entre a adversidade e a liberdade, no momento em que a liberdade é inibida, explorada ou capturada pelas requisições do trabalho, podendo gerar altos níveis de riscos psicossociais (MENDES, 2007). Tais desdobramentos estariam diretamente relacionados com a performance humana, cujos impactos seriam tanto de ordem psíquica quanto física, afetando inclusive os custos econômicos envolvidos nos processos de trabalho (SANTANA *et al*, 2006).

Todo este cenário que constitui o trabalho real, cuja característica instável e imprevisível afeta as escolhas e o funcionamento psíquico dos sujeitos, aciona aquilo que se conhece por estratégias defensivas, na busca pelo prazer e evitando o sofrimento. Estratégias defensivas são, então, recursos psíquicos que os trabalhadores constroem para minimizar a percepção do sofrimento no trabalho, ou seja, se negam a perceber aquilo que os desestabiliza, que os faz sofrer. São estas estratégias defensivas que tornam possível a permanência de um estado de normalidade, que possibilite a continuidade do trabalho, quando os trabalhadores buscam recursos psíquicos – embora frágeis – para evitar a descompensação promovida pela organização do trabalho (DEJOURS, 2011).

SOBRE AS ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS E O MAL-ESTAR NO TRABALHO

A constituição básica deste processo psíquico e inconsciente revela que os trabalhadores não falam diretamente sobre aquilo que os faz sofrer; antes, eles buscam negá-lo (DEJOURS, 2011). De forma coletiva, as estratégias defensivas funcionam como um acordo: aqueles que não aderem à estratégia coletiva de defesa tendem a ser excluídos, uma vez que ameaçam a estabilidade do grupo (MENDES, 2007).

As estratégias defensivas mais comuns costumam se manifestar de duas formas: pela negação e pela racionalização. A negação caracteriza-se pela desconfiança, pelo individualismo, pelo isolamento e pela banalização das dificuldades da organização do trabalho. Assim, o sujeito nega que é a organização do trabalho a causadora do sofrimento e passa a responsabilizar a si mesmo pelos problemas. Qualquer falha ou desajuste percebido é tratado como resultado de sua própria incompetência, despreparo ou falta de compromisso. Já a racionalização caracteriza-se pela verbalização das dificuldades do trabalho (ritmo acelerado, cobrança exagerada, etc), imputando a elementos externos à organização do trabalho o foco da análise

(MENDES e MORRONE, 2010).

Os processos de defesa contra o sofrimento podem ser passíveis de serem explorados pelas organizações como forma de melhoria de produção. Uma vez que o operário de uma produção, por exemplo, chega ao seu limite quanto àquilo que é submetido a fazer pela hierarquia, ele pode desencadear um processo de auto-aceleração. Isto é, ao se passar o chamado prazer transitório de experimentar uma nova situação de trabalho, o operário não tem outro espaço de liberdade para inovar ou inventar a não ser descobrir novos meios que o permitam ir mais rápido, acelerar o procedimento e aperfeiçoá-lo cada vez mais (DEJOURS, 2011).

Outra forma de explorar o sofrimento está associada aos procedimentos que vão além da adaptação às pressões rígidas que, quando colocados em prática, auxiliam na evolução da própria organização do trabalho. São procedimentos que, sob o domínio do medo, do sofrimento diante do estranho e ameaçador real do trabalho, fazem com que o trabalhador invente truques, macetes, regras de trabalho não oficiais, habilidades pontuais ou isoladas que nada mais são do que uma articulação coerente que conduzem ao desenvolvimento de princípios norteadores e reguladores para a ação e gestão das dificuldades encontradas no trabalho efetivo. Estes processos psíquicos mobilizados pelos sujeitos na invenção, criatividade e exploração do sofrimento, com vistas a uma superação dos obstáculos reais do trabalho, podem estar ligados a uma forma específica de inteligência (DEJOURS e ABDOUCHELI, 2011).

Quando as estratégias de defesa chegam ao limite, representando o esgotamento dos recursos para enfrentar a realidade da organização do trabalho, o sujeito passa à zona do sofrimento patogênico. Ou seja, o sofrimento patogênico surge quando não há mais nada além das pressões fixas, dos limites rígidos, incontornáveis, que proporcionam a repetição, frustração, aborrecimento, medo, tédio, sensação de impotência diante do trabalho. A partir do momento em que todos os recursos e mobilizações defensivas foram explorados, o sofrimento que persiste não compensado passa a consumir e destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do indivíduo, fazendo com que ele evolua em direção à descompensação, tanto mental quanto psíquica e física (DEJOURS e ABDOUCHELI, 2011).

Pode-se perceber, então, que práticas organizacionais que sustentam uma organização do trabalho que banaliza e eufemiza a sobrecarga e as pressões psíquicas e físicas sobre os trabalhadores, revelam e potencializam o esgotamento das estratégias defensivas, nas formas de negação e racionalização, cujo ponto extremo pode gerar descompensações – riscos psicossociais – que fomentam um ambiente de mal-estar no trabalho. Conforme apontam Ferreira e Seidl (2009), o mal-estar no trabalho pode ser compreendido (I) pelo estado emocional negativo e de sofrimento, resultante das experiências de trabalho, (II) pelo desempenho negativo no trabalho, com prejuízos à autoestima e aos vínculos laborais, e (III) pelo desejo de se desvincular da organização em função da não identificação com seus objetivos.

Sendo assim, a partir destes pressupostos teóricos, a pesquisa buscou avaliar os

riscos psicossociais que podem resultar das atuais práticas organizacionais.

O PERCURSO METODOLÓGICO E A APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Para a coleta de dados, utilizou-se o PROART (Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho), cujo objetivo busca investigar as características da organização do trabalho, avaliar os estilos de gestão, levantar os riscos de sofrimento patogênico no trabalho, identificar os danos físicos, sociais e psicológicos decorrentes do trabalho, comparar a relação das dimensões analisadas do trabalho com diferentes grupos demográficos e também elaboração de saúde ocupacional. Para tanto, é dividido em quatro escalas: Organização Prescrita do Trabalho (EOPT), Estilos de Gestão (EEG), Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) e Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT). A avaliação das escalas apresenta graduação de resultados (risco baixo/risco médio/risco alto) e é encontrada a partir da média constatada em cada fator (FACAS, 2013).

A metodologia buscou como sujeitos da pesquisa pessoas que trabalham internamente (trabalho em escritório), ocupando funções administrativas, que não exerçam cargos de gestão e que sejam vinculadas a empresas privadas ou mistas na região metropolitana do Rio de Janeiro.

O PROART foi aplicado por uma plataforma virtual (Survey Monkey), para ampliar o alcance e facilitar a coleta e organização dos dados de campo. Contou com 108 questões, de naturezas objetivas e discursivas. As questões objetivas foram respondidas baseadas na escala *likert*, com variações entre “nunca” (1), “raramente” (2), “às vezes” (3), “frequentemente” (4) e “sempre” (5).

Ao todo, foram 115 respondentes, dos quais 100 vinculados a empresas privadas ou mistas. A partir da tabulação dos dados, foi aplicado um conjunto de análises quantitativas às questões objetivas, basicamente pelo tratamento de médias, frequências, desvio-padrão e total de respostas. Quanto às questões discursivas, como as respostas se manifestaram mais em categorias do que em discursos registrados, optou-se pela análise de conteúdo (BARDIN, 2011). Assim, foi possível proceder com uma correlação entre os resultados quantitativos das escalas do questionário e as respostas de aprofundamento.

ESCALA DE ORGANIZAÇÃO PRESCRITA DO TRABALHO (EOT)

A EOT pode ser compreendida como a avaliação de um “cenário” do trabalho. A organização do trabalho refere-se à natureza e à divisão das tarefas, normas, controles e ritmos. *“Trata dos instrumentos, os protocolos de trabalho, o número de pessoas para realizá-lo, a velocidade de execução, o tempo atribuído à deliberação com os colegas. Assim, pode-se segmentar a organização do trabalho em divisão dos homens*

e divisão do trabalho” (FACAS, 2013, p.35).

De acordo com os parâmetros estabelecidos pelo PROART, a categorização dos riscos mostra que a média das respostas nesta escala que estiverem entre 1,00 e 2,30 representarão um alto nível de riscos psicossociais, que demanda intervenções imediatas e urgentes; as médias que estiverem entre 2,30 e 3,70 representarão um nível médio de riscos psicossociais, sendo necessárias ações a curto e médio prazo; e as médias que estiverem entre 3,70 e 5,00 representarão um baixo nível de riscos psicossociais, que mostra em cenário ideal que deve ser potencializado.

Com uma média de 84,42 respondentes, a EOT colheu uma média de respostas entre “1” (nunca) e “5” (sempre) de 3,44, com desvio-padrão de 1,12, 61% de concentração de respostas dentro dos riscos médios e 39% dentro dos riscos baixos. É um cenário que demanda, portanto, ações a curto e médio prazo, uma vez que os sujeitos inseridos neste contexto estão trabalhando no limite de recursos psíquicos, sendo mais exigidos quanto às suas estratégias defensivas para enfrentar a realidade do trabalho e dar conta das lacunas que se apresentam no cotidiano laboral, dada a ênfase na prescrição da organização do trabalho.

As questões discursivas revelam com um pouco mais profundidade a origem desta percepção, quando são apresentadas como maiores dificuldades no trabalho exemplos como “*implantação de rotinas e planejamentos*”, “*falta de instrução dos superiores*”, “*dificuldade de seguir rigorosamente o passo a passo*”, “*não ter pessoal o suficiente para que o trabalho seja feito com mais rapidez*”, “*falta de infraestrutura*”, “*trabalhos metódicos e repetitivos*”, dentre outros.

ESCALA DE ESTILOS DE GESTÃO (EEG)

A EEG é resultante de uma convergência estrutural entre os estilos de caráter e os estilos gerenciais, elaborada pelo PROART. Assim, suas considerações repousam sobre as diversas formas de sentir, pensar e agir, que são compartilhadas na organização, o que forma o estilo de gestão praticado/percebido. É uma escala preditora de riscos patogênicos e riscos de danos físicos. “*Entende-se assim visto que os padrões de comportamento nas organizações definem o modo como as relações sociais de trabalho se dão, as possibilidades e flexibilidades que o trabalhador tem em seu trabalho e as relações simbólicas estabelecidas entre o sujeito e sua organização*” (FACAS, 2013, p.123).

Os fatores desta escala estão divididos entre os seguintes estilos: *individualista* (comportamentos voltados para a preocupação do próprio bem-estar); *normativo* (ênfase em normas e regras, às vezes pouco racionais e geralmente desumanas); *coletivista* (padrões de comportamentos baseados na lealdade, dependência e corporação); e *realizador* (valoriza o prestígio, reforça o reconhecimento promocional e reforça a busca por novos desafios).

Como trata-se de uma escala de avaliação de características, seus parâmetros não apresentam critérios baseados em riscos, diretamente. Ao contrário, os parâmetros desta escala baseiam-se em faixas que representam a presença de um *estilo pouco característico* (com médias de respostas entre 1,00 e 2,50), de *estilo moderado* (com médias de respostas entre 2,50 e 3,50) e de *estilo predominante* (com médias de respostas entre 3,50 e 5,00). A leitura destes fatores, aliada à análise de outras escalas, pode esclarecer melhor a natureza dos fatores de riscos psicossociais presentes nas práticas organizacionais.

Com uma média de 75,43 respondentes, a EEG colheu uma média de respostas entre “1” (nunca) e “5” (sempre) de 2,98, com desvio-padrão de 1,26, 40% de concentração de respostas dentro dos parâmetros moderados, 31% dentro dos parâmetros de estilos pouco característicos e 29% dentro dos parâmetros de estilos predominantes.

Este resultado revela que os estilos de gestão não são claros dentre as atuais práticas organizacionais. E em considerando-se esta ausência de clareza, pode-se obter dois vieses: (I) os estilos variam muito a cada situação de trabalho, o que não proporciona um determinado padrão de gestão, ou (II) as ações são contraditórias entre si, gerando frustração e desconfiança em relação à consistência das práticas e estilos de gestão.

Nas respostas discursivas, foram encontradas categorias que expressam dificuldades atribuídas a elementos, tais como “*direção*”, “*o gestor atua sozinho às vezes*”, “*gestão extremamente política e partidária*”, “*centralização do poder*”, “[*alta*] *pressão*”, “*gestão disfuncional*”, “*má administração*”, “*erro de gestão*”, “*falta de reconhecimento e [prática de] favoritismo*”, “*arrogância da chefia*”, “*prática de chefia e não de liderança*” e “*falta de coordenação mais efetiva*”.

ESCALA DE SOFRIMENTO PATOGÊNICO NO TRABALHO (ESPT)

A ESPT é uma expressão das formas de sentir, pensar e agir compartilhadas na organização, considerando-se uma resultante entre a convergência da divisão das tarefas, da divisão dos homens e dos estilos de gestão. O sofrimento patogênico surge na impossibilidade de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos envolvidos. Baseado em Moraes (2013), Facas (2013, p.64) afirma que “*o trabalhador, impedido de exercitar sua capacidade criadora, vivencia persistentemente o fracasso, podendo chegar a comprometer sua saúde. Essa capacidade criadora, de origem pulsional, não deve ser subempregada - ou levará o sujeito à patologia*”.

A ESPT busca avaliar a percepção dos sujeitos sobre quatro fatores: *inutilidade* (sentimento de desvalorização, trabalho sem sentido para si/organização/clientes/sociedade); *indignidade* (sentimento de injustiça, desânimo, insatisfação e desgaste com o trabalho); e *desqualificação* (sentimento de não aceitação ou reconhecimento

pelos colegas, sem espaço de liberdade para pensar e se expressar em relação ao seu trabalho).

De acordo com os parâmetros estabelecidos pelo PROART, a categorização dos riscos mostra que a média das respostas nesta escala que estiverem entre 1,00 e 2,30 representarão um baixo nível de riscos psicossociais, que mostra em cenário ideal que deve ser potencializado; as médias que estiverem entre 2,30 e 3,70 representarão um nível médio de riscos psicossociais, sendo necessárias ações a curto e médio prazo; e as médias que estiverem entre 3,70 e 5,00 representarão um alto nível de riscos psicossociais, que demanda intervenções imediatas e urgentes.

Com uma média de 68,43 respondentes, a ESPT colheu uma média de respostas entre “1” (nunca) e “5” (sempre) de 2,24, com desvio-padrão de 1,27, 52% de concentração de respostas dentro dos riscos baixos e 48% dentro dos riscos médios. Contudo, nos resultados por fatores nesta escala, percebeu-se uma concentração de respostas de 33% dentro dos parâmetros de altos riscos psicossociais no fator *indignidade* (36% para riscos baixos e 30% para riscos médios). Os demais fatores tiveram a maior concentração dentro do parâmetro de nível baixo de riscos, o que puxou a média da escala para este mesmo parâmetro.

O resultado do fator *indignidade*, que significa sentimento de injustiça, desânimo, insatisfação e desgaste com o trabalho, revela que as práticas organizacionais tendem a demandar intervenções imediatas e urgentes.

ESCALA DE DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO (EDRT)

A EDRT avalia até que ponto as descompensações produzidas pelo trabalho afetam a saúde física e mental dos sujeitos. Seria o auge dos riscos psicossociais, revelando que as estratégias defensivas têm se esgotado e o sofrimento produzido pelo confronto entre os trabalhadores e a organização do trabalho tem gerado danos à saúde física e/ou mental (FACAS, 2013).

A EDRT é formada por três fatores: *danos psicológicos* (sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral); *danos sociais* (isolamento e dificuldades nas relações sociais e familiares); e *danos físicos* (que diz respeito a dores no corpo e distúrbios biológicos).

De acordo com os parâmetros estabelecidos pelo PROART, a categorização dos riscos mostra que a média das respostas nesta escala que estiverem entre 1,00 e 2,30 representarão um baixo nível de riscos psicossociais, que mostra em cenário ideal que deve ser potencializado; as médias que estiverem entre 2,30 e 3,70 representarão um nível médio de riscos psicossociais, sendo necessárias ações a curto e médio prazo; e as médias que estiverem entre 3,70 e 5,00 representarão um alto nível de riscos psicossociais, que demanda intervenções imediatas e urgentes.

Com uma média de 67,77 respondentes, a EDRT colheu uma média de respostas

entre “1” (nunca) e “5” (sempre) de 2,41, com desvio-padrão de 1,22, 55% de concentração de respostas dentro dos riscos médios e 45% dentro dos riscos baixos. Contudo, nos resultados por fatores nesta escala, percebeu-se uma concentração de respostas de 41% dentro dos parâmetros de altos riscos psicossociais no fator *danos físicos* (33% para riscos baixos e 26% para riscos médios). Os demais fatores tiveram a maior concentração dentro do parâmetro de nível baixo de riscos, o que puxou a média da escala para o parâmetro de riscos médios.

O resultado do fator *danos físicos*, que diz respeito a dores no corpo e distúrbios biológicos, revela que as práticas organizacionais tendem a demandar intervenções imediatas e urgentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante os índices apresentados pelas quatro escalas do PROART, percebe-se que as práticas organizacionais têm gerado, em média, riscos psicossociais em nível médio, que representam um estado de alerta e/ou uma situação limite vividos pelos trabalhadores neste contexto, o que demanda intervenções a curto e médio prazo. Contudo, é significativo ainda considerar que, em determinados fatores como *indignidade* (ESPT) e *danos físicos* (EDRT), já é possível constatar um alto nível de riscos psicossociais, onde os sujeitos já enfrentam danos à saúde provocados pelo confronto com a organização do trabalho, o que exige intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.

Estes resultados, portanto, corroboram o que alguns autores já evidenciaram a respeito dos efeitos negativos das práticas organizacionais. Conforme o objeto de estudo que tem sido explorado pelo meio acadêmico já há algumas décadas (GLOWINKOWSKI e COOPER, 1987), a sobrecarga de trabalho pode ser dividida em dois níveis. O primeiro nível, quantitativo, está relacionado com o excesso de tarefas realizadas, a partir do momento em que estas atividades se encontram além da disponibilidade do trabalhador. Já o segundo nível, qualitativo, está relacionado com as dificuldades do trabalhador em lidar com as demandas que estão além de suas capacidades ou aptidões.

De acordo com Mendes (2007), a sobrecarga de trabalho não é definida pelo trabalhador, mas, sim, determinada pela organização do trabalho. Seria, portanto, de origem social, uma vez que aparece na relação estabelecida entre as exigências prescritas e a liberdade de escolha para executá-las, liberdade esta que costuma ser restringida pelas múltiplas exigências do trabalho.

A imposição de ritmo, de produção, de qualidade, bem como a soma destas e de outras imposições, influencia no funcionamento psíquico, no pensamento e na liberdade de escolha (DEJOURS, 1999). A sobrecarga de trabalho, portanto, está atrelada à dominação social dentro das organizações e ao desempenho exigido no

trabalho, ocorrendo na relação entre a adversidade e a liberdade, no momento em que a liberdade é inibida, explorada ou capturada pelas requisições do trabalho, podendo gerar altos níveis de riscos psicossociais (MENDES, 2007). Tais desdobramentos estariam diretamente relacionados com a performance humana, cujos impactos seriam tanto de ordem psíquica quanto física, afetando inclusive os custos econômicos envolvidos nos processos de trabalho (SANTANA *et al*, 2006).

Sendo assim, este estudo proporcionou uma leitura em que é possível constatar elementos de sobrecarga no trabalho, que exige cada vez mais o uso de estratégias defensivas (DEJOURS, 2011) pelos trabalhadores, ou seja, recursos psíquicos que os trabalhadores constroem para minimizar a percepção do sofrimento no trabalho, se negam a perceber aquilo que os desestabiliza, que os fazem sofrer. São estas estratégias defensivas que tornam possível a permanência de um estado de normalidade, que possibilite a continuidade do trabalho, quando os trabalhadores buscam recursos psíquicos – embora frágeis – para evitar a descompensação promovida pela organização do trabalho.

E estas estratégias, por vezes, podem estar sendo exploradas pelas atuais práticas organizacionais, que, sob o domínio do medo, do sofrimento diante do estranho e ameaçador real do trabalho, fazem com que o trabalhador invente truques, macetes, regras de trabalho não oficiais, habilidades pontuais ou isoladas que nada mais são do que uma articulação coerente que conduzem ao desenvolvimento de princípios norteadores e reguladores para a ação e gestão das dificuldades encontradas no trabalho efetivo (DEJOURS e ABDOUCHELI, 2011).

Espera-se que com que estes resultados, outras pesquisas possam aprofundar qualquer um dos fatores ou qualquer uma das escalas aqui apresentadas, na busca pelo avanço de novas análises sobre o atual mundo do trabalho e das práticas organizacionais.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRITO, J. C. *Trabalho prescrito*. In: PEREIRA, I. B.; LIMA, J. C. F. (Orgs.). **Dicionário da educação profissional em saúde**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008 (a), p. 440-445.

BRITO, J. C. *Trabalho real*. In: PEREIRA, I. B.; LIMA, J. C. F. (Org.). **Dicionário da educação profissional em saúde**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008 (b), p. 453-459.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DEJOURS, C. *Sofrimento e prazer no trabalho: abordagem pela psicopatologia do trabalho*. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011, p. 167-184.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. *Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho*. In: DEJOURS, C. et al. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer**,

Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Atlas, 2011, p. 119-143.

FERREIRA, M. C.; SEIDL, J. *Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro.* **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, (25) 2, 2009, p. 245-254.

FACAS, E. P. *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho.* Brasília: **UnB**, Tese de doutorado, Psicologia, 2013.

GLOWINKOWSKI, S. P; COOPER, C. L. *Managers and professionals in business/industrial settings: the research evidence.* In: IVANCEVICH, J. M.; GANGSTER, D. C. (Orgs). **Job stress: from theory to suggestion.** Nova York: Haworth, 1987.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do Trabalho:** teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. *Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho.* In MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs), **Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros.** Curitiba: Juruá, 2010.

MORAES, R. D. *Sofrimento Criativo e Patogênico.* In: VIEIRA, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013, p. 415-420.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **ANTD – Agenda Nacional de Trabalho Decente.** Brasília: 2008. Disponível em http://www.oit.org.br/agenda_trabalho_decente. Acesso em 29/02/2016.

SANTANA, V. S.; ARAÚJO-FILHO, J. B.; ALBUQUERQUE-OLIVEIRA, P. R.; BARBOSA-BRANCO, A. *Acidentes de trabalho: custos previdenciários e dias de trabalho perdidos.* **Revista Saúde Pública**, 40 (6), 2006, p.1004-1012.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-034-6

