CONGRESSO BRASILEIRO DE
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

ANAIS

ISBN: nº 978-65-993516-4-8

ÍNDICE

Expediente 3

Apresentação 4

Programação X CBPOT Virtural 10

Programação X CBPOT Presencial 17

X CBPOT Virtual
- Minicursos 23
- Mesa Redonda 27
- Relato de Experiências 76
- Comunicação Breve de Pesquisa 116
- Pôster 229
- Lançamento de Livros 261

X CBPOT Presencial
- Simpósios 264
- Oficinas 286
- Incubadora de Projetos 303
- Lançamento de Livros 305

Trabalhos Completos 257

Expediente

Diretoria 2020-2022 da SBPOT

Daiane Rose Cunha Bentivi
Presidente (Atual)

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas
Presidente (Julho/2020 a Janeiro/2022)

Melissa Machado de Moraes
1ª Tesoureira

Sabrina Cavalcanti Barros
2ª Tesoureira

Elisa Amorim Ribeiro
1ª Secretária

Raphael Di Lascio
2º Secretário

Comissão Organizadora

Juliana Porto e Daiane Rose Cunha Bentivi
Presidentes

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas
Presidente Honorária

Pricila de Sousa Zarife
Coordenadora do congresso virtual

Daiane Rose Cunha Bentivi
Melissa Moraes
Sabrina Cavalcanti Barros
Elisa Maria Barbosa de Amorim-Ribeiro
Raphael Di Lascio
Adamir Moreira Assis
Alex Roberto Nogueira de Rezende Júnior
Ana Maria Biavati Guimarães
Ataualpa Luiz de Oliveira
Jessica Faria Souto
Joelma Cristina Santos
Larissa Medeiros Marinho dos Santos
Luiz Gonzaga Chiavegato Filho
Michelli Godoi Rezende
Raissa Pedrosa Gomes Tette
Rosângela Maria de Almeida Camarano Leal
Tatyane Lott Magalhães Coelho
Thais Aparecida Santos

Comissão Científica

Ligia Carolina Oliveira-Silva
Presidente

Ana Cristina Limongi-França
Daniela Borges Lima de Souza
Juliana Barreiros Porto
João Saveia
Marina Greghi Sticca
Marley Rosana de Melo Araújo
Marcelo Afonso Ribeiro

Realização

Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho - SBPOT
Universidade Federal de São João del-Rei

Organização

Airá Eventos

Apoio

CAPES
CFP
CRP

Local do Evento

Universidade Federal de São João del-Rei
Campus Santo Antônio
Praça Frei Orlando, 170 - Centro, São João del Rei

APRESENTAÇÃO

Após 18 anos de sua primeira edição, o Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT) continua se reinventando e se configura como o maior congresso da área na América Latina.

Em sua décima edição, traz como tema central: “Diversidade, inclusão e equidade: Desafios e Possibilidades para o Mundo do Trabalho”.

Adaptando-se ao contexto atual, o X CBPOT acontece de forma híbrida: com atividades no formato virtual e no formato presencial.

A modalidade virtual ocorreu entre os dias 06 e 08/07/22, abrangendo as seguintes atividades: minicursos, conferências, lançamentos de livros, rodas de consultorias, mesas redondas, comunicações breves de pesquisa, relatos de experiência, pôsteres e mesas institucionais.

A modalidade presencial ocorre entre os dias 12 e 14/07/22, em São João del-Rei/MG, com a realização de conferências, diálogos, rodas de consultorias, simpósios, oficinas de pesquisa, incubadoras de projetos, sessões de mentoria e mesas institucionais.

Participam do evento estudante, profissional e pesquisadora(or) de Psicologia, Administração, Recursos Humanos, Gestão de Pessoas e áreas afins. Que as atividades que se iniciam sejam profícuas em troca de conhecimentos científicos e práticas profissionais da área.

Cara/o congressista,

Seja bem-vinda(o) ao X Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT), evento este que já entrou na agenda de alunas(os), profissionais e pesquisadora(es) de psicologia organizacional e do trabalho. Realizado a cada dois anos, além de consolidar-se como um dos mais importantes eventos da psicologia brasileira - tanto em quantidade de participantes quanto na qualidade das atividades -, o CBPOT é também uma grande mostra do avanço científico e tecnológico da nossa área.

A edição passada, por conta das medidas sanitárias para contenção da COVID-19, ocorreu no modelo 100% virtual, tendo sido bem sucedido. No início do planejamento desta edição, um dos pontos de maior reflexão da Diretoria da SBPOT foi acerca do formato, visto que nosso congresso sempre teve como marca a interação: é a oportunidade que temos de nos encontrar, debater temas de interesse comuns, trocar experiências, fortalecer vínculos e construir memórias.

Assim, a fim de garantir a inclusão e participação de todos os interessados, a Diretoria da SBPOT decidiu por fazê-lo no formato híbrido, em que o congressista possa desfrutar tanto das facilidades de comodidade, praticidade e flexibilidade do formato virtual, quanto da vivência de proximidade e de interação do formato presencial.

Outro ponto importante, relativo à inclusão, diz respeito aos valores de inscrição. Os últimos anos vividos em meio à pandemia e profunda crise econômica nos trouxe uma realidade de aprofundamento das desigualdades sociais no nosso país. Nesse sentido, o X CBPOT está com um valor abaixo do praticado nas últimas edições, possibilitando a participação de alunos e profissionais nesse momento.

Por fim, o evento será uma oportunidade de comemorarmos dois grandes marcos: o aniversário de 21 anos da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho e os 60 anos de regulamentação da psicologia no Brasil. E é com esse clima de reencontro e festividade

que aguardamos que você desfrute de nosso congresso, nos dias 06 a 08 de julho (no formato virtual) e 12 a 14 de julho em São João del Rei (MG).

Abraços!

Daiane Rose Cunha Bentivi

Presidente SBPOT

Caro/a congressista,

O CBPOT já se consolidou como o maior evento brasileiro em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Desde sua primeira edição, ele tem servido como um ambiente fértil para divulgar a ciência brasileira na área, promover o intercâmbio entre profissionais e realizar discussões importantes sobre a prática, a política e a ciência em POT. É uma honra participar da organização da sua décima edição. Eu me somo às organizadoras anteriores que idealizaram um congresso primoroso. Esse foi um trabalho coletivo com a presidência executiva tendo sido conduzida anteriormente por Maria Nivalda de Carvalho-Freitas e Daiane Rose Cunha Bentivi.

Nesta edição, tivemos o desafio de organizar um evento híbrido no nosso retorno a presencialidade. O congresso foi pensado para ser um momento de reflexão sobre a diversidade, inclusão e equidade e os demais temas enviados pela nossa comunidade. A temática do congresso está presente desde as atividades até a escolha dos convidados. Na organização, os valores das inscrições e o formato híbrido foram pensados para garantir a segurança sanitária e a inclusão de todos. Várias inovações foram propostas na programação para abarcar a nova realidade. Além disso, como forma de homenagear os 21 anos da SBPOT, as salas do nosso evento virtual levam os nomes de ex-presidentes das gestões passadas. Em nome deles, agradecemos às gestões e membros associados que fizeram com que nossa associação crescesse e se consolidasse.

Aproveito também para agradecer à Maria Nivalda e Daiane, em nome da atual gestão, pela condução atual da SBPOT e pelo desafio de propor este evento de retomada. Também agradeço às comissões, monitores e prestadores de serviços que planejaram e executaram este grande evento e aos diversos apoiadores e patrocinadores. Por fim, agradeço à Universidade de São João del-Rei que nos recebeu tão bem e ofereceu todo o suporte. Esperamos que os próximos dias sejam momentos ricos para a discussão dos temas e que, ao mesmo tempo, possamos celebrar os encontros e reencontros nessa edição histórica do CPBOT.

É um prazer reencontrar colegas, conhecer as novas pessoas que fazem a POT no Brasil e debater os desafios da área no X CBPOT. Sejam bem-vindas e bem-vindos a São João del Rei (MG)!

Juliana B. Porto

Presidente Executiva do X CBPOT

Prezado(a) congressista,

Seja bem-vindo(a) ao X Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho! É uma honra fazer parte da organização deste congresso tão relevante para nossa área, ainda mais considerando os tempos tão sombrios que vivemos em decorrência da Pandemia COVID-19. Tivemos nossas vidas afetadas de forma abrupta e intensa, e pudemos compreender ainda mais a importância da Psicologia como um todo, especialmente a Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Pensando no cenário atual, esta edição do CBPOT terá um formato híbrido, com atividades remotas e presenciais, considerando os protocolos sanitários. Para isso, trabalhamos com muito carinho para proporcionar a você uma excelente experiência, com atividades inovadoras e bastante diversificadas que fomentarão o compartilhamento de conhecimentos e de experiências práticas entre estudantes, profissionais e pesquisadores de POT, além de formação de redes de pesquisa.

Sua presença será essencial para enriquecermos as discussões e fortalecermos juntos o saber e o fazer da área de POT.

Pricila de Sousa Zarife

Coordenadora do Congresso Virtual do X CBPOT

Prezad@s congressistas,

O ano é 2022. Somos sobreviventes. A pandemia afetou profundamente nossa saúde física e mental. Nos tirou familiares e amigos precocemente. O Brasil, particularmente, enfrentou nos últimos dois anos um dos períodos mais difíceis de sua história. Um tempo de negação da ciência, de desvalorização da educação, de negligência da dignidade humana, de ameaças à democracia. Um tempo de precarização do trabalho, de negação de direitos básicos, de acentuação das desigualdades sociais. Como ficaram nossos trabalhos, carreiras e organizações no meio disso tudo? Uma certeza que temos é que a Psicologia Organizacional e do Trabalho – nossa querida POT – é mais necessária do que nunca. Os cenários laborais se tornaram ainda mais complexos e ambíguos. Por um lado, a tecnologia aproximou distâncias e permitiu que muitas atividades pudessem continuar. Por outro lado, invadiu as casas, as famílias, os corpos e os afetos; eventualmente nos sobrecarregou, nos exauriu, afetou nossa relação com o mundo e com as pessoas. Diante de tantas mudanças, cabe a nós, sobreviventes da COVID-19, rever, reavaliar, repensar. O trabalho, esfera tão importante das nossas vidas, é um dos pilares desta reflexão.

São muitos os desafios que agora se apresentam para a POT, que apesar de seus diversos avanços enquanto campo científico e prático nos últimos anos, é novamente convocada à ação. Sendo assim, organizamos o congresso em função dos eixos temáticos que contemplam as principais áreas da POT: Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional, Gestão de Pessoas, Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação. Teremos uma programação científica construída por muitas mãos, uma vez que passamos a contar com as Coordenações de Área. No congresso presencial, contamos comatividades novas, maior espaço para debates, incentivo à formação de redes e construção de parcerias. Neste momento de reencontro presencial queremos, junto com vocês, refletir para reconstruir o mundo do trabalho e das organizações a partir de um paradigma mais saudável, igualitário e inclusivo. Esperamos que o tempo que vocês dedicarão ao congresso seja aproveitado com conteúdos atuais e inovadores, que representem o que há de melhor na nossa área e que contribuam para que a nossa comunidade possa refletir sobre o que a POT tem a oferecer à sociedade que sobreviveu à COVID-19.

Adicionalmente, uma das discussões que visamos promover neste CBPOT é sobre a importância da diversidade. Como sinalizado no tema do congresso, “Diversidade, inclusão e equidade: Desafios e Possibilidades para o Mundo do Trabalho”, assim como na criação de um eixo temático específico, nosso objetivo é transmitir uma mensagem. Há algumas décadas as pesquisas na área de POT apontam os benefícios da diversidade, destacando a relevância de políticas e práticas organizacionais antirracistas, antissexistas, anti-homofobia, anti-ageístas e anti-capacitistas. Apesar disso, as iniquidades persistem nas organizações, na academia, na ciência, nos espaços de poder. No X CBPOT, as comissões, coordenações e lideranças são predominantemente femininas, afinal, a POT é majoritariamente feminina, assim como a Psicologia.

Porém, iniciativas como esta representam apenas os primórdios de uma luta contínua e essencialmente coletiva, uma vez que ainda há muito a se galgar. Esperamos, nesta décima edição do CBPOT, oferecer a vocês a oportunidade de contribuir para fortalecer este debate e convidá-las/los a refletir sobre qual Psicologia Organizacional e do Trabalho queremos e construiremos daqui pra frente. Vamos junt@s?

Que possamos ter um congresso inesquecível na nossa querida Minas Gerais!

Lígia Carolina Oliveira-Silva

Presidente da Comissão Científica do X CBPOT

Querida/o/e congressista,

O X CBPOT – Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho – será, pela primeira vez, realizado de forma híbrida. Teremos atividades virtuais e presenciais, enriquecendo e ampliando as possibilidades de participação e também encurtando distâncias impostas pela pandemia.

Nós, da comissão local do evento, trabalharemos para que as medidas sanitárias sejam efetivas. Nosso objetivo é aliar a manutenção da saúde com aprendizagem, atualização, compartilhamento de conhecimentos, construção de redes de pesquisa e criação de laços de afeto em um espaço acolhedor e repleto de história, como São João del-Rei e região.

A graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) completa 50 anos e nossa pós-graduação completa 14 anos de existência em 2022. Somos a expressão de um conjunto de cursos de graduação e pós-graduação que se firma e vem dando importantes contribuições para a formação e produção do conhecimento, a partir do interior do país. Somos uma das múltiplas formas de concretização do tema do X CBPOT "Diversidade, inclusão e equidade: Desafios e Possibilidades para o Mundo do Trabalho".

Venha participar do X CBPOT, já muito querido por tantos profissionais e pesquisadores. Teremos atividades científicas, sociais e culturais buscando mostrar que é possível produzir com saúde e com afeto, com olhos no futuro, mas também valorizando nosso passado.

Estamos esperando vocês!!!

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas

Presidente Honorária do X CBPOT

PROGRAMAÇÃO VIRTUAL

05 DE JULHO | TERÇA-FEIRA	
08:00	**Minicursos** **MC01 | Saúde Mental e Avaliação de Riscos Psicossociais em Organizações** Local: Sala Lívia Borges **MC02 | Liderança ética nas organizações: dimensões e diagnóstico** Local: Sala Gardênia Abbad **MC03 | Uso de metodologias qualitativas no campo do trabalho** Local: Sala Maria do Carmo Martins **MC04 | A atuação d@ gestor@ para a efetiva inclusão de pessoas nas organizações** Local: Sala Jairo Borges-Andrade **MC05 | Práticas de gestão de pessoas e bem-estar sustentável** Local: Sala Elaine Neiva **MC06 | Psicologia do Trabalhar: Uma nova perspectiva de construção de carreira?** Local: Sala Adriano Peixoto
14:00	**Minicursos** **MC07 | People Analytics: Aplicações estratégicas nas organizações** Local: Sala Lívia Borges **MC08 | Planejamento e avaliação da efetividade do ensino remoto** Local: Sala Gardênia Abbad **MC09 | Clínica Psicodinâmica do Trabalho como ação e resistência** Local: Sala Maria do Carmo Martins **MC10 | Modelagens para estudos longitudinais e de medidas repetidas em POT** Local: Sala Jairo Borges-Andrade **MC11 | Publicando em Revistas de Alto Impacto: Orientações para autores** Local: Sala Elaine Neiva **MC12 | Impactos da transformação digital em contextos organizacionais e de empreendedorismo** Local: Sala Adriano Peixoto **MC13 | Diagnóstico de diversidade sexual e de gênero nas organizações: mulheres e pessoas LGBTQIA+** Local: Sala Fabiana Queiroga

PROGRAMAÇÃO VIRTUAL

06 DE JULHO | QUARTA-FEIRA	
8h15 às 8h45	**Sessão Solene e Festiva de Abertura** Local: Sala Narbal Silva
9h00 às 10h20	**O01 | Conferência de abertura: Teaching and Researching Evidence-Based Management** Local: Sala Narbal Silva
10h30 às 12h	**CO02 | Conferência: COVID-19 and the future of work and organisational psychology** Local: Sala Narbal Silva **RE01 | Relatos de experiências** Local: Sala Lívia Borges **RE02 | Relatos de experiências** Local: Sala Gardênia Abbad **CBP01 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Maria do Carmo Martins **CBP02 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Jairo Borges-Andrade
14h às 15h30	**CO03 | Conferência: Inclusión laboral e empleo com apoyo** Local: Sala Narbal Silva **MR01 | Mesa redonda: Estágios e produção de conhecimento: desafios para a formação atual em POT** Local: Sala Lívia Borges **MR02 | Mesa redonda: Contribuições da análise do comportamento organizacional para a prática profissional de psicólogos/as** Local: Sala Gardênia Abbad **MR03 | Mesa redonda: Trabalho decente e (ad)diversidade em meio à pandemia da COVID-19** Local: Sala Maria do Carmo Martins **MR 04 | Mesa redonda: Saúde mental no trabalho: aspectos individuais e ambientais relacionados ao contexto militar** Local: Sala Jairo Borges-Andrade

PROGRAMAÇÃO VIRTUAL

06 DE JULHO | QUARTA-FEIRA	
15h50 às 17h20	**RE03 | Relatos de experiências** Local: Sala Lívia Borges **RE04 | Relatos de experiências** Local: Sala Gardênia Abbad **CBP03 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Maria do Carmo Martins **CBP04 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Jairo Borges-Andrade **CBP05 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Elaine Neiva **VOL Vetor Online: Tecnologia e cientificidade para profissionais da área organizacional (Atividade do Patrocinador | Vetor)** Local: Sala Adriano Peixoto
17h40 às 19h00	**Lançamento 1. Desenho & Redesenho do Trabalho. Modelos e Ferramentas de Apoio à Gestão (Vetor)** Local: Sala Narbal Silva **Lançamento 2. Um Enfoque de Gênero na Política Urbana no Brasil Avanços e Contradições (Appris)** Local: Sala Lívia Borges **Lançamento 3. Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho (EDUFBA)** Local: Sala Fabiana Queiroga **P01 | Pôster** Local: Sala Gardênia Abbad **P02 | Pôster** Local: Sala Maria do Carmo Martins **R09 | Roda de Consultoria: Projeto "Um outro olhar"** Local: Sala Jairo Borges-Andrade **R02 | Roda de Consultoria: Teletrabalho: limites e possibilidades nos setores público e privado** Local: Sala Elaine Neiva **R03 | Roda de Consultoria: Saúde Mental, suicídio e Clínica do Trabalho: Intervenções possíveis** Local: Sala Adriano Peixoto

PROGRAMAÇÃO VIRTUAL

07 DE JULHO | QUINTA-FEIRA	
8h às 8h20	**Apresentação de São João Del-Rei** Local: Sala Narbal Silva
8h30 às 10h	**CO04 | Conferência: Why Women don't Lean in: Understanding how context constrains women's career choices** Local: Sala Narbal Silva **MR05 | Mesa redonda: Gestão do desenho do trabalho** Local: Sala Lívia Borges **MR06 | Mesa redonda: As transformações intensificadas pela pandemia do COVID-19 e a necessidade de repensar as práticas organizacionais** Local: Sala Gardênia Abbad **MR07 | Mesa redonda: Arranjos contemporâneos de trabalho, desempenho e competências: panorama da produção científica e dilemas para gestão** Local: Sala Maria do Carmo Martins **MR08 | Mesa redonda: Percepções sobre o teletrabalho durante a pandemia da COVID-19** Local: Sala Jairo Borges-Andrade
10h30 às 12h	**CBP06 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Lívia Borges **CBP07 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Gardênia Abbad **CBP08 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Maria do Carmo Martins **CBP09 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Jairo Borges-Andrade **CBP10 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Elaine Neiva **RE05 | Relatos de experiências** Local: Sala Adriano Peixoto **RE06 | Relatos de experiências** Local: Sala Fabiana Queiroga
14h às 15h30	**CO06 | Conferência: Intervenção organizacional orientada por valores** Local: Sala Narbal Silva **MR09 | Mesa redonda: Comportamento seguro no trabalho: perspectivas de estudo e de avaliação** Local: Sala Lívia Borges **MR10 | Mesa redonda: Aprendizagem, desenvolvimento profissional, gestão de carreira, criatividade e inovação: relações com o desenho do trabalho** Local: Sala Gardênia Abbad **MR11 | Mesa redonda: Desenho do trabalho, processos e resultados organizacionais** Local: Sala Maria do Carmo Martins

PROGRAMAÇÃO VIRTUAL

07 DE JULHO | QUINTA-FEIRA	
14h às 15h30	**MR12 | Mesa redonda: Gestão e divisão de tarefas, organização do trabalho e bem-estar: perspectivas históricas e desafios** Local: Sala Jairo Borges-Andrade **MR19 | Trabalho precário, saúde mental e seus impactos para a sociedade (Abrapsit, psicologia da saúde e Abrapav)** Local: Sala Elaine Neiva
15h50 às 17h20	**Atividade Institucional (SBPOT) | Fórum de Comissões de Psicologia Organizacional e do Trabalho do Sistema Conselhos de Psicologia** Local: Sala Narbal Silva **CBP 11 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Lívia Borges **CBP12 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Gardênia Abbad **CBP13 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Maria do Carmo Martins **CBP14 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Jairo Borges-Andrade **CBP15 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Elaine Neiva **CBP16 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Adriano Peixoto
17h40 às 18h40	**Lançamento 4: POT vai ao cinema: Manual de orientação para uso de filmes no ensino de Psicologia Organizacional e do Trabalho e área afins (EDUFBA)** Local: Sala Elaine Neiva **Lançamento 5: Saúde mental e trabalho na pandemia da Covid-19 (Gênio Criador)** Local: Sala Adriano Peixoto **Lançamento 6: Psicologia Organizacional e do Trabalho: perspectivas teórico-práticas (Vetor)** Local: Sala Narbal Silva **P03 | Pôster** Local: Sala Lívia Borges **P04 | Pôster** Local: Sala Fabiana Queiroga **R01 | Roda de Consultoria: Transformando uma organização: Passado e futuro da gestão da cultura do Banco Central** Local: Sala Gardênia Abbad **R04 | Roda de Consultoria: Abordagens e Práticas Psicológicas nas Perícias em Saúde Mental e Trabalho** Local: Sala Maria do Carmo Martins **R05 | Roda de Consultoria: Programa de Trainee para pessoas negras Magalu e Programa de Diversidade do Boticário** Local: Sala Jairo Borges-Andrade

PROGRAMAÇÃO VIRTUAL

08 DE JULHO | SEXTA-FEIRA	
8h às 8h20	**Apresentação de São João Del-Rei** Local: Sala Narbal Silva
8h30 às 10h	**CBP17 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Lívia Borges **CBP18 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Gardênia Abbad **CBP19 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Maria do Carmo Martins **CBP20 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Jairo Borges-Andrade **P05 | Pôster** Local: Sala Elaine Neiva **P06 | Pôster** Local: Sala Adriano Peixoto **RE07 | Relatos de experiências** Local: Sala Fabiana Queiroga
10h20 às 12h	**CO07 | Conferência: Giving W/O psychology a future: Enhancing the workplace impact of our research** Local: Sala Narbal Silva **MR13 | Mesa redonda: Desafios do teletrabalho e evidências empíricas em relação ao bem-estar, procrastinação, satisfação e desempenho** Local: Sala Lívia Borges **MR14 | Mesa redonda: Teletrabalho, Síndrome de Burnout e inclusão de pessoas com deficiência** Local: Sala Gardênia Abbad **MR15 | Mesa redonda: Gestão em organizações de segurança pública** Local: Sala Maria do Carmo Martins **MR20 | O desafio do acesso aberto de revistas científicas (abpp, abecipsi, ABOP e sbpot)** Local: Sala Elaine Neiva **Encontro Nacional de Empresas Juniores de Psicologia** Local: Sala Jairo Borges-Andrade

PROGRAMAÇÃO VIRTUAL

08 DE JULHO | SEXTA-FEIRA	
14h às 15h30	**CO08 | Conferência: A precarização do trabalho no Brasil em tempos de pandemia** Local: Sala Narbal Silva **MR16 | Mesa redonda: Panorama científico sobre equilíbrio trabalho-família e implicações para a pesquisa em POT** Local: Sala Fabiana Queiroga **MR17 | Mesa redonda: Modelos e critérios de avaliação de programas de treinamento e desenvolvimento: avanços, lacunas e desafios** Local: Sala Gardênia Abbad **MR18 | Mesa redonda: Gestão da saúde mental e psicossocial relacionada ao trabalho (GSMPRT): um projeto necessário** Local: Sala Maria do Carmo Martins
15h50 às 17h20	**CBP21 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Lívia Borges **CBP22 | Comunicação breve de pesquisa** Local: Sala Gardênia Abbad **RE08 | Relatos de experiências** Local: Sala Maria do Carmo Martins **R06 | Roda de Consultoria: Trabalho e Inclusão social - Refugiados e solicitantes de Refúgio no RJ – PARES Cáritas RJ** Local: Sala Jairo Borges-Andrade **R07 | Roda de Consultoria: Estudos da liderança em Angola** Local: Sala Elaine Neiva **R08 | Roda de Consultoria: Socialização organizacional e cultural de trabalhadores migrantes por força de concurso** Local: Sala Adriano Peixoto
17h40 às 18h30	**Premiações de trabalhos e Cerimônia de Encerramento do Congresso Virtual** Local: Sala Narbal Silva

PROGRAMAÇÃO PRESENCIAL

12 DE JULHO | TERÇA-FEIRA	
08:00 08:40	**Apresentação da Bicentenária Orquestra Ribeiro Bastos** **Local:** Igreja de São Francisco de Assis - Praça Frei Orlando, 150 - Centro, São João del-Rei **Cortejo com o Teatro da Pedra**
09:00 às 10:00	**Sessão Solene e Festiva de Abertura** Local: Anfiteatro do CSA
10:10 às 10:50	**Prêmio Sigmar Malvezzi** Local: Anfiteatro do CSA
11:00 às 12:00	**CO01 | Conferência | Mulheres na liderança: Por que falar disso no século XXI?** Local: Anfiteatro do CSA
14:00 às 15:30	**SIMP 01 |Simpósio | Reflexões sobre empregabilidade na sociedade 4.0** Local: Sala 4.18 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **SIMP 02 | Simpósio 2 |Investigações sobre inclusão e exclusão nas organizações: marcadores sociais de gênero, raça e deficiência** Local: Sala 4.21/4.22 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **OF01 | Oficina de Pesquisa** Local: Sala 4.01/4.02 | Pavilhão de Salas de aula - CSA **OF02 | Oficina de Pesquisa** Local: Sala 4.07 | Pavilhão de Salas de aula - CSA **OF03 | Oficina de Pesquisa** Local: Sala 4.10/4.11 | Pavilhão de Salas de aula - CSA **RC01 | Rodada de Consultoria | FIEMG Inclusiva** Local: Sala 3.21/3.22 |Pavilhão de Salas de aula - CSA
15:40 às 16:40	**D01 | Diálogo: Pós-Graduação em POT no Brasil: Onde estamos e para onde vamos?** Local: Anfiteatro do CSA

PROGRAMAÇÃO PRESENCIAL

12 DE JULHO | TERÇA-FEIRA	
17:00 às 18:30	**MI01 | Mesa institucional | Perspectivas e desafios da SBPOT** Local: Sala 4.10/4.11 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **SM01 | Sessão de mentoria Trajetória de Carreira: Jairo Borges-Andrade** Local: Sala 4.07 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **DT01 | Debate temático | Os olhares da Psicologia em uma instituição Pública de Ensino** Local: Sala 4.01/4.02 |Pavilhão de Salas de aula - CSA
19:00	**Encontro da Rua da Cachaça**

PROGRAMAÇÃO PRESENCIAL

13 DE JULHO | QUARTA-FEIRA	
08:30 às 10:00	**SM02 | Sessão de mentoria | Trajetória de Carreira: Livia de Oliveira Borges** Local: Sala 4.18 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **OF04 | Oficina de Pesquisa** Local: Sala 4.01/4.02 | Pavilhão de Salas de aula - CSA **OF05 | Oficina de Pesquisa** Local: Sala 4.07 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **OF06 | Oficina de Pesquisa** Local: Sala 4.10/4.11 |Pavilhão de Salas de aula - CSA
10:30 às 11:30	**CO02 | Conferência | Idadismo: As diversas formas de expressão** Local: Anfiteatro do CSA
11:40 às 12:30	**Lançamento de Livros** Local: Hall de salas 1º Andar | Pavilhão de Salas de aula - CSA
14:00 às 15:30	**SIMP 03 | Simpósio: Liderança remota: lições aprendidas durante a pandemia de COVID-19** Local: Sala 4.01/4.02 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **SIMP 04 | Simpósio: O estudo da saúde mental e trabalho pela psicossociologia do trabalho: pesquisas empíricas** Local: Sala 4.07 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **SIMP05 | Simpósio: Decisão na aposentadoria: definições e medidas** Local: Sala 4.10/4.11 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **IP02 | Incubadora de projetos: Gestão da saúde mental e psicossocial relacionada ao trabalho no Brasil** Local: Sala 4.18 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **MI03 | Mesa institucional (SBPOT) | Revista Psicologia, Organizações e Trabalho: Discussão e planejamento** Local: Sala 4.21/4.22 |Pavilhão de Salas de aula - CSA

PROGRAMAÇÃO PRESENCIAL

13 DE JULHO | QUARTA-FEIRA	
15:40 às 16:40	**D02 | Diálogo: Da pesquisa-ação à ciência do desenho (design-science): a validade da pesquisa prática/intervenção e a produção do conhecimento** Local: Anfiteatro do CSA
17:00 às 18:30	**OF07 | Oficina de pesquisa** Local: Sala 4.01/4.02 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **OF08 | Oficina de pesquisa** Local: Sala 4.07 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **OF09 | Oficina de pesquisa** Local: Sala 4.10/4.11 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **MI04 | Mesa institucional FENPB | 60 anos da profissão (CFP, ANPEP e SBhp)** Local: Sala 4.18 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **MI05 | Mesa Institucional (CRP MG) | Comissão Temática de POT no CRP MG: ações e reações** Local: Sala 4.21/4.22 |Pavilhão de Salas de aula - CSA
19:00	**Assembleia da SBPOT** Local: Anfiteatro do CSA

PROGRAMAÇÃO PRESENCIAL

14 DE JULHO | QUINTA-FEIRA	
08:30 às 10:00	**SM03 | Sessão de mentoria |** Trajetória de Carreira: Maria Cristina Ferreira Local: Sala 4.01/4.02 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **MP01 | Melhores práticas com pessoas | Cuida e AMG Segura** Local: Sala 4.07 |Pavilhão de Salas de aula - CSA
10:30 às 11:30	**CO 03 | Conferência | Historicidade dos significados do trabalho e as atuais tendências de precarização** Local: Anfiteatro do CSA
14:00 às 15:30	**SIMP06 | Simpósio: Uso de modelos na pesquisa em psicologia organizacional: críticas e reflexões** Local: Sala 4.01/4.02 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **SIMP07 | Simpósio: Recursos pessoais e do trabalho: conceituações, relações e impactos no mundo do trabalho** Local: Sala 4.10/4.11 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **IP01 | Incubadora de projetos | O trabalho em psicologia no Brasil** Local: Sala 4.18 |Pavilhão de Salas de aula - CSA **DT02 | Debate Temático | O suporte dado pela Psicologia Organizacional e do Trabalho perante desastres, emergências e acidentes de trabalho de grande proporção em cidades de Minas Gerais** Local: Sala 4.21/4.22 |Pavilhão de Salas de aula - CSA
15:40 às 16:40	**D03 | Diálogo: Diversidade e ações afirmativas no ensino e pesquisa** Local: Anfiteatro do CSA
17:00 às 17:30	**Premiações de trabalhos** Local: Anfiteatro do CSA
17:30	**Cerimônia de Encerramento** Local: Anfiteatro do CSA

X CONGRESSO
BRASILEIRO DE
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

X CBPOT VIRTUAL

MC01 | Saúde Mental e Avaliação de Riscos Psicossociais em Organizações
Ministrante: Marina Greghi (USP/RP)

Resumo da atividade: O mini-curso pretende apresentar um panorama sobre saúde mental em organizações, ao apresentar dados referentes aos impactos pré e pós-pandemia na saúde mental do trabalhador, e exemplos de projetos realizados pelo Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho (LabPOT) sobre o tema. Também será abordada a avaliação de riscos psicossociais em organizações (normas, quais instrumentos utilizar, exemplos de projetos e intervenções realizadas).

MC02 | Liderança ética nas organizações: dimensões e diagnóstico
Ministrante: Marília Mesquita Resende (UnB)

Resumo da atividade: O comportamento ético das lideranças é um tema que povos o noticiário, as telas do cinema e o dia-a-dia das organizações. Fraudes, corrupção, assédios afetam a vida das pessoas e da sociedade amplamente. Além disso, as pesquisas em psicologia organizacional mostram que líderes éticos promovem em seus subordinados tomadas de decisão mais éticas, maior comportamento pró-social, diminuição de comportamento contraprodutivos, maior satisfação, motivação e comprometimento. Nas últimas décadas, pesquisadores têm se dedicado a compreender a liderança ética e a oferecer ferramentas que permitam ao profissional diagnosticar e propor intervenções que mitiguem a conduta antiética nas organizações. Neste curso, a liderança ética será tratada como um estilo de liderança composto por múltiplos comportamentos distintos, mas relacionados. É um processo de influência para atingir as metas organizacionais com um foco altruísta, em oposição ao que tem sido denominado de supervisão abusiva. Ao final do curso, espera-se que os participantes sejam capazes de relacionar a liderança ética à gestão ética das organizações, descrever as dimensões da liderança ética identificadas na literatura científica, utilizar escalas para avaliar essas dimensões em contextos organizacionais nacionais e propor estratégias de intervenção para aprimorar os níveis de liderança ética nas organizações. Para alcançar esses objetivos, serão propostas apresentações dialogadas com o público, exercícios de auto-reflexão e estudos de caso.

MC04 | A atuação d@ gestor@ para a efetiva inclusão de pessoas nas organizações
Ministrante: Victor de la Paz Richarte Martinez (ESPM)

Resumo da atividade: Diversidade não é sinônimo de inclusão. Uma profissional pode trabalhar há tempos em uma organização, mas não se sente pertencente e vinculada a ela. A inclusão de pessoas acontece por meio da gestão da diversidade delineada para isso e, portanto, não basta a entrada de pessoas por "categorias sociais", pois pode representar maior isolamento na dinâmica organizacional e enquadramento rígido em caixinhas identitárias. Importante entender a gestão de pessoas focada em habilidades e posturas inclusivas e que pode acontecer no dia a dia em ambientes de trabalho conforme a interação nos grupos, intermediada por uma liderança e gestão que entende a diversão além das cotas. Nessa oficina temos alguns temas como eixo central: Liderança e gestão inclusiva como primordial em gestão da diversidade; Percepção das diferenças e das diversidades e seus impactos na interação pessoal; Posição organizacional e liderança; Estereotipias, preconceitos e discriminação como fenômenos frequentes e por vezes enviesados na comunicação; Conversação colaborativa para a construção de um ambiente inclusivo. Nesse curso veremos quais são essas habilidades de gestores e trocaremos experiências sobre a efetiva inclusão, mais além da contratação de "minorias".

MC05 | Práticas de gestão de pessoas e bem-estar sustentável
Ministrantes: Amália Perez-Nebra (Universidad de Zaragoza) e Maria Núria Tordera (Universitat de València)

Resumo da atividade: O objetivo deste mini-curso é instrumentalizar os cursistas com práticas de gestão de pessoas que sejam orientadas ao bem-estar e desempenho sustentáveis. Para o alcance deste objetivo, pretendemos no primeiro módulo, conceitual, definir o bem-estar e desempenho sustentáveis, suas raízes, como tem sido operacionalizado, o papel da valência e do foco das medidas, como tem sido analisado, bem como os antecedentes e desafios tanto teóricos quanto metodológicos. No segundo módulo, prático, pretendemos convidar os participantes a discutirem as práticas de gestão de pessoas usualmente disponíveis nas organizações a partir do ponto de vista deles, em seguida, categorizar qual a orientação de cada prática (i.e. práticas orientadas ao desempenho, práticas orientadas ao bem-estar e práticas verdes), qual sua efetividade para o alcance de um bem-estar e desempenho sustentáveis. Finalmente, discutiremos com os participantes, sobre instrumentos e intervenções tanto de práticas de gestão de pessoas quanto de bem-estar e desempenho sustentáveis. A guisa de conclusão disponibilizaremos o material e deixaremos um espaço para discussão de demandas dos participantes para a temática em tela.

MC06 | Psicologia do Trabalhar: Uma nova perspectiva de construção de carreira?
Ministrante: Alexsandro de Andrade (UFES)

Resumo da atividade: A Psychology of Working Theory, traduzida para o português como Teoria da Psicologia do Trabalhar (TPT), enfatiza os fatores socioculturais, econômicos e políticos que influenciam a distribuição de recursos e possibilidades para todas as pessoas que trabalham e querem trabalhar com atenção àqueles negligenciados do privilégio das escolhas em suas experiências e decisões de carreira. Este curso visa apresentar aspectos centrais da teoria, fundamentos epistemológicos, técnicas e ferramentas de avaliação na TPT e sistemática de intervenção em desenvolvimento profissional e de carreira.

MC07 | People Analytics: Aplicações estratégicas nas organizações
Ministrante: Pedro Afonso Cortez (PUCPR)

Resumo da atividade: 'People Analytics' é um campo em ascensão de alta interface com a Gestão de Pessoas nas organizações de trabalho. Em linhas gerais, utilizam-se dados perceptuais e comportamentais para entender como as pessoas trabalham, objetivando otimizar as formas de gerenciamento nas organizações voltadas às estratégias a serem implementadas frente ao capital humano. O foco em 'People' está nas pessoas, especialmente em discernir quais funcionários contratar, quais recompensar ou promover, quais responsabilidades atribuir e problemas semelhantes voltados às pessoas no campo laboral e nas organizações. A menção a 'Analytics' enfatiza a análise computacional sistemática por meio de modelagens e estatísticas que sintetizam padrões de dados para uma tomada de decisão eficaz. Ao longo do curso serão abordados exemplos teóricos, práticos e discutidas as respectivas limitações e implicações de análise descritiva, análise diagnóstica, análise explicativa, análise preditiva e análise cognitiva, as quais podem fomentar a obtenção de valioso conhecimento para a Gestão de Pessoas nas organizações. No formato atual, o curso será ministrado no nível introdutório, não sendo necessária elevada proficiência em psicometria, matemática, estatística ou computação para acompanhamento das atividades.

MC09 | Clínica Psicodinâmica do Trabalho como ação e resistência
Ministrante: Soraya Rodrigues Martins (UFF)

Resumo da atividade: "Como escutar clinicamente as situações de trabalho?"- tendo em conta a escalada das vivências de sofrimento associados a violência psicológica e das situações de adoecimento relacionado ao trabalho potencializadas nesse período pandêmico. Este curso pretende a partir de experiencias (casos) em clínica do trabalho apresentar e discutir em linhas gerais os fundamentos e os dispositivos clínicos de pesquisa- ação em clinica psicodinâmica do trabalho. Caracterizando a implantação de ações pautadas na construção de espaços de escuta qualificada frente a situações de sofrimento e violência. Nessa escuta procura-se articular conhecimentos da psicodinâmica do trabalho, da psicanálise, da psicologia e da análise institucional, destacando a interface entre clínica e política. Nas sessões coletivas dentro do dispositivo de Oficinas de escuta clínica, apresentamos o uso de instrumentos de mediação para a mobilização e expressão do vivido e circulação da palavra. Nesse contexto, a clínica do trabalho assume um importante papel no sentido de mobilizar as resistências e as ações para o deslocamento do sujeito da posição de assujeitado e alienado para a posição de sujeito em busca de sua existência ético-política e de emancipação.

MC10 | Modelagens para estudos longitudinais e de medidas repetidas em POT
Ministrante: Felipe Valentini (USF)

Resumo da atividade: A repetição de avaliações e mensurações é importante para a compreensão do desenvolvimento de variáveis em contextos organizacionais. Delineamentos de medidas repetidas permitem testar se um fenômeno está, de fato, em crescimento ou é estacionário; além disso permitem testar o impacto de uma variável sobre outra ao longo do tempo. Abordei no curso modelagens para medidas repetidas aplicadas principalmente a estudos longitudinais em POT. O conteúdo engloba: 1. Aspectos teóricos e de planejamento de pesquisas longitudinais; 2. Problemas e soluções de medidas utilizadas em estudos longitudinais; 3. Importância da invariância da medida; 4. Prática de análise de dados longitudinais (ANOVA, Curva de Crescimento por Equações Estruturais e Modelagem Multinível).

MC11 | Publicando em Revistas de Alto Impacto: Orientações para autores
Ministrante: Giuseppina Marsico (UFBA)

Resumo da atividade: The contemporary arena of academic publishing in social and human sciences is characterized by the flourishing of publication media and the quantification of knowledge-representation (IF, H-index, etc.), that demand "groundbreaking" contributions to the "literature", an ill-defined semantic field, bounded by reduced heterogeneity in the development of new ideas and a within rigidity of field by "border controllers" (rejection rate, etc.). The workshop is precisely focused on what is not-yet-literature, but will potentially become the ideas of the future.

MC12 | Impactos da transformação digital em contextos organizacionais e de empreendedorismo
Ministrante: Elziane Bouzada Dias Campos (Mentori.se)

Resumo da atividade: Muito se tem debatido sobre a transformação digital e o objetivo desse mini-curso é sistematizar os impactos desse novo contexto para melhor orientar a avaliação das mudanças tecnológicas em curso e dos futuros possíveis revelados com seu avançar. Para tanto, esse mini-curso será orga-

nizado em quatro momentos. Inicialmente iremos melhor entender a máxima que afirma que toda organização se tornará um negócio de tecnologia por meio da avaliação de cases de mercado e de novas práticas organizacionais. Na sequência, iremos ressignicar as premissas da ação empreendedora no mercado digital e do que é empreendedorismo pela perspectiva Lean Startup. Num terceiro momento, iremos traçar um panorama da dinâmica e novos contornos de variadas atuações profissionais, debatendo suas semelhanças e diferenças. De forma transversal, iremos refletir sobre o papel dos cientistas, pesquisadores e investigadores nessa realidade e no porvir. Por fim, iremos apresentar como o processo de adaptação digital está pressionando nossa realidade individual e modelar nossa atuação potencializada pela tecnologia no decorrer dos próximos 10 anos

MC13 | Diagnóstico de diversidade sexual e de gênero nas organizações: mulheres e pessoas LGBTQIA+
Ministrantes: Pricila de Sousa Zarife (UFU) e Ligia Carolina Oliveira-Silva (UFU)

Resumo da atividade: No Brasil, a diversidade vem conquistando espaço nos planejamentos estratégicos de organizações de diferentes segmentos, apesar de boa parte delas ainda permanecer relativamente homogênea, com pouca diversidade. Ocorre que grupos minoritários, como mulheres e pessoas LGBTQIA+, enfrentam muitas formas de discriminação (abertas ou veladas) no ambiente de trabalho, que dificultam sua entrada, permanência e ocupação de cargos mais altos nas empresas. Isto implica a necessidade de uma boa gestão da diversidade, buscando desenvolver políticas e práticas voltadas ao recrutamento, à retenção e ao gerenciamento de uma força de trabalho diversa. Um dos aspectos essenciais para isso é a realização de um diagnóstico de diversidade que, se bem planejado e executado, pode contribuir para uma melhor compreensão da realidade organizacional e auxiliar na formulação de políticas que valorizem a diversidade e fomentem uma cultura verdadeiramente inclusiva. Diante disso, este minicurso tem por objetivo geral possibilitar que a pessoa participante seja capaz de planejar um diagnóstico de diversidade sexual e de gênero nas organizações. Mais especificamente, espera-se que a pessoa participante seja capaz de: discutir o conceito de diagnóstico organizacional; argumentar a importância da realização de diagnósticos organizacionais teoricamente embasados; explicar os diferentes conceitos pertinentes à diversidade nas organizações; argumentar sobre a importância da diversidade nas organizações; explicar o modelo teórico de diagnóstico de diversidade nas organizações; e delinear as etapas de um diagnóstico de diversidade nas organizações.

MR01 | Mesa redonda: Estágios e produção de conhecimento: desafios para a formação atual em POT

Área: Produção e divulgação de conhecimento em POT

Coordenação: SONIA MARIA GUEDES GONDIM, Ufba

Resumo: Esta mesa redonda foi planejada com base em três capítulos do Manual de Orientação de estagio para docentes-supervisores de POT publicado em 2020 pela editora Artesã. Ao elaborarmos este Manual a expectativa era a de ajudar no planejamento, na organização, na avaliação e na implementação desta importante e desafiante faceta da prática na formação acadêmica e profissional nos cursos de graduação em Psicologia. A formação em Psicologia no Brasil é feita prevalentemente por instituições de ensino superior privadas nem sempre engajadas em uma articulação mais alinhada entre produção do conhecimento e prática profissional. O estágio é fundamental para uma melhor transição da vida acadêmica para a vida profissional, especialmente por ser um dos responsáveis pelo desenvolvimento do autoconceito vocacional, identidade profissional e a construção da carreira do futuro profissional da psicologia. O referido Manual foi desenvolvido por um subgrupo de pesquisadores de um Grupo de Trabalho (GT) de POT vinculado à Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP. O objetivo principal desta mesa é discutir aspectos teórico-conceituais e metodológicos relacionados aos estágios supervisionados em Psicologia no Brasil e os desafios na formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), especialmente em decorrência das significativas mudanças por que passa o mundo do trabalho na atualidade. Na apresentação 1, pretende-se discorrer sobre o campo de estágio/práticas como via de produção de conhecimento em POT, viabilizando o aperfeiçoamento do campo e estreitando as relações entre teoria e prática. A apresentação 2 aborda de que modo o estágio e as práticas profissionais podem promover o desenvolvimento de competências interpessoais, ético-morais e técnicas, essenciais ao trabalho em equipes fortemente presentes na atuação profissional do psicólogo organizacional e do trabalho. Por fim, a apresentação 3 discute o processo de acompanhamento e a avaliação das atividades desenvolvidas em estágios de POT, etapa de fundamental relevância, pois fornece orientações ao docente-supervisor a apoiar o estudante na sua transição do mundo acadêmico para o do trabalho e na sua iniciação em atividades profissionais específicas.Espera-se que esta mesa-redonda ofereça um profícuo diálogo teórico e prático sobre o papel dos estágios na aprendizagem de competências centrais para o psicólogo em formação com efeitos positivos para o aperfeiçoamento da formação profissional em POT.

Fala 1: ESTÁGIO E PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO NO CAMPO DE POT

SONIA MARIA GUEDES GONDIM, Instituição de Origem : Ufba

Resumo: POT é um campo científico com foco na produção de conhecimento e na solução de problemas práticos, para fins de intervenção profissional e promoção de mudanças no mundo do trabalho e das organizações. Os campos teórico e prático podem e precisam estar integrados para contribuir para o avanço da POT no Brasil. Essa integração é um dos desafios centrais para a formação do futuro psicólogo e, em especial, para o supervisor acadêmico de estágios curriculares. O desafio é ainda maior em instituições de ensino superior privadas, espaços prevalentes da formação em Psicologia no Brasil, pois muitas delas não privilegiam a pesquisa para fins de produção científica. Mas sem a formação científica, o estágio e as futuras atividades profissionais do psicólogo recém-graduado tenderão ao tecnicismo e à reprodução de modelos não testados cientificamente e carentes de fundamentos teóricos. Nesta apresentação ressaltaremos que o plano de estágio necessita ir além do desenvolvimento de competências gerais e específicas em POT. Possui mais chances de êxito se desenhado a partir da definição de um problema prático e na proposição de alternativas de intervenção que poderiam vir a colocar à prova, princípios, pressupostos e hipóteses relacionadas às teorias existentes no campo. Os resultados decorrentes da experiência

prática também podem contribuir para a elaboração de futuros projetos de pesquisa em nível de mestrado e doutorado. Acreditamos que dessa maneira se viabiliza um ciclo de integração entre estágio (tentativa de solução de um problema prático), teoria (conjunto articulado de postulados, princípios e proposições na tentativa de explicar um fenômeno) e pesquisa (abordagens e estratégias metodológicas para exploração e teste empírico). Em síntese, pretende-se nesta apresentação destacar a importância de o professor-supervisor de estágio adotar procedimentos metodológicos mais rigorosas na condução das práticas de estágio, quer básicas ou profissionalizantes, para que o conhecimento delas derivado venha a ser mais confiável, permitindo o avanço no campo da produção científica em POT.

Fala 2: O PAPEL DO ESTÁGIO NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PARA O TRABALHO COLABORATIVO DE PSICÓLOGO/A(S) EM EQUIPES MULTI E INTERDISCIPLINARES

GARDÊNIA DA SILVA ABBAD, Universidade de Brasília

Resumo: Este trabalho analisa as principais tendências da educação superior contemporânea e os desafios educacionais oriundos da natureza inter e multidisciplinar da produção de conhecimentos e do caráter multiprofissional da atuação conjunta de profissionais de diferentes áreas no diagnóstico e na solução de problemas complexos. Discute-se o papel dos estágios como estratégia educacional imprescindível à formação de psicólogo/a(s), ao oportunizar a integração entre a teoria e a prática e colocar o estudante em cenários reais de trabalho. Foram identificadas, na literatura da área, algumas competências sociais consideradas necessárias à atuação de profissionais em equipes multiprofissionais, as quais podem ser desenvolvidas durante os estágios em psicologia. Entre essas competências e habilidades, estão: (1) o trabalho colaborativo em equipe, que compreende o reconhecimento da importância de objetivos comuns, a expressão de atitudes favoráveis à colaboração e a disposição para colaborar com outros profissionais no trabalho; (2) a compreensão de papéis, responsabilidades e expertise dos membros da equipe, que inclui o conhecimento e o desenvolvimento do próprio papel profissional dentro da equipe, percepção de diferenças entre os papéis, atitudes e habilidades dos profissionais que compõem a equipe, a compreensão das fronteiras entre papéis/profissões e a capacidade de superar concepções errôneas sobre as relações entre papéis; (3) o foco no usuário/cliente que abrange a compreensão sobre necessidades do usuário/cliente e a disposição do profissional/estudante para colocar o usuário/cliente como participante ativo da equipe na tomada de decisão. Ao final, são discutidas metodologias educacionais ativas que podem ser utilizadas por supervisores e estagiários como estratégias de desenvolvimento de competências sociais de trabalho em equipe. Entre os métodos, destacam-se: a aprendizagem baseada em problemas, a simulação realística, a gamificação e o treinamento em habilidades sociais (THS). A supervisão de estágios, ao discutir situações reais ou aproximações da realidade de trabalho com os estagiários, oportuniza a construção de conhecimentos sobre limites e interfaces entre papéis profissionais, estimula a reflexão sobre sentimentos e emoções que emergem nas interações do estagiário com a equipe de trabalho e desenvolve estratégias de enfrentamento aos inúmeros desafios e barreiras do trabalho colaborativo nas organizações. Supervisões feitas em grupo de estagiários também favorecem a variação de cenários de prática, ampliando as experiências de aprendizagem a partir da troca de informações entre estagiários sobre os respectivos locais de estágio, características das equipes, atividades, desafios e estratégias de aprendizagem e solução colaborativa de problemas técnicos, éticos, sociais e culturais.

Fala 3: ACOMPANHANDO E AVALIANDO AS ATIVIDADES DE ESTÁGIO EM POT

THAÍS ZERBINI

Resumo: O acompanhamento e a avaliação dos estágios de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) permitem ao docente-supervisor compreender como esse processo de aprendizagem se desenvolve, o que o torna apto a auxiliar o estudante na sua transição do mundo acadêmico para o do trabalho, bem como, na sua iniciação em atividades profissionais específicas. Dentre os inúmeros desafios da supervisão de estágio em POT destacam-se três. O primeiro é conseguir, em um período de supervisão relativamente curto, cobrir lacunas de competências identificadas nos relatos dos estudantes, compreendendo tanto os aspectos de fundamentação teórica, quanto os relativos à atuação profissional em termos de habilidades e atitudes. O segundo desafio é conciliar a demanda de supervisão dos estudantes coletiva ou individual com a carga horária disponível dos professores. O terceiro desafio situa-se no campo de atuação dos estudantes, pois alguns deles, embora desejem, enfrentam dificuldade para realizar um estágio específico em POT. O objetivo desse trabalho, portanto, consiste em apresentar aos docentes-supervisores de estágio um conjunto de recomendações práticas detalhadas de acompanhamento e avaliação da supervisão, para lidar com os desafios enumerados, a saber: a) Acompanhamento das atividades de estágio; b) Registro das atividades de estágio; c) Avaliação das atividades de estágio; e d) Resultado da avaliação de aprendizagem no estágio. As ações de acompanhamento do estágio devem ser feitas com base no Modelo de Aprendizagem Experiencial, pois o mesmo pressupõe a interação entre indivíduo e meio ambiente, e também, o incentivo pela reflexão das experiências concretas. Sabe-se que o estágio profissionalizante curricular está previsto para ocorrer nos períodos finais da graduação e, quem dele participa, já pode ter um conjunto de conhecimentos que subsidia suas práxis e que alimenta seus processos de crítica e reflexão sobre ela. Este é o motivo pelo qual é importante, ao longo do processo de acompanhamento e avaliação, retomar o que foi adquirido ao longo do curso e também evidenciar as aquisições advindas das experiências no estágio, já que pode contribuir para melhorar a atuação do futuro psicólogo. Sendo assim, torna-se fundamental garantir a efetividade de ações educacionais relacionadas ao estágio curricular, e é por esse motivo que os professores-supervisores e demais profissionais envolvidos precisam estar bem capacitados a desenvolver e implementar sistemas de avaliação que de fato permitam ganho de repertório de competências para atuar em POT.

MR02 | Mesa redonda: Contribuições da análise do comportamento organizacional para a prática profissional de psicólogos/as

Área: Desempenho no Trabalho e da Organização

Coordenador: HUGO SANDALL, Instituição de Origem: Universidade Salgado de Oliveira

Resumo: A Análise do Comportamento é uma das abordagens da psicologia que dá suporte teórico-empírico à pesquisa em POT e a prática da gestão de pessoas em organizações há mais de meio século. Suas práticas são baseadas na psicologia operante e seus preceitos teórico-metodológicos se baseiam no Behaviorismo Radical. No cotidiano de organizações, intervenções baseadas na análise do comportamento costumam produzir resultados atraentes no sentido da redução de custo e ganhos de produtividade. Tecnologias baseadas na análise do comportamento vêm sendo usadas com sucesso na busca de aumento da produtividade, na programação de ensino, na gestão de vendas e na segurança no trabalho. Ainda que colecione evidências consistentes e métodos validados, permanece razoavelmente desconhecida e

relegada a nichos. É, inclusive, intrigante o fato de o Brasil abrigar uma das maiores comunidades de analistas do comportamento do mundo, dotada de expressivo reconhecimento em diversos campos da psicologia, se comparada à incipiente atuação de tais profissionais em organizações brasileiras. Diante de tal realidade, não surpreende que o país não disponha de formação na área exceto poucos programas de formação profissional continuada de curta duração. Nesse sentido, trata-se de uma área da psicologia que carece da devida divulgação de seu potencial como suporte empírico à gestão do comportamento organizacional bem como da formação de profissionais que possam contribuir de forma mais constante para o progresso na área. A compensação de tal lacuna encontra fórum ideal no X CBPOT. Assim, a presente mesa redonda tem como objetivo apresentar três iniciativas de profissionais atuantes em contextos organizacionais embasados na análise do comportamento, sendo dois psicólogos e uma psicóloga. Com essa mesa, pretendemos promover uma discussão teórica acerca de intervenções em campo por meio da aplicação de conceitos e técnicas oriundos da gestão comportamental em organizações, incluindo o impacto da transição do laboratório ao campo. Experiências práticas podem cumprir o propósito de apresentar à comunidade científica e profissional como fazer a transição do conhecimento em aplicações que facilitam a mudança comportamental. Desse modo, esperamos contribuir para apresentar caminhos consolidados para profissionais e pesquisadores/as contemplarem como soluções teórico-metodológicas para suas demandas de atuação e investigação. Do ponto de vista do papel da análise do comportamento na ampliação do debate teórico-metodológico que faz avançar a POT como um todo, o desenvolvimento da área pode agregar ao oferecer uma alternativa viável para as iniciativas majoritariamente inspiradas pela psicologia cognitiva.

Fala 1: MODELAGEM DA IDENTIFICAÇÃO DE COMPORTAMENTOS DE DESEMPENHO PROFISSIONAL: FAVORECENDO A AUTOGESTÃO

HUGO SANDALL, Universidade Salgado de Oliveira

Financiador: Empresa Pública

Resumo: O desempenho profissional pode ser compreendido como uma classe de comportamentos que abriga aqueles que contribuem para que a organização alcance seu objetivo. Essa definição funcional implica uma diversidade de comportamentos compondo atividades de cada pessoa. Para fazer a gestão dos comportamentos que desempenham, trabalhadores/as precisam discriminá-los, uma habilidade raramente desenvolvida em organizações. Diversas técnicas adotadas em pesquisas do comportamento organizacional são baseadas na gestão comportamental em organizações (OBM, na sigla em inglês) e adaptam a análise do comportamento ao contexto laboral. Entre tais técnicas, o uso de diários tem sido amplamente adotado. Esta apresentação descreve uma experiência de modelagem comportamental realizada previamente a uma oficina de autogestão do desempenho profissional. Esta intervenção teve como objetivo aprimorar a capacidade de isolar e nomear comportamentos compostos da tétrade verbo de ação, complemento, critério e condição por meio de aproximações sucessivas. Durante quatros semanas, 28 participantes (61% homens e 50% chefes) receberam diariamente um questionário eletrônico para listarem as atividades realizadas naquele dia seguindo um protocolo de descrição. Inicialmente composta da díade verbo de ação e complemento, a demanda evoluiu gradualmente para a tétrade verbo de ação, complemento, critério e condição, típica de protocolos de descrição comportamental de competências em descrições de cargos. Os/As participantes recebiam reforços sociais e o relato por email. Os reforços, de natureza social, eram personalizados e elogiosos além de recomendar melhorias, quando havia oportunidade. Eles foram liberados sob um esquema de razão variável que entregou, em média, 11,4 relatos e

receberam 2,5 reforços, em média. Ao final, cada um/a recebeu seu conjunto de relatos para servirem de matéria-prima para a oficina de autogestão que se seguiria. Os feedbacks personalizados surpreenderam os/as participantes e tiveram efeito reforçador acima do esperado demostrado não só na frequência de respostas, mas na evolução da qualidade dos relatos e manifestações positivas da experiência. Mesmo as recomendações de melhoria que esperávamos que adotassem função punitivas, daí a compensação dos elogios, assumiram efeito reforçador. Tal reversão foi interpretada como efeito da atenção individualizada. Os participantes manifestaram aumento da clareza de como seu tempo era usado e redução de vieses cognitivos na descrição de suas atividades. Eles também mudaram a forma de compreender o que compõe suas atividades mudando a relação que tinham com atividades de apoio. O uso de diários oferece amplo feedback do trabalho dos profissionais e pode ser aplicado periodicamente para apoiar a autogestão do desempenho profissional.

Fala 2: MENTORIA GERENCIAL: DESENVOLVENDO HABILIDADES DE COMUNICAÇÃO EM UM LÍDER

ALINE BATTISTI ARCHER, Universidade Federal de Santa Catarina

Resumo: O objetivo deste trabalho é relatar a realização de uma mentoria gerencial, com base no método de Programação de Ensino (PE), subárea da Análise do Comportamento. A mentoria foi realizada em uma empresa privada de logística do Sul do Brasil e visou desenvolver habilidades de comunicação em um líder. Este líder ocupava um cargo de supervisão, tinha idade aproximada de 40 anos e não havia completado o ensino médio. Era responsável por gerir uma equipe de 10 profissionais que exerciam atividades operacionais. A mentoria foi baseada nas etapas da PE: caracterização das necessidades da organização; identificação das habilidades (comportamentos) a serem ensinadas; elaboração das estratégias para ensino dessas habilidades; aplicação do programa de ensino e avaliação dos resultados do programa. As necessidades da organização em relação à mentoria foram identificadas com os gestores, com a equipe do líder e por meio de observação de como ele se comunicava com os demais profissionais. Nesta etapa, foi descoberto que o líder tinha dificuldade em se comunicar de maneira precisa e compreensível. Fundamentado na literatura, foi criado um mapa comportamental de ensino contendo 101 habilidades relevantes para o processo de comunicação de uma mensagem. Dessas, 10 habilidades, que se referiam ao "planejamento da emissão de uma mensagem, com base no objetivo da mensagem e nas características do receptor e da situação de envio da mensagem", foram selecionadas para serem ensinadas ao líder. A partir disso, foram elaboradas estratégias de ensino, tais como instrução verbal e escrita, e simulação da situação a ser vivenciada pelo líder. A mentoria foi realizada semanalmente, com duração de cerca de 1h30, em quatro sessões. Ao longo delas, foram fornecidos feedbacks imediatos, sempre que possível, graduais e propositivos ao líder. Após a execução da mentoria, foi realizada uma avaliação dos seus resultados, com foco nas mudanças da comunicação do líder em seu trabalho: sua equipe e gestores relataram que ele passou a falar mais devagar, verificar possíveis dúvidas da equipe em relação ao que falou e enviar mensagens por e-mail mais organizadas (estruturadas em tópicos e com delimitação do objetivo da mensagem). Com base nos resultados da intervenção, pode-se considerar que o método da Programação de Ensino é útil para orientar a atuação do mentor e capaz de desenvolver habilidades profissionais no contexto organizacional.

Fala 3: PLANEJAMENTO E APLICAÇÃO DE UMA INTERVENÇÃO DE MUDANÇA CULTURAL

FELIPE SILVA DIAS

Resumo: O objetivo deste relato foi uma intervenção envolvendo o mapeamento e planejamento cultural, baseada em Análise do Comportamento. A intervenção foi realizada em uma empresa privada de Minas Gerais, com o objetivo de fomentar práticas culturais que estivessem mais alinhadas com a estratégia da organização, considerando seu segmento e as tendências de mercado. A empresa é do segmento de varejo de moda e atua há mais de 30 anos no mercado, com diversas unidades. A intervenção foi realizada em 3 etapas: mapeamento de práticas culturais; planejamento cultural; e mudança cultural. O mapeamento das práticas culturais teve como objetivo identificar comportamentos integrados ou compartilhados dentro da organização, bem como as possíveis estruturas de gestão, rituais e incentivos que os mantinham. Foram realizadas 15 entrevistas de 1h com os gestores, 16 grupos focais de 1h e 30 min com as equipes, uma entrevista com a diretoria (5h), aplicação de questionário (85% de adesão), análise documental e 22 horas de observação. Com este levantamento foi possível identificar comportamentos comuns que foram agrupados e nomeados em categorias (valores). Na segunda etapa, foi apresentado este mapeamento e, em conjunto com a alta direção, foram selecionados comportamentos que deveriam continuar sendo incentivados, aqueles que deveriam ser modificados ou extintos e novos comportamentos que deveriam ser fomentados na organização, considerando a estratégia da empresa. Dentre os comportamentos que foram escolhidos como importantes para serem adicionados, os priorizados foram os que estavam na categoria nomeada como "valorização das pessoas", que eram inicialmente a realização das reuniões individuais de acompanhamento e as de feedback. Partindo do mapeamento e deste planejamento das práticas culturais, foi construído um plano de trabalho com o objetivo de produzir a mudança cultural necessária. O plano de trabalho incluiu a mudança do modelo de remuneração e nos processos de gestão de pessoas, incentivando os gestores a realizarem reuniões de acompanhamento individual e feedback com seus liderados. Além disso, os processos envolveram o registro e lembretes destas atividades por um sistema informatizado, o treinamento coletivo sobre ferramentas, treinamento on the job com cada gestor na aplicação das ferramentas, orientação e acompanhamento da alta direção sobre sua condução com os gestores. Após a intervenção, os gestores passaram a realizar uma média de 1,8 reuniões por pessoa da equipe por mês e 100% das que haviam entrado na empresa há mais de um mês com ao menos uma reunião.

MR03 | Mesa redonda: Trabalho decente e (ad)diversidade em meio à pandemia da COVID-19

Área: Fatores Humanos no Trabalho

Coordenador: MARIA DO CARMO FERNANDES, UMESP

Financiador : Empresa Pública / USP e FAPESP

Resumo: Desde a iniciativa da Organização Internacional do Trabalho no final do século XX (1999), o trabalho decente representa uma expectativa de qualidade do trabalho que deve estar disponível para todos os trabalhadores. O risco à saúde pública colocado pela pandemia da COVID-19 contribuiu para reafirmar a importância de elementos relacionados à qualidade do trabalho, especialmente em contextos sociais já considerados vulneráveis. Essa mesa tem por objetivo analisar as configurações impressas no mundo do trabalho como resposta à pandemia da COVID-19 e promover uma discussão teórica em torno do conceito de trabalho decente a partir da adversidade e da diversidade (de soluções, de perfis profissi-

onais, de intervenções) presentes no contexto pandêmico. Para tanto, foram consideradas iniciativas em três frentes. A primeira apresentação tem por objetivo analisar narrativas das histórias de trabalhadores informais, autônomos, de microempreendedores e gestores de pessoas para caracterizar e compreender os aspectos referentes a trabalho decente e trabalho digno. Os resultados questionam a estrutura oferecida pelos instrumentos de medida para tais construtos, indicando a necessidade de debate sobre seus contornos. O próximo trabalho busca contribuir com essa lacuna trazendo a adaptação de uma medida de trabalho decente. O objetivo da segunda apresentação é mostrar evidências de validade de uma medida curta de trabalho decente no contexto brasileiro para a categoria profissional de Psicologia. Após grande esforço de ajuste semântico dos itens, as duas análises conduzidas (Análise Fatorial Confirmatória e Análise de Rede) confirmaram a mensuração do construto com sete fatores: Princípios fundamentais e valores no trabalho, Tempo/Carga de trabalho adequada, Realização e significado do trabalho, Remuneração adequada para o exercício da cidadania, Proteção Social, Oportunidades e Saúde e Segurança. A partir do pressuposto de que a adoção do teletrabalho aumentou em decorrência da pandemia, a terceira apresentação teve como objetivo analisar as diferenças entre percepções de médicos, psicólogos e professores universitários em teletrabalho quanto aos riscos psicossociais, ao suporte social e ao engajamento no trabalho. Os resultados revelaram que os grupos de profissionais diferem entre si em várias dimensões (ex.: engajamento, satisfação com suporte recebido de amizades, fadiga, níveis de liberdade claridade do papel, entre outros). O teletrabalho é menos penoso para psicólogos ao passo que professores universitários são que relatam mais características negativas. Observados de maneira conjunta, os resultados dessas três apresentações fomentam a discussão sobre teletrabalho colocada em nova perspectiva pela pandemia e dão suporte para a perspectiva individual/psicológica de trabalho decente no contexto brasileiro.

Fala 1: O TRABALHO EM NARRATIVAS DE VIDA: O TRABALHO DECENTE NO MERCADO INFORMAL E EM OUTROS COLETIVOS SOCIAIS

AMALIA RAQUEL PÉREZ NEBRA, Universidad de Zaragoza

Financiador : Empresa Pública / Universidade de São Paulo

Resumo: A realidade brasileira é marcada fortemente pelo trabalho informal e por iniciativas de microempreendedores e de pequenos negócios. Há um hiato entre o que se produz na academia e a realidade do trabalho no contexto brasileiro, evidenciando os limites da capacidade de intervir de modo efetivo, tal como preconizada pela agenda do trabalho digno e decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Buscou-se dar voz a estes diversos grupos de trabalhadores, como formas de acessar seus modos de pensar, sentir e agir. O objetivo geral deste projeto de pesquisa é analisar a estrutura e a dinâmica das narrativas das histórias de trabalhadores informais, autônomos, de microempreendedores e gestores de pessoas para identificar padrões e especificidades que caracterizam suas representações concretas, simbólicas e contextuais e assim caracterizar e compreender os aspectos referentes a trabalho decente e trabalho digno. Para acessar as narrativas optou-se por uma abordagem multimetodológica: foram entrevistados trabalhadores de 3 contextos de trabalho (periférico; em transição devido à transformação tecnológica e pequenos empreendimentos) e posteriormente aplicou-se um questionário padronizado de trabalho decente e trabalho digno. Foi utilizada uma análise temática para depuração do material obtido. Os resultados sugerem que os diferentes contextos apresentam padrões de narrativas que convergem com as dimensões de trabalho decente de sobrecarga de trabalho e oportunidades. As dimensões de princípios, preenchimento/realização, e oportunidade variam conforme o contexto de trabalho.

Em termos de dignidade no trabalho, as dimensões de respeito, valor inerente do trabalho realizado, e competência convergem; embora a dimensão de equalidade não seja evidente. A dimensão de proteção social tal e como é proposta nas diferentes medidas de trabalho decente não se aplica no Brasil pelo contexto local. Assim, os resultados questionam a estrutura oferecida pelos instrumentos de trabalho decente e trabalho digno, indicando a necessidade de um debate sobre os contornos conceituais bem como sobre a questão da sustentabilidade e generalização deste modelo.

Fala 2: A MENSURAÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO CONTEXTO BRASILEIRO: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DE UMA MEDIDA CURTA

FABIANA QUEIROGA, Université de Lorraine

Financiador : Empresa Pública / CFP

Resumo: O conceito de trabalho decente já vinha se refinando nos últimos anos e ganhando sustentação de diversas disciplinas. Do ponto de vista da Psicologia, um esforço tem sido empreendido no sentido de relacionar o trabalho do indivíduo com seu contexto socioeconômico, incluindo foco no papel do significado e do propósito no trabalho. A partir de uma perspectiva mais individual, medidas de trabalho decente têm sido desenvolvidas, entretanto, limitadas a contextos de suporte político e legal ao trabalhador diferentes daqueles que temos no Brasil. Assim, nosso objetivo é apresentar evidências de validade de uma medida curta de trabalho decente no contexto brasileiro para a categoria profissional de Psicologia. Para tanto, foi considerado o instrumento Decent Work Questionnaire, previamente testado em uma amostra de trabalhadores em Portugal e no Brasil, que inclui sete dimensões: Princípios fundamentais e valores no trabalho, Tempo/Carga de trabalho adequada, Realização e significado do trabalho, Remuneração adequada para o exercício da cidadania, Proteção Social, Oportunidades, e Saúde e Segurança. Um grupo de especialistas trabalhou na adaptação cultural dos itens implementando ajustes quando necessário e reduzindo o questionário de forma a reter três itens por fator. A medida curta foi aplicada 5.750 psicólogos das cinco regiões brasileiras (79,8% mulheres; média de tempo de formação 14,5; DP =11,5) que atuavam predominantemente na clínica (71,3%) e a maioria indicou ter mais de um tipo de vínculo com o trabalho (64,9%). Como primeira etapa, realizamos uma Análise de Redes, técnica permite explorar fenômenos psicológicos e fornecer indicadores e representações gráficas que auxiliam na compreensão da estrutura e das relações das variáveis psicológicas a partir de parâmetros psicométricos. Os resultados dos indicadores de conectividade, proximidade e grau de força permitiram indicar as mesmas sete dimensões originais. A análise fatorial confirmatória (CFA) mostrou bons indicadores de ajuste para o modelo de sete fatores com três itens cada: CFI = 0,96; TLI = 0,95; RMSEA = 0,055. O resultado das análises exploratória e confirmatória sinalizam para a iniciativa bem-sucedida de mensuração do trabalho decente com uma escala de 21 itens e sete dimensões. Progressos na compreensão do conceito de trabalho decente podem ser feitos ao relacioná-lo com outros construtos. Assim, oferecer uma medida curta pode auxiliar evitar viés de respostas decorrentes da fadiga dos respondentes, e fomentar a revitalização da agenda do trabalho decente no contexto brasileiro.

Fala 3: PERCEPÇÕES DE RISCOS, SUPORTE E ENGAJAMENTO EM TELETRABALHADORES DURANTE A COVID19

MARIA DO CARMO FERNANDES

Financiador : Empresa Pública / FAPESP processo no. 2021/05275-4

Resumo : A pandemia da Covid-19 aumentou a adoção do teletrabalho em diversas profissões, trazendo impactos para as organizações e para os trabalhadores. O presente estudo teve como objetivo analisar as diferenças entre percepções de médicos, psicólogos e professores universitários em teletrabalho quanto aos riscos psicossociais, ao suporte social e ao engajamento no trabalho. A pesquisa foi de corte transversal e utilizou um questionário para coleta de dados sociodemográficos e as escalas Utrecht de Engajamento no Trabalho, de Satisfação com Suporte Social, de Demandas/Recursos de TICs e o Questionário Psicossocial de Copenhague. Participaram 233 teletrabalhadores, sendo 26 médicos, 48 professores universitários e 159 psicólogos com médias de idade de 40 anos, 14 anos de tempo de experiência profissional e 8 anos de trabalho na organização atual. Os dados foram analisados por estatísticas descritivas e análises de variância. Os resultados revelaram que os grupos de profissionais diferem entre si em engajamento ($Z=6,62$, $gl=2$, $p< 0,01$), em satisfação com suporte recebido de amizades ($Z=3,41$, $gl= 2$, $p< 0,05$) e de relações intimas ($Z=4,74$, $gl=2$, $p= 0,01$), em fadiga, uma dimensão do Tecnoestresse ($Z= 4,69$, $gl=2$, $p=0,01$), em demandas quantitativas de produção e tarefas ($Z= 10,31$, $gl=2$, $p< 0,001$), níveis de liberdade ($Z=11,34$, $gl=2$, $p< 0,001$) e sentido do trabalho ($Z=7,34$, $gl=2$, $p=0,001$). Diferem ainda em claridade do papel (aspecto de relações do trabalho e gestão) ($Z=3,75$, $gl=2$, $p< 0,05$), em sintomas depressivos (aspecto de saúde e bem-estar) ($Z=3,51$, $gl=2$, $p< 0,05$) e em satisfação no trabalho ($Z=9,61$, $gl=2$, $p< 0,001$). Comparações post-hoc revelaram que os psicólogos foram os profissionais que melhor significam seu trabalho, que gozam de maior liberdade, que mais se desenvolvem, que têm seu papel mais claro, ou seja, aqueles profissionais entre os três, para quem o teletrabalho é menos penoso e mais significante. Por outro lado, o professor universitário forma o grupo que relata mais características negativas. Embora relatem maior suporte com relações sociais, são eles que relatam maior cansaço e mais sintomas depressivos, talvez pelo fato de estarem menos habituados a trabalharem com as TICs. Discutem-se as condições de trabalho decente desses três profissionais no contexto da pandemia. Uma crítica ao estudo diz respeito ao pequeno número de médicos incluído entre os participantes que talvez tenha provocado viés nos resultados.

MR 04 | Mesa redonda: Saúde mental no trabalho: aspectos individuais e ambientais relacionados ao contexto militar

Área: Fatores Humanos nas Organizações

Coordenador: MARIA AUXILIADORA SALCEDO GIOLO, UFRJ

Resumo: A Saúde mental no trabalho vem sendo discutida por vários autores em busca de melhor compreender o ajuste do indivíduo ao contexto organizacional, enquanto as empresas buscam formas para se manter produtiva, ajustando suas estratégias para reduzir fatores de risco associados ao adoecimento do trabalhador. Algumas estratégias organizacionais tentam lidar de modo preventivo, a partir da mensuração de fenômenos ambientais e características individuais que potencialmente podem desencadear fatores negativos a saúde mental no trabalho. Pesquisas recentes, no Brasil, apresentaram estudos referentes ao contexto militar, que tem sido descrito como exigente, desafiador, rígido e de elevado risco para seus profissionais. Ambiente que por essas características podem potencializar a manifestação do estresse no trabalho, da vulnerabilidade ao estresse, da fadiga crônica, da ansiedade, do Burnout e outras dimensões evidenciadas em pesquisas quanto a saúde mental no trabalho. Em tese, o contexto militar se assemelha a outros contextos de trabalho mas que a influência cultural, baseada na hierarquia e disciplina no cumprimento de suas missões, exigem desse profissional coragem, dedicação e persistência elevados

(Monteiro da Silva, 2010). Nesse sentido a compreensão de dimensões da personalidade em profissionais militares, no que diz respeito ao neuroticismo, levou a construção de uma escala adaptada ao contexto que favorece a identificação de profissionais que apresentem dificuldades de ajustamento a carreira, ou mesmo àqueles que mostrem elevada tendência a vulnerabilidade e ao adoecimento no trabalho. Outra investigação importante ligada ao tema foi o estudo sobre a percepção do clima de segurança e bem estar em atividades de risco, voltada para a aviação militar. O estudo do clima de segurança no trabalho buscou evidências em variáveis preditoras de saúde mental e comportamento seguro. Identificando, em dados preliminares, que a percepção do clima de segurança foi associada ao comprometimento e a satisfação com o trabalho. As pesquisas, em tela, favorecem a reflexão e análise da importância em considerar os fatores ambientais e psicossociais que estão diretamente associados a saúde e qualidade de vida no trabalho, mas que também podem apontar fatores de risco ao bem estar do mental e físico dos profissionais nesse contexto. Podendo contribuir para possíveis programas de avaliação e de intervenção que favoreçam estratégias adequadas à saúde mental em contextos militares.

Fala 1: A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

ALICE SOFIA PEREIRA PADILHA, UFRJ

Resumo: A saúde mental e a qualidade de vida são variáveis diferentes que estão constantemente em relação, inclusive no contexto do trabalho, independente da área de atuação desse colaborador, desta forma, muitas instituições priorizam esses aspectos, compreendendo que aquele é o ambiente que o sujeito passa a maior parte do seu dia. A saúde é definida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como um estado de completo bem-estar físico, mental e social. A qualidade de vida envolve aspectos relacionados às condições de trabalho, segurança no ambiente de trabalho, estrutura organizacional, relações interpessoais, bem-estar do indivíduo. (Silva & Estender, 2016). A importância nos temas de saúde mental e qualidade de vida do trabalhador é devido as devidas interferência no comportamento relacionados a produtividade do indivíduo dentro da organização, assim como a motivação, adaptação e flexibilidade a mudanças. Um dos modelos utilizado dentro das organizações é o modelo de Walton, por possuir caráter quantitativo e qualitativo na área da qualidade de vida no trabalho, fazendo referência a aspectos sobre: compensação justa e adequada, condições de trabalho, desenvolvimento das capacidades, oportunidades de crescimento, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e o espaço total de vida, relevância social do trabalho. Ao se preocupar com a saúde mental do trabalhador, implementando ações que tragam melhor qualidade de vida para o indivíduo, antes se faz necessário a avaliação de forma sistemática ao que se refere a satisfação dessa população, através de coleta de dados é possível realizar essa análise sobre a percepção dos trabalhadores (Ribeiro & Santana, 2015). Podendo ser realizada em forma de instrumentos de medidas, que auxilie na mensuração das variáveis desejadas. Realizar levantamento de dados que envolva características de personalidade se torna relevante ao estudar sobre a saúde mental dos trabalhadores, por apresentar possíveis desordens de ajustamento. De forma similar é possível verificar sobre o clima de segurança no ambiente de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Os resultados a serem obtidos com o levantamento de dados são fundamentais para a verificação dos níveis de cada variável mensurada, para futuras ações com o objetivo de melhorar as condições de trabalho, transformando significativamente as emoções e bem-estar dos trabalhadores, através de habilidades a serem desenvolvidas no ambiente de trabalho com ações que promovam a saúde e melhor qualidade de vida.

Fala 2: A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO E AS DIMENSÕES DA PERSONALIDADE: DESENVOLVIMENTO DE UMA MEDIDA DE NEUROTICISMO PARA O CONTEXTO MILITAR.

MARIA AUXILIADORA SALCEDO GIOLO, UFRJ

Resumo: A ciência psicológica tem buscado compreender o desempenho do indivíduo e os fatores que possam afetar a saúde do trabalhador. Aspectos objetivos e subjetivos são estudados na relação trabalho -trabalhador, como parte de um referencial multideterminado que tendem a deflagar o processo de adoecimento no trabalho. Sobre o tema muitos estudos divulgam a relação entre a personalidade e a saúde mental no trabalho, mostrando que a dimensão neuroticismo compõe um padrão de traços de personalidade e características individuais, associados ao desajuste de trabalhadores em diversas áreas de atuação. O contexto organizacional militar tem sido descrito como exigente em termos físicos e psicológicos (Rosinha e Matias, 2015) e que se espera desses profissionais altos desempenhos. Sobre os traços de personalidade estudos apontaram que o neuroticismo, nesse ambiente, é uma dimensão importante, que pode descrever desordens de ajustamento e dificuldades na carreira militar (Fiedler, Oltmanns e Turkheimer, 2004). Em recente pesquisa para desenvolver instrumento de medida para avaliar a dimensão neuroticismo em contexto militar, de modo breve, foram considerados aspectos do ambiente como potencial para elevar o traço de neuroticismo, devido a rotina tensa, estressante e os riscos vivenciados nesse tipo de trabalho. Com o objetivo de suprir a lacuna de instrumentos adequados para avaliação do neuroticismo nesse contexto, foi desenvolvida uma escala que buscou ajustar as descrições sobre essa dimensão em estudo teórico, utilizando também as descrições de atributos militares, vistos como fundamentais a profissão. Participaram do estudo cerca de 500 militares no estado do Rio de Janeiro, onde 90% da amostra era de homens, com idade média de 30 anos. Para esse estudo todos os voluntários preencheram o termo de consentimento em pesquisa. Os resultados foram analisados com base em critérios estatísticos e apontaram para uma escala unidimensional, composta de 13 itens (exemplo, item 31: me considero nervoso e estressado quando estou no quartel), com KMO de 0.918 e com 3,8% de variância explicada. Todos os procedimentos teóricos e empíricos foram conduzidos na organização da medida e os resultados dessa investigação se mostraram adequados para a população investigada, pois a escala descreve a vivência de estados emocionais negativos, evidenciados pela tendência a vulnerabilidade e a apresentar com mais frequência ansiedade, irritabilidade e depressão, preocupação, raiva, frustração, sensibilidade a crítica, reatividade e autoavaliação negativa.

Fala 3: PERCEPÇÃO DO CLIMA DE SEGURANÇA E BEM-ESTAR NO TRABALHO EM ATIVIDADES DE ALTO RISCO E DESEMPENHO NO CONTEXTO MILITAR

THATIANE MACHADO DE MELLO SILVA

Resumo: A Psicologia aplicada à aviação militar se mostra atenta aos estudos sobre saúde e segurança no campo organizacional com o objetivo de identificar, avaliar e mitigar as situações de risco, bem como possibilitar um ambiente mais seguro e saudável para os militares. O fenômeno clima de segurança no trabalho é a forma com que os trabalhadores percebem, de maneira compartilhada, o ambiente laboral, normas e políticas de segurança, além de procedimentos relacionados à gestão da segurança na organização, que tornam o trabalho seguro e com menor potencial para a ocorrência de acidentes (Hahn & Murphy, 2008). O bem-estar no trabalho é um construto psicológico multidimensional, composto por dois vínculos afetivos positivos com o trabalho, "satisfação no trabalho" e "envolvimento com o trabalho" e um vínculo relacionado com a organização, "comprometimento organizacional afetivo" (Siqueira & Padovam, 2008). Inúmeras são as exigências vivenciadas cotidianamente por esses trabalhadores: o alto risco

constante inerente à atividade aérea, a responsabilidade de manusear uma aeronave de alto valor econômico associado a um poder de fogo; além da cobrança exercida por seus pares, superiores, autoridades e da própria sociedade civil. A pesquisa finalizada em 2020 teve como foco a perspectiva de variáveis psicológicas positivas como preditoras de saúde mental e comportamento seguro culminando na prevenção de acidentes de trabalho no contexto de risco elevado. Participaram 697 militares do Complexo Aeronaval da Marinha do Brasil. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa e os participantes preencheram voluntariamente, os seguintes instrumentos: (1) questionário para sociodemográficos; (2) Escala de Bem-estar no trabalho (3) Escala de Comportamento Seguro no Trabalho (ECST); e (4) Escala de Clima de Segurança no Trabalho. Houve influência significativa da variável psicológica bem-estar no trabalho sobre a percepção do clima de segurança. Os resultados mostram que a satisfação com o trabalho se correlacionou de forma positiva e significativa com o clima de segurança (r=0,65, p

MR05 | Mesa redonda: Gestão do desenho do trabalho

Área: Fatores Humanos no Trabalho

Coordenador: JAIRO EDUARDO BORGES-ANDRADE, Universidade de Brasília

Financiador : Instituição Financeira / CNPq

Resumo: O desenho do trabalho inclui dimensões relativas às 1) tarefas a serem executadas, 2) ao conhecimento necessário para realizá-las e aos contextos 3) sociais e 4) físicos e ergonômicos do trabalho. Agrupa estudos sobre sistemas sociotécnicos e grupos de trabalho autônomos; características do trabalho; demandas-controle do trabalho; demandas-recursos do trabalho; e teoria de papel. Aquelas quatro dimensões foram propostas visando integrar esses estudos e serviram de base para as investigações do nosso Grupo de Trabalho (GT) da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP). Elas podem estar associadas, por exemplo, a variáveis relativas a produtividade, inovação, satisfação, saúde, presenteísmo, inclusão, teletrabalho, justiça, comprometimento, engajamento, aprendizagem, desempenho, criatividade e desenvolvimento profissional. Nosso GT organizou um livro com 14 capítulos que mencionam essas variáveis e aqueles estudos, voltado para a atuação em gestão do trabalho e das pessoas. O livro apresenta bases teóricas, evidências empíricas e orientações práticas que possam apoiar pessoas interessadas em desenhar o trabalho. Três desses capítulos são mais voltados à mencionada gestão e serão incluídos como apresentações na presente Mesa. A primeira apresentação tratará do diagnóstico de desenho do trabalho. Descreverá uma escala para mensurar esse desenho, com base naquelas quatro dimensões: sua adaptação no Brasil e os resultados obtidos e sugestões sobre seus usos e aplicações práticas com o objetivo de desenhar o trabalho. A segunda apresentação oferecerá um esboço de mapa de competências para quem deseja atingir esse objetivo. Argumentará que as novas configurações do trabalho exigem qualificações adicionais dos gestores e que a eles caberia oferecer suporte aos demais trabalhadores para desempenharem suas funções a contento, preservando seu bem-estar e sua capacidade produtiva. A terceira apresentação abordará a gestão e a divisão do trabalho e a evolução histórica de suas concepções. Discutirá o conceito de gestão de tarefas e suas relações com a divisão dessas tarefas e analisará as implicações práticas dos estudos sobre como realizar essa gestão, com base no desenho do trabalho.

Fala 1:DIAGNÓSTICO DE DESENHO DO TRABALHO

JAIRO EDUARDO BORGES-ANDRADE, Universidade de Brasília

Financiador : Instituição Financeira / CNPq

Resumo: O conhecimento produzido sobre desenho do trabalho, nos últimos cem anos, impactou as áreas de comportamento organizacional, ergonomia, saúde, economia, engenharias, administração de operações, relações industriais e sociologia. Isso influenciou as políticas governamentais e as práticas organizacionais em todo o mundo, mas principalmente nos países mais industrializados. Ao longo do tempo, e com variados graus de sucesso, foram propostos diversos modelos explicativos e instrumentos de medidas que buscavam compreender as relações entre um conjunto variado de características do trabalho e do seu contexto com resultados organizacionais e individuais. Mais recentemente logrou-se construir um modelo integrativo que permitiu unir diversas dimensões relevantes que emergem a partir de diversificadas tradições de pesquisa. Um instrumento de mensuração de desenho do trabalho foi adaptado para o Brasil e teve evidências de validade publicadas em 2019. Ele oferece uma visão ampliada de como as tarefas, os trabalhos e os papéis são executados, estruturados e modificados. Estudos nacionais subsequentes o utilizaram para investigar relações com inclusão no trabalho, burnout, desenvolvimento profissional, aprendizagem individual e em equipes no trabalho, justiça organizacional, criatividade e inovação, e teletrabalho. Esse instrumento pode funcionar na prática profissional, para fundamentar a intervenção em organizações e no mundo do trabalho. O objetivo da presente apresentação é oferecer - a gestore(a)s - informações sobre como utilizar esse instrumento para fazer diagnóstico. Na primeira parte da apresentação, será feita uma síntese da estrutura dessa medida, em quatro dimensões referentes a características 1) das tarefas (autonomia, variedade, significado, identificação e feedback delas); 2) do conhecimento (complexidade, processamento de informação, solução de problemas, especialização) necessário para realiza-las; 3) sociais (suporte, interdependência, feedback dos outros e interação fora da organização); e 4) do contexto do trabalho (conforto, demandas físicas, condições e uso de equipamentos). Em seguida, serão descritos os achados de diversas investigações que utilizaram essa medida e suas possíveis implicações práticas. Ela poderá apoiar as avaliações de necessidades de mudanças no desenho do trabalho e de efeitos de mudanças previamente promovidas nesse desenho. Além disso, poderá servir para testar modelos teóricos de predição que envolvam (a) antecedentes de comportamentos humanos no trabalho (p. ex., associados a saúde, qualificação e desempenho) ou (b) consequências de processos ou mudanças no contexto do trabalho (p. ex., organizacionais, tecnológicas, sociais ou econômicas).

Fala 2: O GESTOR DE PESSOAS E O (RE)DESENHO DO TRABALHO

ARIANE AGNES CORRADI, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo : Evidências empíricas sugerem que o modo como os trabalhos são desenhados afeta indivíduos e grupos, com consequências para seus desempenhos e resultados organizacionais. Ao profissional que se dedica à Gestão de Pessoas torna-se fundamental desenvolver competências profissionais que o permitam não apenas (re) desenhar o trabalho, mas fazer sua gestão, ajudando na promoção de um melhor equilíbrio na relação entre o trabalho e aquele que o executa. Nossa suposição é que esse conjunto de competências estaria relacionado à gestão de projetos. O foco de atuação de qualquer gestor de projeto recai no desenvolvimento de ações de melhoria de processos, desempenho no trabalho, bem-estar do trabalhador e avaliação da qualidade de tais intervenções. A vantagem de o profissional de gestão de pessoas atuar como gestor de projetos é que as ações de (re)desenho do trabalho poderiam ser levadas a cabo isoladamente (por trabalhadores e gestores de pessoas, por exemplo) ou de modo articulado com

outras ações organizacionais (incluindo tomadores de decisão estratégicos). Sendo assim, seria assegurada melhor aplicabilidade à realidade de cada contexto profissional, respeitando inclusive a autonomia decisória (financeira, administrativa etc) de cada ator organizacional. Nesta apresentação pretendemos contextualizar a gestão e o gestor de projetos e discutir quais as principais competências relacionadas a este perfil, incluindo exemplos de como cada uma das dimensões de desenho do trabalho do modelo de Morgeson e Humphrey (características de tarefa e conhecimento, e de contextos sociais e não-sociais), pode vir a ser gerenciada. Defendemos que essas dimensões de desenho do trabalho estão interrelacionadas e que a intervenção em uma delas pode ter impacto nas demais. As intervenções realizadas por meio de projetos que combinem recursos materiais, humanos e financeiros entre setores da organização, para planejamento, implementação e o posterior acompanhamento e avaliação de resultados de (re) desenho de trabalho, podem reduzir riscos financeiros e organizacionais e aumentar o comprometimento da alta gestão com os projetos. Isso permitirá ganhos de eficiência em diversos níveis da gestão (pessoas, setores, organização, cadeia produtiva). Os limites e as possibilidades de intervenção em gestão de projetos para o (re) desenho do trabalho também serão abordados.

Fala 3: GESTÃO DE TAREFAS

SILVANA REGINA AMPESSAN MARCON

Resumo: mudanças que se processam com velocidade e intensidade marcantes no cenário das organizações interferem na gestão do trabalho, principalmente na divisão e desenho das tarefas. Estratégias de superação desse status quo exigem novas formas de gestão da produção, dos serviços e das pessoas. O objetivo deste estudo é discutir o amplo significado e importância da gestão das tarefas nesta época marcada pela temporariedade. Metodologicamente buscou-se descrever e discutir o estado da arte atual da gestão das tarefas, perpassando não somente as teorias que o transversalizam, mas também os contextos onde os fenômenos ocorrem - o que caracteriza o estudo como uma revisão narrativa. Como principais resultados foi identificado que existe pouco consenso sobre o que é gestão do trabalho e muita imprecisão na nomenclatura: há autores que a denominam de divisão, desenho, "design", "redesign", "craft" ou "moulding"; outros que a nomeiam de articulação, montagem e arquitetura de tarefas, além de atividades, operações, desempenhos e função, por exemplo. A gestão das tarefas terá sempre seu ponto de partida nas operações que a transformação dos objetos requer, sob o desafio de evitar sua subordinação à prioridade dada à eficácia e à produtividade, e do cuidado quanto aos riscos para os indivíduos, para a paz social e para a sustentabilidade do ambiente. O planejamento, acompanhamento e controle dos sistemas de tarefas implicam na curadoria de incontáveis fatores e processos, cuja gestão expõe, em si mesma, tensão entre a racionalidade das funções gerenciais e a racionalidade de funções técnicas. A Indústria 4.0, por exemplo, que se traduz na reorganização do sistema de automação clássico para o sistema de produção física cibernética auto-organizada e fragmentada permite flexibilidade na quantidade de produção e produção personalizada. Essa nova condição torna inevitável a revisão dos critérios de gestão das tarefas em organizações. A adaptação entre o trabalhador e suas tarefas continua sob a regulagem de qualquer que seja o modelo de gestão ou dos negócios. É importante ressaltar que o protagonismo do próprio trabalhador ganha espaço nessa arte, uma vez que a presença do gestor será crescentemente virtualizada e realizada através de ferramentas-sistemas. Diante do cenário prospectado para os próximos 10 anos, da crescente autonomia do trabalhador na gestão de suas próprias tarefas, o cuidado com a vida no trabalho tende a ocorrer sob o balizamento de políticas públicas, de modelos de gestão flexíveis, de apoio aos trabalhadores e, principalmente, de atenção ao contexto de trabalho.

MR06 | Mesa redonda: As transformações intensificadas pela pandemia do COVID-19 e a necessidade de repensar as práticas organizacionais

Área: Mudança, Inovação e Transformação Organizacional

Coordenador: LAURA MARQUES CASTELHANO, PUCS-P

Resumo: O objetivo desta mesa é discutir, do ponto de vista teórico, as transformações intensificadas pela pandemia do COVID-19 e a necessidade de repensar os modelos e as práticas organizacionais considerando: desencadeamentos da adoção emergencial de teletrabalho, exigências de um novo modelo de liderança e novos valores da cultura do trabalho nas organizações. Ao longo da História é comum haver transformações agudas que rearranjam toda a sociedade. Talvez esteja ocorrendo o mais intenso desses períodos. As grandes mudanças são políticas, humanas e sociais e as consequências são profundas para a cultura do trabalho e organizações. A crise desencadeada pelo COVID-19 tornou evidente os questionamentos dos modelos existentes e a necessidade de novos rearranjos para o contexto do trabalho. Nesse novo cenário na adoção emergencial de teletrabalho surgem novos paradoxos organizacionais que contestam o contrato psicológico antes estabelecido entre empresas e empregados. Para que a sociedade do trabalho possa desfrutar das vantagens da modalidade será necessário repensar os modelos e as práticas organizacionais, e sobretudo, dissociar o Teletrabalho do contexto da pandemia. Apesar de ter representado perdas irreparáveis a sociedade, a Covid-19 também serviu como catalizadora de um movimento inevitável de mudança. A gestão da pandemia de COVID-19 mostrou que as empresas e as lideranças não estavam preparadas para essa nova forma de trabalho e para essa ausência de controle do 'tempo de trabalho'. Novas exigências são postas aos líderes. No 'home working', com times híbridos e virtuais, o controle só pode ser feito por trabalho executado, por resultados obtidos, e não mais pela quantidade de horas disponibilizadas. Esse novo momento pressupõe novas estruturas, competências e organização, tanto para os líderes como para os liderados. Empresas e líderes tem que aprender a criar condições para que as equipes possam ter liberdade e flexibilidade para atuar e estabelecer seus métodos de trabalho. Grandes rupturas parecem ser representativas de uma mudança de direção. Percebe-se novos valores que já começam a comprometer o futuro do trabalho e revelar novas necessidades. Não há espaço somente para o que é previsível e racional. A intensidade da experiência cotidiana vivida no presente e a valorização das emoções passam a ter um papel importante no novo cenário organizacional.

Fala 1: DESENCADEAMENTOS DA ADOÇÃO EMERGENCIAL DE TELETRABALHO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

SYLVIA SAMPAIO HARTMANN, FEA - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP

Resumo : Apesar do Teletrabalho ser acessível a uma parcela restrita da população nos países de menor renda (aproximadamente 23% no Brasil), ela é composta justamente por trabalhadores do conhecimento. Estudos anteriores já apontavam a confiança entre líderes e liderados como uma das chaves para o sucesso da adoção, talvez por esta razão o teletrabalho tenha sido implementado informalmente por muitas décadas. Não era previsto a prática se tornaria imprescindível para a continuidade dos negócios em todo o mundo, mas desde 2020, suas vantagens e desafios vieram à tona e revelaram a fragilidade dos modelos existentes de gestão, dos ideais de trabalho e inclusive, da influência culturas organizacionais sobre as mudanças. O estilo de gestão historicamente voltado a comando e controle requer ajustes para a visão voltada à satisfação e motivação. Os indicadores de sucesso deixam de ser disponibilidade e pontualidade e passam a ser formados por entregas e resultados. A demanda por competências sofre adaptações. Essas modificações constituem uma série de paradoxos como a transferência da responsabi-

lidade pelos resultados para os profissionais; a dificuldade de adequação dos modelos de gestão; a criação de abismos na comunicação, já antes falha; a intensificação de vieses de contratação diante da busca pelo perfil ideal e o surgimento de uma nova dor organizacional: a sensação de isolamento. Diante de tais rupturas, o contrato psicológico antes estabelecido entre empresas e empregados se torna obsoleto e casos de estresse, ansiedade e esgotamento chegam ao ápice entre 2020 e 2021. No entanto, a prática de Teletrabalho conduzida adequadamente pode trazer inúmeros benefícios. Entre eles o aumento no equilíbrio entre vida pessoal e trabalho e o reaproveitamento do tempo de deslocamento para os trabalhadores; a economia de despesas fixas e o acesso a profissionais de outras regiões para as empresas; e a redução de trânsito e poluição nos grandes centros urbanos para a sociedade. Para que o mundo do trabalho possa desfrutar de tais vantagens, ajustes se fazem necessários. É preciso repensar as Práticas de Recursos Humanos para acomodar o bem-estar dos profissionais e o atingimento de resultados; executivos precisam se amoldar a estilos de liderança mais voltados a motivação, como a Liderança Positiva; e a flexibilidade organizacional e de RH se faz cada vez mais necessária para acompanhar a velocidade das mudanças que continuarão a surgir. Acima de tudo, é fundamental que se dissocie a prática de teletrabalho exclusivamente do contexto da pandemia.

Fala 2: MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS: EXIGÊNCIAS PARA UM NOVO MODELO DE LIDERANÇA

GILBERTO DE ARAUJO GUIMARAES, Proinfo - FIA Business School

Resumo: As reestruturações fazem parte da vida das empresas e geram novas formas de trabalho, novas competências, nova organização e gestão das pessoas e um novo modelo de liderança. Na "sociedade do conhecimento", a inovação, a informação e o conhecimento passam a ser importantes. Este novo modelo amplifica o conceito da valorização do indivíduo e muda completamente a forma de organizar e liderar as pessoas. Esse processo de mudanças foi acelerado pela gestão da pandemia de COVID-19 que acabou impondo o trabalho remoto, total ou hibrido. A diferença é que em 'home working' o controle só pode ser feito por trabalho executado, por resultados obtidos, e não mais pela quantidade de horas disponibilizadas. As empresas não estavam preparadas para essa nova forma de trabalho e para essa ausência de controle do tempo de trabalho. Empresas e líderes tem que aprender a criar condições para que as equipes remotas possam ter liberdade e flexibilidade para atuar e estabelecer seus métodos de trabalho e serem capazes de executar suas tarefas e atingir suas metas sem um controle próximo. Isso pressupõe uma nova estrutura organizacional. Essa nova estrutura precisa incorporar flexibilidade. O protótipo da organização moderna é o da orquestra sinfônica, na qual o novo líder é mais um maestro do que um coronel. O novo líder já não impõe o poder. Ele decide e influencia. A liderança positiva surgiu como resposta a essas demandas. Ela vai além das formas tradicionais e acrescenta estratégias, técnicas, comportamentos e atitudes de como proceder para enfatizar o positivo e atingir resultados extraordinários. Líderes positivos devem aprender a elogiar e promover emoções positivas, como compreensão, otimismo, gratidão e perdão, desenvolver e incentivar as relações de apoio mútuo, além de fornecer um senso profundo de significado e propósito no trabalho. Liderança positiva está focada em três pontos; foco em desempenhos positivos, ou seja, na conquista de resultados muito acima do convencional; orientação para valorizar as forças, o otimismo e o apoio, em vez das fraquezas, do pessimismo e da crítica; foco na busca da felicidade e bem-estar no trabalho. O modelo prescreve quatro estratégias específicas de liderança positiva; cultivar um clima positivo; desenvolver relacionamentos positivos; ter uma comunicação positiva; criar significados positivos.

Fala 3: Novos valores da cultura do trabalho nas organizações

LAURA MARQUES CASTELHANO

Resumo: Vive-se um tempo de grandes mudanças. Não é de hoje. Esse "novo mundo" está sendo encenado desde a década de 70 com nuances e realces ao longo das últimas décadas. A pandemia e a crise desencadeada pelo COVID-19 deixaram mais evidente esse movimento que dinamiza dois pólos: a ruptura de modelos e a criação do "novo". Nesse movimento percebe-se que alguns valores estão sendo questionados e outros intensificados. Assiste-se a passagem de um mundo onde os cenários eram previsíveis e lineares para um mundo de contornos incertos. Na turbulência, pouco a pouco desenha-se o 'novo'. Um novo provisório, não se sabe ao certo. E como há uma grande dificuldade em lidar com o incerto do "futuro" intensifica-se o valor no presente. O "aqui e agora" ganha um foco maior nas ações, expectativas e desejos. Os valores do trabalho que se voltavam para a promessa do amanhã são direcionados para o que é vivido no 'hoje'. As exigências se conectam muito mais com a "experiência", o "intenso" e com o "efêmero". Os valores nascentes se dedicam a organizar o presente de modo a obter prazer e satisfação momentânea. O modo como as pessoas lidam com o trabalho, e como lhe atribuem sentido e significado também passam por modificações. As emoções passam a ser mais valorizadas e, portanto, influenciar e modificar os processos e as práticas nas organizações. A inversão do tempo futuro para o tempo presente traz consequências. Não se sacrifica o hoje por uma organização perfeita do amanhã. Planejamento, planos de desenvolvimento, métricas, indicadores, etc, precisam ser repensadas nesse novo cenário. Apesar das grandes mudanças não serem abruptas, desencadeiam uma série de consequências, o que produz, nas pessoas, a sensação de confusão e inadequação. Novos valores surgem e novas exigências intensificam-se no mundo do trabalho e nas organizações. A experiência emocional e o valor no presente ganham novos contornos e intensidade. O modo como as práticas organizacionais se estruturam precisam ser compreendidas e repensadas.

MR07 | Mesa redonda: Arranjos contemporâneos de trabalho, desempenho e competências: panorama da produção científica e dilemas para gestão

Área: Fatores Humanos nas Organizações

Coordenador: FRANCISCO ANTONIO COELHO JUNIOR, Universidade de Brasília

Resumo: Revisões sistemáticas de literatura têm apontado que as novas configurações do trabalho vêm suscitando o desenvolvimento de novas (e mais complexas) competências profissionais. Em que se pese a natureza e o tipo de papel ocupacional, e a diversidade de tarefas às quais o trabalhador desempenha e mobiliza o seu repertório de competências, é reconhecida a importância de ações de aprendizagem (formal e informal) tanto para o acréscimo de novos conhecimentos e habilidades quanto para o posterior impacto na performance. A relação entre aquisição de competências e posterior melhoria de desempenho é consolidada historicamente e vem, há tempos, sendo destacada na literatura. Nos últimos tempos, com o avanço desenfreado da modalidade de teletrabalho, esta relação não tem sido tão cartesiana, ou linear, assim. Importantes variáveis do contexto organizacional têm provocado mudanças significativas nas novas formas de organização do trabalho. Que tipo de competências vem sendo mais requeridas nos dias atuais? Que aspectos do desempenho tiveram que ser readaptados perante os novos tempos? Nota-se um interesse crescente no estudo científico de tais problemáticas. Isto posto, o objetivo desta mesa-redonda é o de debater, à luz de revisões recentes de literatura e análise do estado da arte vigente,

questões teóricas e metodológicas sobre os fenômenos em estudo. Assim, o primeiro trabalho tratará de descrever o estado da arte sobre a literatura de desempenho, com foco no cenário nacional e internacional, identificando-se lacunas e oportunidades. O segundo trabalho objetiva discutir o conceito de competência e relacioná-lo ao desempenho docente universitário, bem como, às variáveis preditoras que influenciam-no. Será destacado também a intensificação do uso das tecnologias digitais ocorrida em função da pandemia da Covid-19 no ambiente do trabalho do professor universitário. Já o terceiro trabalho objetiva falar como a gestão de pessoas por competências no serviço público tem funcionado como um instrumento de governança de pessoas, além de apresentar o mapeamento e o diagnóstico das competências dos servidores do Conselho Nacional de Justiça. Esta mesa visa fornecer subsídios a fim de que se aprofunde o nível de conhecimento sobre os temas propostos, permitindo avanços nas pesquisas e nas práticas de gestão associadas a eles. Objetiva-se, ainda, que se contribua com o avanço no campo de POT, provendo-se competências relacionadas ao fazer científico e ao pensar prático no que se refere à pesquisa e atuação profissional no que tange à gestão por competências e de desempenho.

Fala 1: O QUE SE PESQUISOU SOBRE DESEMPENHO NO TRABALHO? LIMITES E PERSPECTIVAS

FRANCISCO ANTONIO COELHO JUNIOR, Universidade de Brasília

Resumo: Desempenho é um constructo de natureza multidimensional e multinível, o que significa afirmar que muitas variáveis agem e interagem entre si para produzir o desempenho. É um fenômeno de difícil mensuração e objetivação, posto que depende de fatores associados ao processo para o alcance de produtos. Nem sempre estes fatores são gerenciáveis pelo trabalhador, tampouco as organizações possuem expertise para lidar com seus impactos na performance de indivíduos, grupos e equipes. Em tempos de teletrabalho, muito do conhecimento até então tradicionalmente consolidado vem se alterando de forma rápida. A pactuação de metas precisou ser mais proximal às necessidades individuais, favorecendo a autogestão. O preparo das lideranças precisou levar em consideração o fator 'equilíbrio trabalho-família', quando do planejamento e organização das rotinas. A prática da escuta do trabalhador foi drasticamente modificada. A gestão das equipes de trabalho passou a se dar por meio de reuniões on-line. Confunde-se, hoje, o que significa 'ser produtivo' com 'ter desempenho'. O suporte dos colegas passou a ser quase inexistente, e somente em função da resolução de alguma demanda de trabalho. Perdeu-se o tempo de contato social informal. A busca por indicadores de desempenho mais fidedignos e válidos, adaptáveis à nova realidade laboral, passou a ser a mais nova preocupação científica. De que forma prover boas práticas de gestão de desempenho? Como saber se o desempenho vem sendo alcançado de acordo com as expectativas de desempenho, dentro de condições ótimas esperadas? Que estratégias lidar com a sensação de sobrecarga relatada na literatura contemporânea? Como lidar com a gestão do desempenho em nível de equipes? A compreensão do que significa trabalho flexível confundiu-se com a noção de que o trabalho é não planejado, ou mal organizado? Pesquisas recentes vêm apontando que o papel da justiça organizacional (quanto a procedimentos, transparência e clareza das informações), o preparo das lideranças, a maturidade (estágio evolutivo da prática, tempo de existência e estabelecimento de parâmetros de qualidade) e o apoio dos colegas estão se tornando algumas das principais preditoras da efetividade do desempenho. A sólida literatura clássica de desempenho parece estar se adaptando, na pesquisa contemporânea, em direções ainda pouco exploradas, demonstrando-se a importância de se compreender este complexo fenômeno, de forma interdisciplinar e multinível.

Fala 2: CONFIGURAÇÕES CONTEMPORÂNEAS DE TRABALHO: DESEMPENHO, COMPETÊNCIA E CONDIÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO

THAÍS ZERBINI, Universidade de São Paulo

Resumo: O aprimoramento da tecnologia e sua presença diária na vida humana têm afetado o modo como as pessoas trabalham. A eliminação das barreiras temporais e espaciais permitida por tais inovações, aliada à importância da aprendizagem ao longo da vida, impulsiona o surgimento de novos cenários ou transforma aqueles reconhecidos como mais tradicionais. Associado à intensificação do uso de tecnologias digitais em diferentes ambientes de trabalho, tem-se a recente reforma trabalhista brasileira, as mudanças na política econômica e a pandemia da Covid-19. As categorias profissionais foram impactadas de diferentes formas, com consequências positivas e negativas em seus desempenhos. Neste trabalho, o objetivo é discutir o desempenho do professor universitário, bem como, as variáveis preditoras que podem influenciá-lo. Para tanto, o conceito de competência será definido e debatido diante do contexto e das condições de trabalho desses profissionais. Pretende-se associar a discussão de competência, desempenho e condições às orientações descritas no documento "Work for a Brighter Future", elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o qual enfatiza as pessoas, os direitos humanos e a resposta às crescentes desigualdades sociais, além de considerar questões centrais como a paz, a segurança e as alterações climáticas. O objetivo da OIT é cumprir a agenda de alcançar, até 2030, os dezessete objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), os quais foram aprovados pelos líderes mundiais na Assembleia-Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015. A Agenda 2030 deverá ser implementada por todos os países e está centrada no ser humano, sob a perspectiva de três eixos: a) aumentar o investimento na capacidade das pessoas; b) aumentar o investimento nas instituições de trabalho; c) aumentar investimentos no trabalho decente e sustentável. Neste trabalho, como mencionado anteriormente, serão discutidas teorias e métodos de pesquisas que poderão contribuir com o alcance do ODS 4 "Educação de Qualidade", já que pretende enfatizar o desempenho, as competências e as condições de trabalho do professor universitário.

Fala 3: A GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS COMO UM INSTRUMENTO DE GOVERNANÇA: A EXPERIÊNCIA DO CNJ

LÍLIAN BRITO BERTOLDI

Resumo: O termo competência foi incorporado ao contexto público brasileiro a partir do Decreto 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que instituiu a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal na administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Esse documento, reafirmado pelo Acórdão 3023/2013 do Tribunal de Contas da União (TCU), e atualizado, recentemente, pelo Decreto nº 9.991/2019, trouxe orientações para o desenvolvimento permanente do servidor, visando melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão. Após, surgiram novos normativos orientando os órgãos públicos sobre práticas em gestão de pessoas. Em todos eles, a gestão de pessoas por competências é uma prática a ser adotada como instrumento de melhoria dos resultados organizacionais, a partir do alinhamento das competências individuais. Neste trabalho, o objetivo é apresentar esses normativos regulamentadores, mostrando sua importância no desenvolvimento das práticas em gestão de pessoas ao longo desses anos, em especial da gestão de pessoas por competências. No Poder Judiciário, as Resoluções nº 192, de 8 de maio de 2014; nº 240 de 9 de setembro de 2016; e nº 246 de 08 de maio de 2018 dispõem sobre políticas e diretrizes de formação e aperfeiçoamento em gestão de pessoas para os servidores, tendo como uma das finalidades o desenvolvimento profissional contínuo de

competências estratégicas e essenciais para a melhoria da prestação jurisdicional. Nesse contexto, este trabalho apresentará os dados do diagnóstico de gestão por competências realizado no Conselho Nacional de Justiça no ano de 2019, referenciado como uma boa prática de governança de pessoas. O processo consistiu na aplicação de três metodologias: análise documental; oficinas com gestores e servidores; e questionários. Os dados coletados permitiram identificar as competências a serem trabalhadas de forma prioritária pela instituição como um ponto de partida para desenvolver atividades de seleção, gestão do desempenho e treinamento dos membros da equipe. Novos trabalhos devem voltar-se para o refinamento das competências descritas, o desenvolvimento de mecanismos de capacitação adequados à realidade da instituição, e mecanismos de avaliação de desempenho específicos que possam conduzir a novos ciclos de mapeamento de competências.

MR08 | Mesa redonda: Percepções sobre o teletrabalho durante a pandemia da COVID-19

Área: Mudança, Inovação e Transformação Organizacional

Coordenador: HUGO SANDALL, Universidade Salgado de Oliveira

Financiador : Empresa Privada / Capes/CNPq/Faperj

Resumo: Com a pandemia da covid-19 milhões de trabalhadores passaram a realizar suas tarefas laborais em ambiente doméstico com mediação de tecnologias digitais. Este foi um evento disruptivo com efeitos psicossociais na vida dos trabalhadores e das organizações, inclusive pelo aumento da insegurança e do medo em diferentes graus de intensidade. No que diz respeito à modalidade de trabalho adotada compulsoriamente em casa e em tempo integral em resposta à pandemia, apresentaremos um estudo que comparou as percepções de gestores e não gestores do serviço público com e sem experiência prévia com teletrabalho. Para aprofundar a discussão, a coleta de dados foi realizada logo nos primeiros meses da pandemia, a partir de uma pergunta indutora sobre os sentimentos em relação ao teletrabalho. Responderam 1.917 servidores (25% gestores), sendo 53% sem experiência prévia em teletrabalho. A análise de similitude no software Iramuteq foi aplicada e os resultados apresentam diferenças na percepção do teletrabalho de quem tinha ou não experiência prévia com essa modalidade, bem como diferenças nas percepções de servidores e gestores, sendo acrescidas a estes últimos preocupações com suas equipes. Concluímos que gestores e servidores públicos que se encontram em trabalho remoto compulsório se diferenciam em função de ter ou não experiência prévia com teletrabalho, quer seja como uma experiência possível de ser alcançada, quer seja como um evento que traz consigo sentimentos de medo, distanciamento e acúmulo de tarefas. Assim, a falta de uma preparação prévia para atuar nessa modalidade associada a falta de espaço físico para realização das tarefas nos permite refletir sobre os impactos para os trabalhadores, familiares e organizações públicas. Tais impactos estão associados desde mudanças de normas e segurança dos dados à busca de novos recursos e adaptação à rotina de teletrabalho. Destacamos a necessidade de atenção ao grupo de gestores que atuam em teletrabalho compulsório.

Fala 1: HABILIDADES PARA O TELETRABALHO: DEMANDAS DE APRENDIZAGEM NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19

JULIANA LEGENTIL FERREIRA FARIA, Universidade de Brasília

Financiador : Empresa Pública / CAPES/CNPq/Faperj

Resumo : O teletrabalho compulsório introduziu condições e requisitos para desempenhar as atividades remotamente, alguns específicos e diferentes daqueles exigidos no teletrabalho voluntário e planejado. Estar em tempo integral em casa, convivendo com os familiares e com os colegas de trabalho online, trouxe desafios a um grande número de teletrabalhadores que não possuíam experiência com a modalidade. Entre as demandas mais recorrentes estão: o domínio de ferramentas tecnológicas para comunicações remotas entre gestores e integrantes de equipes virtuais de trabalho, a gestão da produtividade, como a distribuição e o acompanhamento de metas e tarefas; e a gestão do tempo (e.g., conciliação trabalho-família, trabalho e não-trabalho). Passados dois anos do início da pandemia outros desafios se impõem, como a habilidade para desconectar-se do trabalho, a readaptação da equipe ao ambiente organizacional ou a adaptação ao modelo híbrido. Enquanto trabalhadores questionam a ameaça de retrocesso na oferta de trabalho remoto, gestores precisam atentar-se para o risco de isolamento social e profissional no âmbito da equipe. O risco de disfunções no grupo de trabalho após longo período no formato remoto integral requer a adoção de medidas que visam à redução do isolamento social e o aumento do sentimento de pertencimento à organização. Ao final, serão discutidas as implicações práticas da identificação de demandas de aprendizagem de teletrabalhadores e de seus líderes para o aperfeiçoamento de políticas e práticas de gestão de pessoas em teletrabalho. Serão sugeridas estratégias de enriquecimento da oferta de programas de treinamento e de desenvolvimento em habilidades para trabalhar remotamente. Além disso, serão discutidas variações na natureza das habilidades requeridas do teletrabalhador, em função dos diversos arranjos possíveis do teletrabalho: intensidade (tempo integral, tempo parcial), duração (eventual, permanente), locais (em casa, em escritórios satélites, em qualquer lugar por meio de dispositivos móveis) e flexibilidade de horários (fixos, variáveis). Este trabalho ainda discute como a aprendizagem está relacionada ao aumento dos recursos pessoais e pode ser considerada um fator de suporte organizacional ao trabalho, diminuindo os riscos à saúde e ao bem-estar do teletrabalhador.

Fala 2: TRABALHAR DE CASA NA PANDEMIA: PERCEPÇÕES DE GESTORES E SERVIDORES PÚBLICOS COM E SEM EXPERIÊNCIA PRÉVIA EM TELETRABALHO

LUARA CARVALHO RIBEIRO DA MOTTA, Universidade Salgado de Oliveira

Financiador : Empresa Pública / CAPES/CNPq/Faperj

Resumo: Com a pandemia da covid-19, milhões de trabalhadores passaram a realizar suas tarefas laborais em ambiente doméstico com mediação de tecnologias digitais. Este foi um evento disruptivo com efeitos psicossociais na vida dos trabalhadores e das organizações, inclusive pelo aumento da insegurança e do medo em diferentes graus de intensidade. No que diz respeito à modalidade de trabalho adotada compulsoriamente em casa e em tempo integral em resposta à pandemia, apresentaremos um estudo que comparou as percepções de gestores e não gestores do serviço público com e sem experiência prévia com teletrabalho. Para aprofundar a discussão, a coleta de dados foi realizada logo nos primeiros meses da pandemia, a partir de uma pergunta indutora sobre os sentimentos em relação ao teletrabalho. Responderam 1.917 servidores (25% gestores), sendo 53% sem experiência prévia em teletrabalho. A análise de similitude no software Iramuteq foi aplicada e os resultados apresentam diferenças na percepção do teletrabalho de quem tinha ou não experiência prévia com essa modalidade, bem como diferenças nas percepções de servidores e gestores, sendo acrescidas a estes últimos preocupações com suas equipes. Concluímos que gestores e servidores públicos que se encontram em trabalho remoto compulsório se diferenciam em função de ter ou não experiência prévia com teletrabalho, quer seja como uma experiência possível de ser alcançada, quer seja como um evento que traz consigo sentimentos de medo, distanci-

amento e acúmulo de tarefas. Assim, a falta de uma preparação prévia para atuar nessa modalidade associada a falta de espaço físico para realização das tarefas nos permite refletir sobre os impactos para os trabalhadores, familiares e organizações públicas. Tais impactos estão associados desde mudanças de normas e segurança dos dados à busca de novos recursos e adaptação à rotina de teletrabalho. Destacamos a necessidade de atenção ao grupo de gestores que atuam em teletrabalho compulsório.

Fala 3: QUE TRABALHO É ESSE? AS VÁRIAS ACEPÇÕES DE UMA PALAVRA RICA DE SENTIDOS NA VOZ DE TELETRABALHADORES/AS

HUGO SANDALL

Financiador : Empresa Pública / CAPES/CNPq/Faperj

Resumo: A pandemia da covid-19 impôs distanciamento social como medida para reduzir a transmissibilidade da doença, levando milhares de trabalhadores/as a adotar compulsoriamente o teletrabalho, sem o devido preparo. Diante deste contexto, realizamos um estudo voltado para os diferentes usos da palavra "trabalho" nos relatos sobre as vivências dos teletrabalhadores/as nos meses iniciais da pandemia. Nossa proposta foi compreender as distintas acepções do uso desse vocábulo, considerando sua reiterada ocorrência nos discursos de teletrabalhadores/as. Esse estudo diferencia-se de outros porque, em geral, estudos qualitativos de análise de conteúdo costumam assumir sentidos monolíticos para as palavras que salientam. Todavia alguns vocábulos assumem sentidos diversos nos discursos revelando a riqueza da expressão verbal de contextos e vivências. Este estudo contou com a participação de 676 servidores/as públicos/as de dois órgãos federais que se encontravam em teletrabalho compulsório, do/as quais, 59% eram mulheres, 23% exerciam chefia, 33% tinham entre 38 e 47 anos. A coleta de dados decorreu da escrita livre sobre as vivências do teletrabalho. A análise seguiu duas etapas. A primeira de categorização com leitura flutuante, seguida da análise mais detida dos trechos em que a palavra "trabalho" aparecia nos discursos. Oito juízes - duas doutoras, seis estudantes de pós-graduação e graduação em Psicologia - geraram consensualmente um conjunto de categorias de sentidos para a palavra "trabalho". A segunda etapa foi de classificação das 1.083 menções a tal vocábulo no discurso dos pesquisados. Essa etapa foi conduzida por dois trios de juízes e as dúvidas eram sanadas num fórum com todos os juízes, quando necessário. Os resultados apontaram dez sentidos de usos do vocábulo "trabalho" por teletrabalhadores/as nos meses iniciais da pandemia, com a seguinte frequência: tarefa (n=250); órgão (n=246); presencial (n=176); doméstico (n=106); incumbência (n=78); carga (n=63); rotina (n=60); infraestrutura (n=39); vínculo (n=36); entrega (n=29). Como conclusão, as categorias de sentido variaram extensivamente e tocaram em temas tão diversos como a estrutura de atividades, o órgão de lotação, e a modalidade presencial de trabalho. A presente pesquisa contém importante contribuição o entendimento de discursos de trabalhadores não apenas no contexto do teletrabalho, pois a maior parte dos sentidos que surgiram para o vocábulo "trabalho" são aplicáveis a contextos diversos e não apenas ao teletrabalho compulsório realizado na pandemia. Há também uma contribuição metodológica para pesquisadores que adotam softwares de apoio para análises de conteúdo, uma vez que o exercício realizado para o vocábulo "trabalho" caberia também para outros termos utilizados com sentidos diversos.

MR09 | Mesa redonda: Comportamento seguro no trabalho: perspectivas de estudo e de avaliação

Área: Saúde e Segurança no Trabalho

Coordenador: ROMILDA GUILLAND, UFSC

Resumo: O comportamento seguro no trabalho constitui um complexo de variáveis pessoais, ambientais e ocupacionais. Investigações que atribuem a ocorrência de acidentes de trabalho a comportamentos inadequados do trabalhador evoluem para recomendações centradas em mudanças de comportamento voltados à prevenção, assim como pressupõem um controle dos riscos ocupacionais por parte da organização do trabalho. Os modelos e ferramentas desenvolvidas são adaptadas a cada contexto para a identificação do grau de comportamento seguro de indivíduos, grupos e organizações em um contexto como, por exemplo, a pandemia da COVID-19. Durante a pandemia da COVID-19 houve a necessidade de promover ações voltadas ao comportamento seguro, com destaque para o cumprimento de regras e ao autocuidado. São fatores de risco ocupacionais do trabalho dos profissionais da linha de frente as longas jornadas de trabalho, a baixa remuneração, a falta de reconhecimento profissional, a sobrecarga mental e física de trabalho, bem como o risco de contaminação. A maioria dos profissionais também não recebeu treinamento para prestar assistência em emergências de grande porte e tampouco está preparada para enfrentar a condição de confinamento por longos períodos, exigindo o seguimento de protocolos específicos em meio à probabilidade de pânico ou histeria coletiva. Desequilíbrios entre a capacidade/habilidades dos indivíduos e as condições/exigências do trabalho favorecem a ocorrência de comprometimentos à saúde e limitações no desempenho. Neste caso, o estudo do comportamento seguro objetiva a redução de adoecimentos e crises. As tecnologias aliadas a perspectivas relacionadas ao comportamento seguro, como atendimento on-line e realidade virtual otimizam processos de intervenção, em diferentes organizações de trabalho. Os avanços na tecnologia de realidade virtual apresentam novas oportunidades para a pesquisa de fatores humanos em áreas perigosas, difíceis ou caras para estudar no mundo real. O objetivo da mesa redonda é discutir aspectos teóricos e metodológicos da investigação do comportamento seguro no trabalho e sua relação com os processos de saúde do trabalhador.

Fala 1: Comportamento seguro e saúde do trabalhador

ROBERTO MORAES CRUZ, Universidade Federal de Santa Catarina

Resumo: O conceito de comportamento seguro no trabalho é genericamente definido como um conjunto de comportamentos e atitudes para atividades de segurança e à saúde dos trabalhadores. Deriva desse conceito o conceito de proteção e de ações individuais e coletivas voltadas à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Por outro lado, promover comportamentos seguros no trabalho implica em atuar na capacidade discriminativa de riscos, na promoção de comportamentos de controle de situações de perigo/crises e na prevenção de danos pessoais e patrimoniais relacionadas à exposição a riscos ocupacionais, procurando evitar naturalização do perigo. O investimento em métodos e ferramentas que propiciem a identificação, avaliação e monitoramento do comportamento seguro tem o potencial de aperfeiçoar o processo de gestão dos efeitos indesejáveis (EI) da exposição a riscos indesejáveis e minimizar a ocorrência de acidentes e do absenteísmo-doença, em diferentes contextos laborais. Os EI são produtos e produtores de condições inseguras no trabalho, assim como de condutas pouco elaboradas que podem gerar ou agravar os riscos ocupacionais. Os fundamentos teóricos do comportamento seguro se situam no campo dos fatores humanos no trabalho e partem da suposição de que as ações bem-sucedidas (proteção, prevenção, segurança, cuidado) ou malsucedidas (comportamento de risco, erro, desatenção, descuidado), e suas respectivas consequências no ambiente de trabalho, ocorrem devido a uma cadeia

de eventos associados ao funcionamento do sistema organizacional. Nesse sentido, o comportamento seguro representa um sistema de variáveis críticas à proteção da vida e da integridade física e mental e inclui variáveis como cultura de segurança, intenção de agir, controle comportamental percebido, motivação, conhecimento sobre segurança, características de personalidade, cognição e capacidade psicomotora. Compreender o comportamento seguro é uma condição importante para o gerenciamento dos sistemas de proteção e de controle de riscos nas organizações de trabalho.

Fala 2: Saúde e comportamento seguro em tempos de pandemia da COVID- 19

ROMILDA GUILLAND, UFSC

Resumo: Durante a pandemia da COVID-19 houve a necessidade de promover ações voltadas ao comportamento seguro, com destaque para o cumprimento de regras e ao autocuidado. Contudo, muitos trabalhadores são obrigados trabalhar, apesar das restrições à circulação e de interação social. Para realizar os estudos, durante a pandemia, em uma amostra de trabalhadores brasileiros de diversos segmentos, que estavam atuando na linha de frente, para avaliar a prevalência de depressão e ansiedade, utilizou-se três instrumentos: questionário sociodemográfico e ocupacional, a DASS-21 e o Bateria de Saúde Mental Ocupacional. O estudo foi realizado com 503 profissionais, sendo 78,5% do sexo feminino, com idade média de 41,38 anos (DP = 11,89). A maioria cursou ensino superior (92%) e reside na região Sul do Brasil. Foi detectada alta prevalência de sintomas de ansiedade e depressão na população do sexo feminino e em pessoas solteiras. O estudo demonstrou uma associação significativa entre desfechos de sintomas de ansiedade e depressão e prevalência de duas variáveis independentes: ter contato com pessoas diagnosticadas com COVID-19 e sentir-se preocupado com a pandemia. Estes trabalhadores enfrentaram enorme pressão, em função de não se sentirem seguros, pelo alto risco de infecção e proteção inadequada contra contaminação, excesso de trabalho, falta de contato com a família e exaustão. A quarentena também contribuiu para houvesse mais agravos à saúde mental, dentre as alterações na saúde identificadas destacam-se os transtornos de humor e de afeto, os sintomas de estresse, o rebaixamento da estima e demais reações psicofisiológicas relacionados à qualidade do sono e das respostas emocionais. Defende-se a atuação de médicos e psicólogos na gestão integral de riscos de emergências e pandemias, com cuidado especial aos grupos mais vulneráveis. Para prestar atendimento psicológico de forma segura, o Conselho Federal de Psicologia publicou a Resolução 04/2020, para orientar os psicólogos de todo o Brasil acerca da atuação on-line diante do cenário do novo coronavírus. Também foram sintetizadas, algumas recomendações aos trabalhadores, no âmbito da saúde mental, para manter comportamento seguro e saudável, como: atenção a sintomas e sinais ansiogênicos e depressivos; estímulo à prática de atividades físicas, lazer, práticas de meditação, elaboração de rotinas de estudo e trabalho e espaço para descanso; redução do tempo de exposição a notícias; incentivo do consumo racional de alimentos e de água no período crítico; campanha de cuidado com pessoas próximas, entre outros.

Fala 3: Metodologias de avaliação do comportamento seguro de trabalhadores

JANETE KNAPIK

Resumo: É complexa a interação dos fenômenos envolvidos no processo de percepção do risco e do processo decisório para o comportamento seguro, a percepção do risco é um fator-chave que instiga o comportamento de segurança do trabalhador. As pessoas tendem a perceber os riscos com base em formulações racionais de criticidade de riscos, sem considerar as emoções dos indivíduos e suas percepções. O

comportamento humano é responsável pelas principais causas de acidentes de trabalho e a metodologia de segurança baseada em comportamentos (BBS - Behavior Based Safety) pretendem modificar comportamentos inseguros do trabalhador. O objetivo do estudo se concentra nessa perspectiva do papel comportamental nas decisões sobre segurança e de tecnologias de inteligência artificial (IA) que se apresentam como um importante recurso para facilitar os processos de percepção de riscos. Perigos óbvios no ambiente do mundo real pode ser substituído pela realidade virtual (RV), as configurações do mundo real têm limitações impossíveis de recriar em contextos de avaliações em ambiente real. A avaliação por meio RV permite imagens tridimensionais no ambiente virtual, que pode ser complementada com um dispositivo de rastreamento equipado com sensores de movimentos oculares e com medidas adicionais que indicam o processamento cognitivo dos avaliados ou estados emocionais além de integrar respostas como eletromiografia, frequência cardíaca, condutância da pele, rastreamento ocular e respostas cerebrais como eletroencefalografia que podem ser registradas e analisadas. A RV possibilita os usuários experiências sensoriais, sentimentos e interações em ambiente gerado por computador, a sensação subjetiva de estar nesse ambiente virtual é chamada de presença e a quantidade da presença depende de uma base tecnológica de um sistema que permite e imersão com personagens virtuais criados. A presença social é a sensação subjetiva de que um personagem virtual de fato existe no ambiente. Os avanços na tecnologia de realidade virtual apresentam novas oportunidades para a pesquisa de fatores humanos em áreas perigosas, difíceis ou caras para estudar no mundo real. A realidade virtual está se tornando uma tecnologia que permite que os participantes sejam avaliados em diferentes ambientes e com testes padronizados em qualquer lugar do mundo, possibilita e avaliação de indivíduos em diferentes espaços virtuais, incluindo ambientes inseguros, inacessíveis, caros e de difícil configuração. A noção de presença e presença social proporcionados pelos personagens da RV tem alta validade ecológica já que permitem que o usuário experimente emoções comparáveis que desencadeiam comportamentos semelhantes das situações sociais virtuais como em seu equivalente real.

MR10 | Mesa redonda: Aprendizagem, desenvolvimento profissional, gestão de carreira, criatividade e inovação: relações com o desenho do trabalho

Área: Fatores Humanos nas Organizações

Coordenador: SONIA MARIA GUEDES GONDIM, Ufba

Resumo: A pesquisa de Desenho do Trabalho contribuiu para o desenvolvimento teórico no campo do conhecimento aplicado às organizações e para o pensamento gerencial. O desenho do trabalho é visto como um antecedente importante de diversos fenômenos relacionados ao comportamento organizacional. Esta mesa se propõe a discutir as relações entre o desenho do trabalho e quatro variáveis chave do contexto organizacional. As apresentações previstas para a seção encontram-se inteiramente apoiadas em três dos 14 capítulos do livro Desenho e Redesenho do Trabalho: Modelos e Ferramentas de Apoio à Gestão que será brevemente lançado pela editora Vetor na modalidade ebook. O livro é um dos produtos do Grupo de Trabalho da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP). Parte-se da suposição de que a maneira como o trabalho é desenhado tem efeitos diretos sobre processos centrais para o comportamento do trabalhador e o desempenho organizacional. O modelo de desenho do trabalho que orienta as discussões teóricas e implicações práticas das três apresentações é o de Morgeson e Humphrey, que organiza a forma e a estrutura do trabalho em quatro grandes grupos de características: da tarefa ou função, do conhecimento, sociais, e do contexto físico e ambiental de trabalho. A

primeira apresentação pretende abordar de que modo as características do trabalho podem contribuir para o aumento da aprendizagem e da troca de experiências e também vir a motivar o trabalhador a se engajar em um processo educativo para fins de desenvolvimento profissional. Serão também abordadas algumas implicações práticas que poderiam orientar as ações da área de gestão de pessoas. A segunda apresentação pretende discutir as bases teóricas, as evidências empíricas nacionais e internacionais, e as implicações práticas do desenho do trabalho nas atividades de gestão de carreiras. Será dado destaque também ao papel exercido pelas práticas organizacionais de desenho do trabalho que favorecem o desenvolvimento profissional e o avanço de seus trabalhadores na carreira. A terceira apresentação apoia-se no referencial teórico de Amabile, que advoga haver estreitas e complementares entre criatividade e inovação, e avança nas articulações teóricas entre características do desenho do trabalho e a criatividade e inovação organizacional. As características da tarefa, a qualidade das interações sociais, as demandas de conhecimento para o exercício do trabalho e o contexto físico e material organizacional podem vir a contribuir ou obstaculizar um clima mais favorável ao desenvolvimento da criatividade individual e de equipes, contribuindo para a inovação organizacional.

Fala 1: ENTRELAÇAMENTOS TEÓRICOS ENTRE APRENDIZAGEM, DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E DESENHO DO TRABALHO

LUCIANA MOURAO CERQUEIRA E SILVA, Universo e UERJ

Resumo: Alguns ambientes favorecem mais os processos de aprendizagem e de desenvolvimento profissional do que outros. A forma como o trabalho está desenhado pode interferir positiva ou negativamente nesses processos. Nesta apresentação, pretendemos discutir as conexões teóricas entre esses fenômenos. Uma primeira relação pode ser estabelecida a partir do Modelo de Aprendizagem no Trabalho de Illeris e da Taxonomia de desenho do trabalho de Morgeson e Humphrey. Illeris prevê que elementos individuais de natureza cognitiva, emocional e social estão presentes na aprendizagem, que implica a associação entre dois processos distintos: um caráter externo, de interação (social) entre o indivíduo e seu ambiente e outro de cunho psicológico interno, envolvendo aquisição de elementos cognitivos e emocionais. O modelo prevê que o ambiente exerce importante influência sobre a aprendizagem, o que nos remete às quatro categorias de desenho do trabalho de Morgeson e Humphrey - características das tarefas, conhecimentos demandados para o seu exercício, características sociais e físicas do trabalho. Outra articulação teórica possível é a de que as características do desenho do trabalho previstas por Morgeson e Humphrey podem influenciar a aquisição individual de três domínios de competências: cognitivos, afetivos e psicomotores, em seus diferentes níveis, conforme previsto na Taxonomia de Bloom. A articulação seguinte seria a das estratégias para aprender no trabalho com o desenho do trabalho. Por exemplo, um ambiente rico em tecnologias digitais promoverá estratégias que visem obter ajuda em material escrito digitalizado e com colegas situados em locais de trabalho distantes, enquanto a presença de um nível elevado de ruído no posto de trabalho poderá reduzir o engajamento em estratégias de busca de ajuda interpessoal. De forma análoga, podemos realizar entrelaces teóricos com o modelo transocupacional de desenvolvimento profissional, que tem o contexto de trabalho como elemento central presente ao longo de toda a trajetória laboral das pessoas. Os demais elementos previstos em tal modelo teórico são motivação, formação, elementos relacionais e experiências vividas. Portanto, a depender da forma como o trabalho foi desenhado, isso pode favorecer mais as trocas entre as pessoas e a aprendizagem advinda das experiências enquanto outros tipos de desenho podem demandar maior motivação ou um processo formativo com maior ou menor estruturação. Considerando essas e outras comparações teóricas, discutimos um conjunto de implicações práticas com recomendações de ações para a ampliação da aprendiza-

gem e do desenvolvimento profissional a partir de redesenhos do trabalho, com a descrição dos benefícios que seriam esperados de tais ações.

Fala 2: GESTÃO DE CARREIRA E DESENHO DO TRABALHO

LIGIA CAROLINA OLIVEIRA SILVA, Universidade Federal de Uberlândia

Resumo: Embora tanto a área de carreira quanto a do desenho do trabalho tenham se desenvolvido nos últimos anos, a associação entre ambas ainda encontra-se pouco presente na literatura especializada. Há evidências de que o desenho do trabalho interfere diretamente no modo como as carreiras são construídas nas organizações, mas os resultados dessa interferência ainda não são completamente compreendidos isso porque, na atualidade, entendemos que a carreira é uma construção complexa, que se dá ao longo da vida, e que o trabalho é parte importante, mas não única dessa construção. O objetivo desta apresentação é discutir as bases teóricas, as evidências empíricas e as implicações práticas do desenho do trabalho em relação à gestão de carreiras. A premissa básica dos estudos sobre desenho do trabalho é compreender o que torna o trabalho um bom trabalho. Tais estudos defendem que a criação de trabalhos estimulantes está associada a estados psicológicos motivadores que contribuem para resultados atitudinais e comportamentais favoráveis às pessoas e às organizações. Fica cada vez mais evidenciado que, desde que as abordagens tradicionais de desenho do trabalho foram propostas, vêm ocorrendo mudanças consideráveis na composição da força de trabalho e na maneira como o trabalho é feito em muitas organizações (e fora delas). Por exemplo, há uma expectativa de aumento do número de trabalhadores mais velhos, de mulheres e de grupos etnicamente diversos coexistindo nas organizações. É possível observar, também, que as pessoas não estão mais passando suas carreiras inteiras em uma ou duas organizações, o que significa que a maioria dos trabalhadores espera mudar de emprego e de organização com muito mais frequência. Nessa configuração, o papel dos indivíduos na construção da carreira torna-se mais ativo e autogerenciado. Sendo assim, ainda que tenha se constituído, originalmente, a partir do ambiente organizacional, a gestão de carreira vem progressivamente se aproximando das abordagens focadas no indivíduo. Constata-se uma transição entre uma perspectiva que considera a carreira como etapas ocupacionais em um dado contexto organizacional para uma em que a carreira é vista como o conjunto de atividades profissionais vividas por um indivíduo ao longo do tempo, dentro ou fora das organizações. Sendo assim, a discussão sobre de que modo os desenhos de trabalho podem estar mais alinhados aos modelos contemporâneos de gestão de carreira torna-se relevante, ao gerar impactos no tipo e qualidade de vínculo do trabalhador com o seu trabalho e a organização. Palavras-chave: Carreira, Gestão de Carreira, Desenvolvimento profissional, Desen

Fala 3: CRIATIVIDADE, INOVAÇÃO E DESENHO DO TRABALHO

SONIA MARIA GUEDES GONDIM, UFBA

Resumo: A criatividade e a inovação são processos reconhecidamente fundamentais para o sucesso organizacional. Nos últimos anos cresceu o número de evidências empíricas que apontam para os efeitos positivos da criatividade de pessoas, incluindo equipes de trabalho, e de ambientes favoráveis à inovação no desempenho profissional e no êxito do alcance dos objetivos organizacionais. Cresce também a relevância do papel de líderes/gestores e, em especial, de profissionais de gestão de pessoas na criação de um clima favorável à criatividade e inovação organizacionais. Diversas abordagens consideram a criatividade e a inovação fenômenos interrelacionados, sendo a criatividade um passo necessário para a inovação or-

ganizacional. Nesta apresentação pretendemos discutir as relações entre criatividade/inovação organizacional e o desenho e o contexto do trabalho, empírica e teoricamente. Historicamente, o desenho do trabalho é considerado central para assegurar a motivação no trabalho, a qualidade de vida dos trabalhadores e a eficácia e eficiência organizacionais. A importância do desenho do trabalho ganhou novo impulso após a publicação do modelo empírico desenvolvido por Morgeson e Humphrey que organiza a forma e a estrutura do trabalho em quatro grandes grupos de características: (i) da tarefa ou função; (ii) do conhecimento; (iii) sociais; e (iv) do contexto não social de trabalho. Pretende-se, nesta mesa redonda apresentar um quadro teórico e empírico das relações entre criatividade, inovação e desenho do trabalho, com o objetivo de refletir criticamente sobre a produção científica atual e fundamentar a atuação profissional na gestão do trabalho. Para guiar nossa argumentação, baseamo-nos no referencial teórico de Amabile, que concebe relações estreitas e complementares entre criatividade e inovação, bastante aceito na comunidade científica nacional e internacional. Além de trazer evidências empíricas, abordaremos as implicações práticas para lideranças, gestores e profissionais apontando caminhos para criar um ambiente favorável à criatividade e inovação organizacionais.

MR11 | Mesa redonda: Desenho do trabalho, processos e resultados organizacionais

Área: Comportamento Organizacional

Coordenador: MARIA DO CARMO FERNANDES, UMESP

Financiador : Empresa Pública

Resumo: O trabalho no mundo atual exige do trabalhador desempenho individualizado e voltado para resultados positivos coletivos que considerem o contexto. Assim, é necessário considerar a maneira como as características dos cargos, das tarefas e dos papéis são estruturados e como essas estruturas, execuções e modificações influenciam os resultados de indivíduos, grupos e organizações. O denominado desenho do trabalho tem sido bastante estudado internacionalmente, mas pouco focado no Brasil. Esta mesa tem por objetivo analisar as configurações propostas para desenho do trabalho no Brasil e promover uma discussão teórica sobre seu conceito a partir de suas relações e de sua importância exercida em três contextos. A primeira apresentação tem por objetivo destacar os atributos do desenho do trabalho a serem considerados no processo de gestão das equipes, de modo a revelar aqueles que são capazes de impactar na sua efetividade. Revela que a variedade, a significância e a identidade das tarefas são aspectos a serem observados pois exercem influência sobre o funcionamento da equipe. Além disso, aponta que gestores devem manter-se alertas sobre o grau de interdependência na equipe, a quantidade de membros, suas competências, o contexto e a potência da equipe, atentando para essa diversidade. A segunda apresentação trata do conceito de engajamento no trabalho e apresenta possibilidades de intervenções sobre o desenho do trabalho que o promovem. Para isso, promove sistematização da literatura científica sobre os engajamentos no trabalho e o desenho do trabalho para traduzir os principais achados em recomendações práticas a questões cotidianas teoricamente fundamentados. Aponta que investigações internacionais evidenciam que o desenho do trabalho afeta o grau de envolvimento das pessoas no trabalho, mas que, no Brasil, estudos são praticamente inexistentes. Indica ainda que evidências empíricas e teorias sobre engajamento no trabalho trazem implicações para a atuação profissional e gerencial no que se refere ao desenho do trabalho. A terceira apresentação tem por objetivo discutir possíveis relações entre o desenho do trabalho e o desempenho no contexto organizacional, analisando as características da situação e as condições nas quais esse trabalho é realizado. Discute a importância de analisar e atuar sobre as ca-

racterísticas do trabalho e de seu contexto para que a organização seja capaz de realizar seus objetivos humanos, financeiros e sociais. Observados conjuntamente, os resultados desses três estudos promovem a discussão sobre o conceito de desenho do trabalho e de seu papel no contexto organizacional.

Fala 1: DESENHO DO TRABALHO DE EQUIPES: GESTÃO E ATUAÇÃO GERENCIAL

KATIA ELIZABETH PUENTE-PALACIOS, Universidade de Brasília

Resumo: É de longa data que se reconhece a centralidade das equipes de trabalho como propulsoras do funcionamento das organizações. O trabalho humano exige cada vez menos do trabalhador uma atuação individualizada, tendo passado a demandar mais competências para o trabalho coletivo. Por essa razão, o gestor organizacional precisa também estar atento à sua atuação perante essas equipes. Nesse contexto, a proposta deste trabalho é destacar os atributos do desenho do trabalho a ser considerados no processo de gestão das equipes, de sorte a mostrar aqueles que são capazes de impactar na sua efetividade. Esses atributos fazem referência a aspectos como autogestão, considerado central para o funcionamento eficaz da equipe. Do mesmo modo, a participação dos integrantes na tomada de decisões é mostrada como antecedente direto dos bons resultados. Mantendo paralelismo com o desenho do trabalho em nível individual, a variedade, significância e identidade das tarefas são apontadas como aspectos que devem ser observados atentamente pelo efeito que exercem sobre o funcionamento da equipe. Os gestores devem manter-se alerta sobre o grau de interdependência na equipe, que pode fazer referência a diversos atributos do trabalho coletivo, assim como sobre a composição da equipe, pois essa unidade de desempenho resulta da junção e atuação articulada dos seus integrantes. Por essa razão, quantidade de membros, suas competências, entre outros atributos, devem ser observadas. Todos esses aspectos podem não ser suficientes para o êxito no desempenho, caso a equipe não encontre um contexto favorável, descrito como aquele que disponibiliza opções de treinamento, suporte gerencial, comunicação eficaz e ênfase na cooperação. Por fim, o desenho do trabalho em equipe exige atenção do gestor para as crenças que os trabalhadores constroem sobre a sua capacidade de êxito na execução das suas atividades, também denominada de potência. Se os integrantes da equipe não acreditam que, coletivamente, são capazes de atingir as metas de trabalho, a probabilidade de fracasso será crescente. Para encerrar cabe destacar que o mundo do trabalho está se tornando cada vez mais diverso, pois pessoas com diferentes atributos coabitam esse cenário. A afetiva gestão das equipes e do desenho do seu trabalho exige atentar para essa diversidade, adotando formas de atuação que evidenciem a abertura. O conjunto de aspectos ora mencionados devem ser alvos de atenção da gestão, pois o esses possuem a capacidade de afetar os resultados das equipes.

Fala 2: ENGAJAMENTO E DESENHO DO TRABALHO

JULIANA BARREIROS PORTO, Universidade de Brasília

Financiador: CNPq

Resumo: O engajamento no trabalho está associado a resultados positivos sobre o comprometimento, a satisfação e o desempenho na tarefa e contextual. Dentre as estratégias para aumentar os níveis de energia, dedicação e absorção pelo trabalho dos funcionários, a intervenção no desenho do trabalho tem se mostrado como uma prática valiosa. Assim, o objetivo desta apresentação é discutir o conceito de engajamento no trabalho e apresentar possibilidades de intervenções sobre o desenho do trabalho que o promovem. Para alcançar esse objetivo, é proposta uma sistematização da literatura científica sobre engaja-

mentos no trabalho e desenho do trabalho de forma a traduzir os principais achados em recomendações práticas a questões cotidianas com uma boa fundamentação teórica. Para isso, inicialmente, discute-se o conceito de engajamento no trabalho, um estado mental que resulta em ganhos individuais e organizacionais que se reflete no desejo de contribuir para o alcance de resultados organizacionais caracterizado por maior dedicação, grande envolvimento e uma absorção do indivíduo pelo trabalho. Na sequência sintetiza-se as pesquisas empíricas tanto nacionais quanto estrangeiras, utilizando como organizador avançado o Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho (JD-R). A revisão indica que, internacionalmente, existe um corpo de evidência considerável a respeito da relação entre desenho do trabalho e engajamento no trabalho, de forma que, tanto pesquisas acadêmicas, quanto relatos de experiência mostram que o desenho do trabalho afeta o grau de envolvimento das pessoas no trabalho. Porém, no Brasil, observa-se que estudos que analisam esta relação são praticamente inexistentes, o que indica uma lacuna inquietante, principalmente ao se observar o grau de desenvolvimento da questão em nível internacional. Assim, enfatizamos a necessidade de desenvolvimento de novos estudos que considerem as características locais. Por fim, indicaremos aplicações práticas baseadas nessas evidências. As evidências empíricas e as teorias sobre engajamento no trabalho trazem implicações claras para a atuação profissional e gerencial no que se refere ao desenho do trabalho, tanto em processos top-down quanto bottom-up. Ao se considerar o efeito top-down, ou seja, da gestão sobre os funcionários, algumas características do desenho do trabalho em níveis ótimos podem ser consideradas recursos relevantes para a promoção do engajamento, segundo o modelo JD-R.

Fala 3: DESENHO DO TRABALHO E DESEMPENHO

FRANCISCO ANTONIO COELHO JUNIOR

Resumo: A busca pelo desempenho, em seus mais diferentes níveis (individual e organizacional), tem sido um tema recorrente no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho ao longo de toda a sua história, o que não surpreende, dada a sua importância tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Ao nos debruçarmos sobre a forma como se organiza o trabalho, certamente que estamos preocupados com seu resultado. Esta apresentação tem como objetivo discutir possíveis relações entre o desenho do trabalho e o desempenho, em ambiente organizacional, por meio de uma análise integrativa entre as características do contexto e das condições nas quais esse trabalho é realizado. Para tanto, adota-se a perspectiva integradora da gestão do desempenho, por entender-se que envolve um conjunto sistematizado de práticas orientadas ao alcance dos resultados individuais e organizacionais, em que múltiplos atores sociais estão envolvidos e em interação. Ao considerar os comportamentos manifestados no ato de desempenhar, constata-se que esse indivíduo mobiliza intencionalmente competências que lhe ajudam a executar ações voltadas para o alcance de resultados no contexto de trabalho. Não obstante, a mobilização de competências por si mesma não é condição suficiente para que resultados organizacionais sejam alcançados. É necessária a análise de outros fatores, especialmente aqueles relacionados à forma como o trabalho se encontra organizado. Nesta apresentação, discutiremos a importância de se analisar e atuar continuamente sobre as características do trabalho e do seu contexto de realização a fim de que a organização se mantenha apta à realização de seus objetivos humanos, financeiros e sociais. Será, ainda, discutido como a POT pode contribuir para a integração entre aspectos do desenho do trabalho e desempenho, maximizando a gestão e promovendo compliance. Muito do desempenho adaptativo é facilitado por certos arranjos do desenho do trabalho. O dimensionamento da força de trabalho depende do empoderamento e autonomia responsável direcionada ao trabalhador, assim como do grau de flexibilidade das competências mapeadas e associadas a indicadores de desempenho. Pretende-se, ainda, aqui, apontar

caminhos e direções, teóricas e metodológicas, relacionadas à promoção da interface entre desenho do trabalho e desempenho. Entender sobre desenho do trabalho será útil à promoção da melhoria das políticas e práticas de gestão, maximizando-se, assim, a governança corporativa.

MR12 | Mesa redonda: Gestão e divisão de tarefas, organização do trabalho e bem-estar: perspectivas históricas e desafios

Área: Fatores Humanos nas Organizações

Coordenador: LILIA APARECIDA KANAN, UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE

Resumo: Desde o trabalho artesanal, ao início da manufatura, passando por Adam Smith, em 1776 - para quem os trabalhadores deveriam centrar sua atenção em apenas uma operação, e esta deveria ser fragmentada, repetitiva e contínua, de modo a torná-la formalizada e impessoal - chegando na contemporaneidade e às exigências do trabalho na indústria 4.0, é certo que o mundo mudou. Mudaram os empregos, suas modalidades, os processos, os cenários, as tecnologias, as práticas de gestão, os resultados esperados e as pessoas, enfim, a temporariedade e a precarização têm, nos últimos tempo, caracterizado as práticas laborais. Ao trabalhador deste tempo exige-se que seja multitarefas, algo que requer múltiplas habilidades, autonomia, poder de decisão, que por sua vez lhes exigem habilidades de resolução de problemas e maior capacidade de processar informações. Com base neste breve preâmbulo, a Mesa (i) problematiza a relação homem-trabalho e a construção da sociedade, que tem, no desempenho das tarefas, na arquitetura de funções e transações, o entrelaçamento do trabalho à existência individual e em sociedade; (ii) apresenta as perspectivas teóricas mais influentes que compõem o que se conhece como o campo dos estudos sobre desenho do trabalho. Para tal, os autores têm como base o trabalho de Parker, Morgeson e Johns (2017); explicam ainda, o conceito de desenho do trabalho, as teorias e teóricos que, ao seu tempo, imprimiram os princípios da divisão do trabalho, a busca de modelos de redesenho do trabalho, a partir de aspectos motivacionais do trabalhador, bem como o interesse pelo estresse no trabalho e pela saúde ocupacional, dentre outros conteúdos que determinaram, ao longo do tempo, a permanente transformação do ambiente de trabalho; (iii) discute a gestão e divisão das tarefas em seus pressupostos teóricos e sua implicações práticas para o desenho do trabalho. Os autores apresentam propostas de revisão da divisão das tarefas para a transformação do modo como os indivíduos vivem, trabalham e se relacionam num cenário da indústria 4.0, das organizações flexíveis ou de outros modelos surgidos na contemporaneidade, principalmente quanto às dimensões: características da tarefa, características do conhecimento e características sociais do modelo proposto por Morgeson e Humphrey (2006). A partir da exposição dos três trabalhos, em síntese, serão analisados a organização e o desempenho de tarefas em sua ação transformadora e em sua manifestação da relação entre o homem e o mundo atual.

Fala 1: TRABALHO - AÇÃO PRODUTIVA, REFLEXIVA E SOCIAL: DESAFIOS À GESTÃO DAS TAREFAS

SIGMAR MALVEZZI, USP

Resumo: O estudo do trabalho expõe a condição ontológica do ser humano em um campo jamais completado, sempre aberto à reflexão e sob contínuo balizamento da sociedade. Tal como os idiomas, que se manifestam e se expõem na linguagem, o trabalho se expõe nas tarefas que são hubs nos quais todos os seus aspectos são observados e manipulados. O capítulo 1 responde duas questões: "por que a gestão

das tarefas?" e "quais as possibilidades dessa gestão no contexto atual?" A observação dos desempenhos expõe no trabalho a existência de três atos, um reflexivo, um produtivo e um social. Triplamente determinados, os desempenhos expõem potencialidades, riscos e desafios na organização do trabalho, realizada através do desenho das tarefas. É pelo desenho das tarefas que a desumanização aparece, diminuindo, ou até eliminando espaços para esses três atos próprios do trabalho. Essa possibilidade ocorreu na mecanização dos desempenhos na linha de montagem industrial. As tarefas são desenhadas dentro de contextos que criam fronteiras que podem dificultar qualquer um desses atos. A tarefa é uma atividade balizada pela sua finalidade, seu contexto e pela inclusão desses atos. O confronto entre o desempenho do bombeiro, do artesão e do analista de sistemas identifica essas fronteiras e a labilidade, ou não de espaços para esses atos. A busca de critério para a gestão desse balizamento foi quase exitosa na organização do trabalho denominada de grupos semiautônomos que se caracteriza pelo desenho de tarefas por parte dos próprios membros da equipe, avaliando todas as demandas. Nesse modelo, a relação dialética entre os diferentes atos do trabalho é enfrentada pelo sujeito coletivo que é a equipe. Esse modelo foi aplicado dentro da racionalidade que o formato do emprego criou para o desenho de tarefas. Hoje, na substituição dos empregos pelo trabalho autônomo precário, o redesenho das tarefas demanda ampla revisão. Fora da regulagem pela estrutura e autoridade hierárquica, o redesenho das tarefas dispõe de espaço para os três atos, mas o trabalhador encontra-se só e, desprovido de apoio político para enfrentar as circunstâncias contextuais. Sua fragilização aparece nas tarefas individualizadas impostas pela tecnologia e na falta de forças políticas que representem o trabalhador diante do poderio econômico e tecnológico que regula a produção. Como a POT pode contribuir para a superação dessas fragilidades?

Fala 2: ORGANIZANDO O TRABALHO EM BUSCA DE BEM-ESTAR E EFICIÊNCIA: UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA

ADRIANO DE LEMOS ALVES PEIXOTO, UFBA

Resumo: Em grande medida, o resultado de um trabalho para a organização e para os indivíduos é função do conjunto das características que esse trabalho assume. Em outras palavras, pela maneira como ele se organiza e pela forma como o indivíduo interage e interpreta essas características. Devido a sua importância, o estudo das características do trabalho, e a busca pela melhor maneira de organizá-lo, têm recebido uma considerável dose de atenção ao longo dos anos. Durante o século vinte foram desenvolvidas diferentes perspectivas e modelos teóricos com o objetivo de apresentar soluções para os problemas concretos relacionados com a organização do trabalho da sua época. Os desenvolvimentos teóricos iniciais tenderam a focar em aspectos como a eficiência e desempenho no trabalho. Apenas os modelos mais recentes tornam explícita a preocupação com a relação entre a organização do trabalho e o bem-estar (do trabalhador). E somente no último quarto do século XX é que emerge, de forma mais organizada e sistemática, uma preocupação síncrona em compreender a relação entre características do trabalho, bem-estar e desempenho. Esse trabalho objetiva apresentar as perspectivas teóricas mais influentes que compõem o que hoje se conhece como o campo dos estudos sobre desenho do trabalho. É esse conjunto teórico que embase a construção e do desenvolvimento do Work Design Questionnaire (Morgeson, 2006) que foi validade e traduzido no Brasil em 2019 por Borges-Andrade, Peixoto, Queiroga e Perez-Nebra. Para tal, organizamos sua estrutura com base no trabalho de Parker, Morgeson e Johns (2017). Estes autores fizeram uma análise de cem anos de pesquisa sobre desenho do trabalho e identificaram cinco grandes conjuntos teóricos em torno dos quais o campo se desenvolveu. A saber: os sistemas sócio técnicos, o modelo de características do trabalho, a teoria dos papéis, o modelo de demanda controle e o modelo de demanda recursos. A apresentação inicia descrevendo brevemente como esse campo emergiu e

quais as suas principais características. Depois resume as diferentes escolas e abordagens teóricas que surgiram ao longo do tempo. Assim, seguimos mostrando como as abordagens teóricas vão influenciando e sendo influenciadas pelas diferentes formas e concepções de organização do trabalho em função dos diferentes desafios que são postos a cada época à sua organização.

Fala 3: GESTÃO E DIVISÃO DAS TAREFAS: PRESSUPOSTOS TEÓRICOS E IMPLICAÇÕES PRÁTICAS PARA O DESENHO DO TRABALHO

LILIA APARECIDA KANAN

Resumo: A racionalização e a reestruturação do trabalho têm traduzido boa parte dos eventos que marcam a relação entre as organizações e seus trabalhadores. As discussões e reflexões que se pretende provocar com esta apresentação se sustentam no cenário de profundas mudanças pelo qual as organizações de trabalho são transversalizadas, as quais têm o potencial de interferir na divisão das tarefas, em sua organização, na qualidade, produtividade e nos resultados organizacionais. De modo a discutir a gestão e divisão das tarefas e algumas implicações para o desenho do trabalho, será apresentada a evolução histórica das concepções teóricas da divisão do trabalho em sua relação com a gestão da divisão das tarefas e aspectos dessa prática nas organizações. Atenção é dada ao modelo de indústria 4.0, pois ela enseja processos de trabalho que precisam ser redesenhados: as exigências para o trabalhador são diferentes daquelas existentes até então. Requer deste, uma visão abrangente do processo, autonomia nas decisões e auto-organização. Na atualidade, poucos profissionais estão preparados para essas novas competências. Portanto, a gestão dos processos de trabalho precisa ser constantemente analisada, revista e redesenhada, conforme as transformações técnicas e socioeconômicas que impactam o mundo do trabalho. É pertinente considerar ainda, que os problemas se reproduzem no campo da gestão das tarefas. O funcionamento de um sistema de tarefas pode ser integrado num mesmo espaço, fragmentado e espraiado, ou até mesmo operado à distância, gerando impactos diferentes na qualidade de vida do trabalhador e na integração entre a gestão de pessoas e os modelos de negócios. Em resposta a este entendimento, advoga-se que no novo cenário que requer das organizações agilidade e flexibilidade, é preciso que os gestores desenvolvam um novo padrão de conhecimento sobre suas atividades e reconheçam que a prática de gestão das tarefas pode contribuir para a melhoria da satisfação das pessoas e do desempenho no trabalho. Portanto, essa divisão requer clareza, objetividade, informação e orientação.

MR13 | Mesa redonda: Desafios do teletrabalho e evidências empíricas em relação ao bem-estar, procrastinação, satisfação e desempenho

Área: Comportamento Organizacional

Coordenador: MARINA GREGHI STICCA, Universidade de São Paulo

Resumo: O objetivo desta mesa é apresentar desafios relacionados ao teletrabalho e evidências empíricas em relação ao bem-estar, procrastinação no trabalho, satisfação e desempenho. Com a pandemia da covid-19 o teletrabalho passou a ser adotado de forma compulsória em vários países. Vários estudos foram realizados neste período visando identificar os efeitos do teletrabalho para a saúde e desempenho dos teletrabalhadores. Os três trabalhos visam discutir o avanço teórico nas pesquisas sobre os temas, por meio da apresentação de evidências empíricas de estudos. O primeiro trabalho tem como objetivo

apresentar evidências cientificas sobre as relações entre as características do trabalho e bem-estar dos teletrabalhadores, buscando enfatizar os aspectos considerados críticos, como a percepção de autonomia e de suporte social. O segundo trabalho tem como objetivo, além de apresentar a relação entre teletrabalho e bem-estar, também analisar o desempenho e satisfação neste tipo de modalidade de trabalho. O terceiro trabalho tem como objetivo analisar a procrastinação no teletrabalho, apresentar resultados de pesquisas sobre o tema e as consequências para organização e indivíduo. Por fim, serão discutidas implicações práticas para as organizações, sugestões e recomendações de pesquisas.

Fala 1: TELETRABALHO E BEM-ESTAR

MARINA GREGHI STICCA, Universidade de São Paulo

Resumo: Estudos sugerem que as características do trabalho podem estar relacionadas ao bem-estar em teletrabalhadores. As características das tarefas, tais como, autonomia, controle do trabalho, feedback e variedade da tarefa, estão ligadas a mudanças positivas no bem-estar ao longo do tempo, que por sua vez traduzem-se cada vez mais em um aumento de comprometimento no trabalho, além de outros indicadores positivos de bem-estar. No teletrabalho, o impacto no bem-estar também depende de outras características do trabalho, como a interdependência de tarefas e a autonomia. Estudos também examinaram de que forma os fatores interpessoais e de suporte predizem mudanças na percepção de bem-estar ao longo do tempo, sendo que o suporte social e as interações sociais positivas atuam como possíveis preditores de bem-estar. O suporte organizacional também impacta o bem-estar de teletrabalhadores, sendo que quando existe e é efetivo, leva ao bem-estar. No contexto da pandemia da covid-19 os resultados de estudos sobre o teletrabalho e bem-estar foram similares aos resultados obtidos antes da pandemia. O suporte social, a autonomia e feedback aparecem como recursos que auxiliam os teletrabalhadores a lidar com os desafios do teletrabalho, e estão relacionados com bem-estar e satisfação. No caso do suporte social, ele também pode ser considerado como uma estratégia de coping, e pode ser um preditor de bem-estar que reduz estresse. No entanto, estudos realizados no Brasil, apontam que o suporte social pode atuar como recurso ou demanda, afetando positivamente ou negativamente o bem-estar, principalmente no contexto da pandemia, em que ocorreu maior isolamento social e as relações interpessoais ficaram restritas. O suporte social parece ser a característica do trabalho que tem efeitos mais positivos no bem-estar e desempenho dos teletrabalhadores, o que aponta a importância da adoção de práticas organizacionais protetivas (i. e. compartilhamento de informações e novas formas de interação entre as equipes e gestores). Também pode auxiliar gestores a desenhar o trabalho para alcançar o bem-estar das pessoas ao definir metas de forma clara, identificação com a tarefa e fornecer feedback para que o trabalhador possa realizar uma autoavaliação do seu desempenho. Considerando que o teletrabalho ou o trabalho híbrido continuará a ser adotado cada vez mais pelas organizações, sugere-se que estudos longitudinais sejam realizados, além de estudos transculturais para identificar de que forma aspectos culturais e sociais podem afetar tais relações.

Fala 2: PROCRASTINAÇÃO NO TELETRABALHO

LARA BARROS MARTINS, UNIVERSIDAD LOYOLA

Resumo: O teletrabalho traz potencialidades e desafios para a sua adoção e gestão, bem como consequências ao comportamento organizacional. Dentre os comportamentos contraproducentes está a procrastinação no trabalho, caracterizada como o adiamento de tarefas, que pode impactar resultados indi-

viduais, profissionais e organizacionais. A procrastinação pode gerar altos custos às empresas: trabalhadores gastam em média de 1 a 3 horas em atividades pessoais durante o período de trabalho, prorrogando a execução de suas tarefas laborais. A dificuldade de planejamento, organização e priorização de atividades, e a má gestão do tempo podem ocasionar resultados indesejados, como baixo desempenho, pouca produtividade e desmotivação. Além dos prejuízos organizacionais, a procrastinação no trabalho pode afetar a saúde do trabalhador, diminuindo sua autoestima, ou aumentando os níveis de estresse e sintomas depressivos. Existe um limite tênue entre o que antecede e o que é resultado da procrastinação, uma vez que alguns aspectos podem tanto influenciar sua ocorrência, como ser consequentes da mesma. Geralmente, é facilitada tanto por aspectos internos como ansiedade, impulsividade, baixos níveis de autocontrole e autoeficácia; quanto externos, como complexidade e urgência da tarefa. No trabalho, alguns fatores instigadores tendem a favorecer sua ocorrência, como diferenças salariais ou baixa remuneração, tarefas entediantes e repetitivas, ambientes de trabalho restritivos ou desmotivadores. Elevados níveis de procrastinação estão associados a salários mais baixos, permanências mais curtas no emprego e uma maior probabilidade de estar desempregado. No caso do teletrabalho, que permite o desenvolvimento de tarefas a distância, mediado por tecnologias digitais, oportuniza, por um lado, flexibilidade e autonomia ao trabalhador; e, por outro, o predispõe a procrastinar na ausência de colegas e chefias, podendo favorecer a prática de cyberslacking (i.e., procrastinação online). Outros desafios são impostos àqueles que trabalham em casa ou fora das dependências do empregador, como a possibilidade de maiores distrações, falta de controle dos níveis de prontidão e da motivação para o trabalho. Nesse cenário, o adiamento de tarefas pode ocorrer pela ausência de supervisão direta, dificuldades para organizar, planejar e priorizar as tarefas que são realizadas e entregues remotamente. A maioria dos estudos sobre procrastinação enfoca o contexto acadêmico (desempenho) e as características de personalidade de estudantes (e.g., perfeccionismo e desorganização), havendo grande potencial de desenvolvimento do campo e produção de conhecimento sobre o tema em organizações e trabalho. Considerando que o teletrabalho consta nas projeções sobre o trabalho do futuro, o fenômeno da procrastinação (relações e efeitos) deverá ser investigado nesse formato.

Fala 3: PERCEPÇÃO DE RESULTADOS DO TRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19, CRENÇAS NO MUNDO JUSTO E BEM-ESTAR NO TRABALHO: COMPARAÇÕES ENTRE BRASIL E FRANÇA

FABIANA QUEIROGA

Resumo: Atingindo o planeta como pandemia, oficialmente declarada pela Organização Mundial da Saúde em março de 2020, a COVID-19 convidou as pessoas a revisitar suas crenças sobre como os acontecimentos no mundo são justos. A teoria da atribuição-afeto-ação propõe que quando uma pessoa acredita que as pessoas recebem o que merecem, ela gera um julgamento positivo dos resultados quando emoções positivas são suscitadas. Este estudo visa analisar em que medida a relação entre a crença em um mundo justo (CMJ) e o desempenho e a satisfação no trabalho é mediada pelo bem-estar no trabalho (avaliado pelas emoções positivas e negativas) durante a pandemia da COVID-19. A hipótese geral é que os julgamentos de justiça podem explicar como os teletrabalhadores se envolvem e avaliam seu desempenho e satisfação no trabalho; além disso, as emoções positivas (ou menos negativas) mediariam esta relação. Teletrabalhadores brasileiros (N=449) e franceses (N=236) respondem aos questionários online. Embora esses países tenham adotado políticas pandêmicas diferentes, eles tinham períodos similares de teletrabalho obrigatório. Em ambos os países, a maior participação foi de mulheres (mais de 60%) e pessoas com nível universitário (mais de 50%). A média de idade foi similar entre os dois países (Brasil = 40,8, SD = 11,6; França = 40,8, SD = 11,7). A coleta de dados aconteceu ao longo de maio e junho de 2021, perí-

odo que foi considerado a segunda onda da COVID-19 em ambos os países. Os resultados mostraram um efeito direto de CMJ e emoções nas variáveis de resultados (desempenho e satisfação no trabalho) em ambos os países; entretanto, a satisfação no trabalho foi mais bem explicada (R_BR^2 = 0,42; R_FR^2 = 0,19; p < 0,01) do que o desempenho no trabalho (R_BR^2 = 0,12; R_FR^2 = 0,08; p < 0,01). Contudo, o efeito de mediação de emoções ocorre apenas na amostra brasileira. No contexto francês, CMJ explica diretamente o resultado e o teste do efeito de moderação também se ajusta. Embora nosso estudo tenha apoiado parcialmente a teoria da atribuição-afeito-ação do comportamento, levantamos a possibilidade de que as emoções desempenhem papéis diferentes nos diferentes países, seja por razões culturais, operacionais ou contextuais. Mais estudos precisam ser realizados para diferenciar as relações dentro e entre as construções estudadas em ambos os países para avançar com a compreensão do modelo.

MR14 | Mesa redonda: Teletrabalho, Síndrome de Burnout e inclusão de pessoas com deficiência

Área: Psicologia de Pessoal

Coordenador: GARDÊNIA DA SILVA ABBAD, Universidade de Brasília

Resumo: Resumo da mesa redonda: O objetivo desta mesa é apresentar contribuições teóricas em relação ao desenho do trabalho e teletrabalho, síndrome de burnout e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os três trabalhos visam discutir teoricamente o avanço teórico nas pesquisas sobre os temas, e possibilidades de intervenções organizacionais focadas nos resultados de pesquisas. O primeiro trabalho tem como objetivo apresentar evidências cientificas sobre as relações entre teletrabalho e as quatro dimensões do desenho do trabalho, além de apresentar intervenções para o (re)desenho do teletrabalho, visando melhorar as práticas de gestão a fim de minimizar os riscos associados a esta modalidade de trabalho. O segundo trabalho apresenta evidências empíricas entre o desenho do trabalho e a síndrome de burnout, e intervenções focadas em aspectos organizacionais para prevenção ou redução da síndrome de burnout. O terceiro trabalho tem como objetivo apresentar uma síntese de evidências cientificas entre o desenho do trabalho e inclusão de pessoas com deficiência, de forma a mostrar como o desenho do trabalho pode ser uma estratégia de inclusão. Palavras-chave: desenho do trabalho, burnout, teletrabalho, inclusão.

Fala 1: DESENHO E GESTÃO DO TELETRABALHO

GARDÊNIA DA SILVA ABBAD, Universidade de Brasília

Resumo: O crescimento da modalidade de teletrabalho em todas as suas variações mostra a relevância dessa temática. Antes da pandemia da COVID 19, o teletrabalho era adotado por um número reduzido de organizações e trabalhadores, predominantemente de forma voluntária e planejada. Entretanto, devido às medidas de distanciamento social de combate à disseminação do coronavírus, houve a adoção compulsória do teletrabalho por organizações de todos os setores da economia. O período pós pandêmico prenuncia um aumento de diversos arranjos e (re)desenhos do teletrabalho nas organizações que repercutirão no nível de equipe e organizacional. A oferta de arranjos mais flexíveis passa a ser determinante para a atração e retenção de talentos, particularmente das gerações Y e Z. Sabe-se que havia um predomínio de teletrabalhadores autônomos, gerentes, servidores públicos, gestores e ocupantes de cargos, funções, ocupações ou profissões com experiência de trabalho, autonomia e elevado nível educacional.

No Brasil, ainda são raras as pesquisas sobre o desenho do teletrabalho; o perfil dos teletrabalhadores; os contextos de execução das tarefas; os benefícios e as dificuldades associadas à implementação e gestão dessa modalidade em organizações. Além disso, essas pesquisas são pouco divulgadas entre as pessoas responsáveis por implantar ou gerir aquela modalidade. Diante dessas lacunas, o objetivo deste trabalho é propor intervenções para desenhar ou redesenhar o trabalho. Na primeira parte, as autoras discutirão o conceito de teletrabalho, as gerações que caracterizam a sua evolução, as dimensões, os tipos e os aspectos relativos à sua gestão. Na segunda parte, serão apresentados os modelos teóricos de desenho do trabalho que fundamentaram as análises e as recomendações. A terceira parte sintetiza evidências científicas sobre as relações entre teletrabalho e desenho do trabalho, buscando enfatizar os aspectos considerados críticos nos diferentes níveis de virtualidade, como a percepção de autonomia e a interdependência de tarefas. Por fim, serão discutidas implicações práticas para as organizações, com proposições de diagnóstico e intervenção no desenho do trabalho, sugestões e recomendações de pesquisas. Palavras-chave: teletrabalho; desenho do trabalho, trabalho remoto.

Fala 2: DESENHO DO TRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT

MARY SANDRA CARLOTTO, UNISINOS

Resumo: A Síndrome de Burnout (SB) tem sido um dos agravos de saúde mental mais estudados no meio acadêmico-científico. Também tem aumentado o interesse dos gestores, devido aos custos econômicos gerados pelo aumento do absenteísmo, diminuição do desempenho e da qualidade do serviço ofertado. A SB tem sido definida como um fenômeno psicossocial, que surge como uma resposta crônica aos estressores psicossociais presentes no contexto de trabalho, caracterizado por altas demandas e baixos recursos. O objetivo deste estudo é apresentar as evidências empíricas de relações entre o desenho do trabalho e a SB evidenciadas em estudos anteriores, além de propor intervenções baseadas no (re)desenho do trabalho. A variedade de tarefas, identidade com as tarefas, significado, autonomia e feedback podem reduzir o nível de SB. A baixa possibilidade de desenvolvimento, o baixo significado do trabalho, a baixa definição de papéis e o alto nível de conflitos podem ocasionar a SB. Há a necessidade ainda de se considerar as dimensões da SB de forma separada, uma vez que os resultados de estudos sugerem que diferentes dimensões da SB não são preditas pelas mesmas características do trabalho ou recursos psicológicos. Verificou-se também que intervenções baseadas no redesenho do trabalho, focadas na melhora de características psicossociais do trabalho, tais como, mudança de rotinas/responsabilidades, reuniões de equipe e treinamento voltados para formação de líderes, com foco em feedback e suporte, podem ser um instrumento de prevenção e redução da SB. Por fim, são sugeridas intervenções baseadas em resultados de estudos de intervenções citados anteriormente voltadas para a SB e estratégias gerenciais protetivas. A apresentação de possibilidades de aplicação em organizações tem por objetivo propor ações aos profissionais nos diferentes contextos de trabalho, de forma a prevenir e reduzir a SB por meio do desenho de um novo cargo ou de cargos de uma nova organização/empresa, no redesenho de cargos existentes e no planejamento de programas de intervenção que atendam de forma contextualizada a relação indivíduo-trabalho-organização. Ações dessa natureza poderão contribuir não só para prevenir a SB, mas também para promover a melhoria da qualidade de vida e da saúde dos trabalhadores, com importantes ganhos para as organizações. Palavras-chave: síndrome de burnout; desenho do trabalho.

Fala 3: INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E DESENHO DO TRABALHO

MARIA NIVALDA DE CARVALHO-FREITAS

Resumo: A inclusão de pessoas com deficiência tem oferecido desafios teóricos e práticos importantes para a Psicologia Organizacional e do Trabalho, principalmente a partir do reconhecimento internacional das desvantagens históricas dessas pessoas e da implementação de políticas afirmativas, mais especificamente, no Brasil, desde o estabelecimento da Lei de Cotas. O conjunto de pesquisas desenvolvidas neste campo tem mostrado que há grande prevalência de contratação dessas pessoas apenas em cargos operacionais, gerando insatisfação principalmente com a possibilidade de desenvolvimento e carreira nas organizações. Esta realidade impõe a necessidade de prover condições e práticas flexíveis de trabalho visando uma ampliação das possibilidades de inclusão dessas pessoas nos diversos cargos e postos dentro das organizações. Inclusão entendida como um consequente da gestão da diversidade que tem como premissa a articulação entre a organização (com seus aspectos estruturais, culturais relacionais e de organização do trabalho) e a pessoa com deficiência (com suas possibilidades de trabalho, pertença, autonomia e independência). Embora seja importante considerar barreiras específicas à acessibilidade levando-se em conta a heterogeneidade das deficiências e a compreensão situada delas dentro do contexto de trabalho, as pesquisas têm indicado que esse processo está associado aos fatores do desenho do trabalho, tanto aos seus aspectos contextuais, como sociais, cognitivos e da tarefa propriamente dita. Nesse sentido, tem sido necessário considerar a questão do desenho do trabalho e sua repercussão no desempenho e na pertença, a depender principalmente do nível de escolaridade das pessoas. A deficiência, em si, não tem sido um fator distintivo no desempenho e nem na satisfação dessas pessoas, quando as demandas de acessibilidade são atendidas. Por outro lado, as pesquisas têm indicado que embora as barreiras à acessibilidade sejam a primeira questão emergente quando se discute a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência, a possibilidade de realizar um trabalho compatível com a formação tem efeito no desempenho e no sentimento de estar incluído na unidade de trabalho, especialmente quando o desenho do trabalho é similar ao dos pares, e a pessoa tem autonomia para definir métodos de trabalhos mais ajustados às suas possibilidades de execução da tarefa. Essa conjunção de fatores mitiga, inclusive, dificuldades decorrentes da falta de acessibilidade na instituição como um todo. Esses conhecimentos produzidos têm um potencial prático importante na inclusão e configuração do desenho do trabalho de pessoas com deficiência, contribuindo tanto para o exercício profissional do psicólogo em situações de trabalho como para a gestão organizacional. Palavras-chave: pessoas com deficiência; desenho do trabalho.

MR15 | Mesa redonda: Gestão em organizações de segurança pública

Área: Fatores Humanos nas Organizações

Coordenador: FRANCISCO ANTONIO COELHO JUNIOR, Universidade de Brasília

Resumo: Inúmeros são os desafios enfrentados pelas organizações de segurança pública. Boa parte deles diz respeito à sua atuação profissional, uma vez que inúmeros fatores, de distintas ordens, impactam a eficácia da sua ação. A gestão de organizações de segurança pública é fundamental para o pleno êxito da sua ação e o alcance de sua missão. O contexto de segurança pública é essencial à manutenção da ordem e da harmonia social, de modo que a profissionalização da sua gestão é essencial para a sociedade como um todo. A pesquisa científica brasileira tem se debruçado mais sistematicamente, nas últimas décadas, sobre a análise de fatores relacionados à promoção da governança neste tipo de lócus organizacional.

Componentes organizacionais, tais como a descrição de cargos e competências e o sistema de autoridades, por exemplo, vêm sendo objeto de pesquisas recentes. Ao mesmo tempo, mudanças ocorridas em suas estruturas organizacionais também vêm indicando o desenvolvimento gerencial, à medida que as organizações de segurança pública precisam adaptar-se à dinâmica do dia a dia, entendendo que o ambiente organizacional é dinâmico e mutável. Isto posto, o objetivo desta mesa-redonda é o de debater, à luz de análise crítica da literatura, bem como de políticas e práticas organizacionais, questões teóricas, metodológicas e práticas gerenciais sobre os fenômenos em estudo. O primeiro trabalho objetiva apresentar um panorama teórico/conceitual acerca de aspectos da gestão e governança corporativa em organizações de segurança pública. O segundo objetiva debater aspectos metodológicos relacionados aos estudos no campo. O terceiro tratará de discutir, à luz de empiria, o impacto de práticas de mapeamento de competências sobre a formulação de políticas públicas em segurança. Objetiva-se contribuir para o campo de POT estimulando o debate em torno de fatores relacionados à promoção da compliance na gestão em organizações de segurança pública, dando ênfase ao pensar prático à luz das problematizações que serão proporcionadas nessa mesa-redonda.

Fala 1: FATORES RELACIONADOS À GESTÃO EM ORGANIZAÇÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

FRANCISCO ANTONIO COELHO JUNIOR, Universidade de Brasília

Resumo: Desenvolver uma cultura de gestão é essencial em organizações públicas, especialmente naquelas que prestam serviços de segurança pública. Tal cultura de gestão implica na profissionalização dos gestores e demais integrantes dessas organizações, impactando na performance dos serviços prestados à sociedade. Uma polícia bem estruturada e preparada terá maior capacidade para atuar, o que possibilitaria a redução dos níveis de criminalidade e a ampliação da sensação de segurança entre os cidadãos. Um dos pilares da gestão refere-se ao mapeamento da estrutura de tarefas dos cargos existentes nos seus quadros, abarcando aspectos do desenho do trabalho, bem como de competências profissionais, alicerçadas nas tarefas dos cargos. A definição da hierarquia de comando, da autonomia decisória e das responsabilidades compartilhadas (numa equipe de trabalho, por exemplo) também são essenciais à gestão, assim como a incorporação dos valores organizacionais e dos estatutos organizacionais. Políticas organizacionais de promoção de saúde mental e de qualidade de vida no trabalho são de grande relevância e impactam no dia a dia de sua atuação. Técnicas de negociação de conflito também podem ser úteis para aprimora o desempenho de organizações de segurança pública. A POT já tem bastante conhecimento consolidado no estudo destas políticas e práticas organizacionais. Ela tem desenvolvido amplo instrumental metodológico, alicerçado em teoria científica interdisciplinar advinda de campos de saber da administração, comportamento organizacional e sociologia, por exemplo, que permitem que estas políticas e práticas sejam incorporadas em diversos tipos de organizações. Porém, no âmbito das organizações de segurança pública há uma lacuna na literatura. Apesar dos muitos desafios vivenciados pelas organizações que atuam na segurança pública, existem poucas pesquisas que foram realizadas nesse lócus. Mesmo com a ampliação da relevância da temática da segurança no Brasil, obter informações de organizações policiais ainda é difícil. Esse paradigma precisa ser modificado, pois, as pesquisas têm demonstrado que um melhor arranjo organizacional possibilita o alcance da missão e dos objetivos estratégicos organizacionais com maior eficácia e eficiência, em diversos contextos, seja em organizações públicas ou privadas. Demonstra-se, desta maneira, a importância de se compreender os fatores relacionados à gestão em organizações de segurança pública, em razão da relevância dos serviços prestados por essas corporações, bem como do potencial que os estudos em gestão têm para contribuir com o aprimoramento das suas

atividades.

Fala 2: INSTRUMENTAÇÃO METODOLÓGICA EM PESQUISAS EM SEGURANÇA PÚBLICA

LARA LETÍCIA PINTO BARBOSA, UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Resumo: As pesquisas no contexto de segurança pública apresentam três grandes especificidades: a dificuldade de alcançar o profissional da ponta, a complexidade da natureza do trabalho e a sensibilidade (sigilo) dos dados coletados. Em decorrência desses pontos e de outras características envolvidas, o pesquisador que se interessa em estudar este contexto precisa se munir de algumas precauções para alcançar o seu objetivo inicial. Em geral, para pesquisas com este fim, utiliza-se metodologia multimétodo, a qual atende e contempla a complexidade desses estudos. Das inúmeras possibilidades, destaca-se inicialmente a aplicação de questionários de caráter mais objetivo, os quais por vezes são construídos (ou adaptados) na própria pesquisa em desenvolvimento. Esses questionários geralmente são aplicados no formato online para o maior alcance da população alvo. Em adição a essa ferramenta, destacam-se outros métodos para confirmação e/ou complementação das informações obtidas, como, por exemplo, o método shadowing do Design Thinking. O shadowing (ou "sombra") faz referência ao processo de imersão dos pesquisadores no dia a dia dos participantes a serem pesquisados, objetivando observar os comportamentos e vivências desse público. Além disso, muito se utiliza também dos benefícios de grupos focais e/ou entrevistas (individuais ou grupais) para o levantamento de informações mais qualitativas. Importa destacar o papel do condutor desses grupos e/ou entrevistas, o qual define a qualidade e o nível de aprofundamento das discussões das temáticas trabalhadas. Ademais, as visitas in loco também cumprem com o objetivo de levantar informações que dificilmente são obtidas por meios mais objetivos, como os questionários geralmente aplicados ou a própria análise documental prévia. Essas visitas promovem um maior conhecimento, por parte do pesquisador, quanto ao ambiente de trabalho, aos aspectos referentes ao clima e cultura organizacionais, além de permitir conhecer boas práticas da instituição em questão. A junção de todos esses dados coletados, em que pese guardar um grande desafio da compilação das informações, promove o conhecimento multifacetado da complexa realidade em estudo, no caso, do próprio contexto da segurança pública. Por fim, complementando a ideia já citada inicialmente, não se pode falar de pesquisas em segurança pública sem garantir o sigilo dos participantes envolvidos. Esse é um ponto crucial para estudos nesta área, principalmente por levar em conta o nível de periculosidade da profissão e por se tratar de uma classe profissional que, em geral, é alvo de críticas da população como um todo.

Fala 3: POLÍTICAS PÚBLICAS E OPORTUNIDADES PARA A AÇÃO

VINICIUS AUGUSTO LAMBERT SOARES

Resumo: A busca pela formulação e implementação de políticas públicas na área de segurança precisa considerer múltiplos fatores. Estes correspondem à conjuntura como um todo, em que pese as especificidades brasileiras a partir das características de suas regionalidades. Pensar em uma política pública federal, por exemplo, implica em definir elementos mais de nível macro, que deverão ser operacionalizados por estados e municípios à luz das suas especificidades. Este é o grande desafio: fazer com que se compatilibilize o planejamento de ações em um espectro muito amplo, e com tantas realidades sociais e culturais distintas. A teoria multinível, neste sentido, é de grande relevância à formulação e implementação de politicas públicas na área de segurança. Em recente survey, on-line, realizado via e-mail junto a 2.332

guardas municipais brasileiros que atua mem todo o Brasil, por exemplo, a título de ilustração empírica, identificaram-se, por meio da realização de 5 grupos focais, 28 tarefas, das quais 11 eram administrativas e 17 operacionais. Ainda, foram mapeadas 115 competências, entre técnicas e comportamentais, além de 61 requisitos psicológicos necessários para o bom desempenho do cargo. Mapeou-se, também, 18 requisitos psicológicos considerados como restritivos ao efetivo desempenho dos guardas. O referencial teórico/metodológico adotado foi o de POT. Todo este diagnóstico realizado permitiu que políticas públicas de segurança fossem planejadas e implementadas, à luz do caleidoscópio de tarefas e atribuições do cargo de guarda. Indicadores de desempenho precisam ser estabelecidos (participação na resolução de crimes, a ações de prevenção, promoção de cidadania e engajamento social em escolas, por exemplo), visando-se mensurar a eficácia das ações implementadas. Avaliar o impacto das ações quanto ao seu valor final agregado é fundamental na análise dos resultados de quaisquer políticas públicas. A POT poderá auxiliar nisto, à luz de seu referencial teórico e instrumental metodológico. Conclui-se, à luz do exemplo empírico presentemente apresentado, que o contexto das organizações de segurança pública precisa ser investigado cientificamente mais à fundo, tamanha a sua relevância na manutenção da ordem social. Torna-se muito importante mensurar o impacto e o tipo de resultado alcançado a partir da atuação das organizações de segurança pública, pelo Brasil, legitimando a sua importância e dando, cada vez mais, credibilidade às suas ações.

MR16 | Mesa redonda: Panorama científico sobre equilíbrio trabalho-família e implicações para a pesquisa em POT

Área: Comportamento Organizacional

Coordenador: FRANCISCO ANTONIO COELHO JUNIOR, Universidade de Brasília

Financiador : Outros / Secretaria Nacional da Família

Resumo: Ao longo das últimas décadas, várias pesquisas vêm apontando a importância atribuída à busca pelo equilíbrio trabalho-família, sob a ótica tanto para o trabalhador quanto para as organizações. Nota-se que muito da pesquisa científica tradicional vem se debruçando sob uma perspectiva do conflito trabalho-família, identificando-se fatores ou variáveis que impactam negativamente nesta relação. Esta perspectiva parte da premissa de que há uma cisão entre estas entidades sociais, de modo a que uma é capaz de influenciar negativamente e perturbar a outra. Só que, especialmente com o advento do teletrabalho compulsório, por conta da pandemia da COVID-19, a literatura passou a incorporar outras facetas desta dinâmica relação, com foco na positividade e em busca de equilíbrio. Pouca atenção, até então, vinha sendo dedicada à perspectiva positiva, mais contemporânea, acerca da relação entre estas duas entidades sociais tão essenciais à vida das pessoas: como promover, realmente, o engajamento para se gerar equilíbrio trabalho-família? Como as lideranças organizacionais podem agir na promoção deste equilíbrio? Como enriquecer esta relação? Quais condições (pessoais, profissionais e organizacionais) tidas como ótimas permitem uma interdependência favorável entre estas entidades? Existem, ainda, competências, de gestores ou mesmo de trabalhadores, que poderão ser capazes de potencializar esta relação, compreendendo-a em termos de suas especificidades e dinamicidade? Via de regra, a literatura científica vem apontando que características pessoais (como número de filhos e estado civil, por exemplo) e profissionais (número de horas dedicado ao trabalho, suporte organizacional disponibilizado, capacidade de planejamento do trabalho e capacidade de gestão do tempo, por exemplo) agem isoladamente e em interação na dinâmica trabalho-família. Visando expandir o conhecimento teórico e metodológico sobre o

tema, esta mesa integra três apresentações sobre a temática em voga: a primeira trata sobre as configurações do trabalho, dando ênfase a arranjos do sistema organizacional em torno da geração de equilíbrio; a segunda trata, especificamente, sobre aspectos da dinâmica familiar e seus impactos sobre a vida profissional do (tele)trabalhador; e a última propõe uma perspectiva integradora entre trabalho-família, definindo alicerces esperados à construção de pontes entre ambas esferas. Espera-se que a discussão proposta sirva como alavancadora de reflexões, que culminem em novas pesquisas e perspectivas de atuação profissional em POT em torno da investigação desta temática de tamanha relevância.

Fala 1: CONTEXTO DE TRABALHO E EQUILÍBRIO COM A FAMÍLIA: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

FRANCISCO ANTONIO COELHO JUNIOR, Universidade de Brasília

Financiador : Outros / Secretaria Nacional da Família

Resumo: A dinâmica 'trabalho-família' é caracterizada, nas revisões de literatura sobre o tema, como complexa, de difícil gestão e mensuração. Isto porque os limites da fronteira entre um e outro tornaram-se muito próximos, em que as identidades pessoal e profissional misturam-se à identidade social, considerando-se os múltiplos papeis sociais a que os indivíduos estão submetidos. Os impactos de um sobre o outro podem acontecer de múltiplas formas, quer seja na manifestação de conflitos quer seja na busca por um equilíbrio dinâmico e vívido. A teoria associada ao tema suscita questões diversas de pesquisa, do tipo: quais características as políticas e práticas organizacionais devem levar em conta a fim de se promover, de fato, equilíbrio trabalho-família? Como a autonomia e autogestão impactam na busca por este equilíbrio? Será que a modalidade de trabalho (se presencial, remoto ou híbrido) influencia na busca constante por esta sensação de equilíbrio? Como identificar e reconhecer os limites da atuação de uma entidade sobre a outra? Ao mesmo tempo, fatores relacionados à dinâmica familiar (tais como, por exemplo, o suporte oferecido pelo(a) cônjuge, o tempo dedicado à família, o número de filhos ou de dependentes idosos, a divisão do tempo entre afazeres domésticos e profissionais, dentre outros) também influenciam nesta dinâmica, tornando a questão complexa, em seu âmago, ao mesmo tempo que desafiadora. Esta apresentação objetiva, à luz da teoria científica relacionada ao tema, apresentar aspectos do arranjo de trabalho relacionados à promoção do equilíbrio, trazendo importantes repercussões metodológicas na pesquisa empírica sobre a temática. Será discutido o papel das lideranças, das políticas organizacionais mais flexíveis, dos sistemas de gestão por competências e de desempenho, dentre outros, levando em consideração algumas das características do trabalho. Ainda, discute-se, à luz da prática profissional em POT, como lidar com aspectos referentes à possível tensão existente entre estas duas entidades, em virtude de incompatibilidades e possíveis invasões fronteiriças entre estes dois domínios, recomendando-se possibilidades de pesquisa e de intervenção que levem em conta a busca pelo equilíbrio nesta relação. A perspectiva presentemente adotada é positiva, contemporânea, considerando a enorme relevância que estas duas entidades sociais, trabalho e família, têm sobre a vida dos indivíduos. Por fim, limitações do campo científico serão apresentadas, bem como sugestões para novos estudos, com caráter mais transdisciplinar, integrativo, sistêmico e multinível.

Fala 2: PAPEL DA FAMÍLIA NA BUSCA PELO EQUILÍBRIO TRABALHO-FAMÍLIA: PERSPECTIVAS INTEGRADORAS

SAMANTHA ALBANO AMORIM CARDOSO, Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos

Resumo: Há, na literatura acadêmica, dedicada às interfaces entre trabalho e família, razoável nível de

consenso acerca da bi-direcionalidade da interação entre as duas esferas. O equilíbrio entre trabalho e família acontece quando ambos são bem integrados e não se influenciam negativamente, de modo a que o indivíduo se sente engajado a partir desta relação proporcionalmente firmada. Esta apresentação concentrar-se-á na análise de fatores que explicam a influência da família sobre o trabalho, ou seja, a medida em que o engajamento, as experiências vivenciadas e os recursos adquiridos no âmbito familiar influenciam o engajamento, o desempenho e a qualidade de vida no âmbito ocupacional. A família, enquanto sujeito social e objeto de investigação científica, será analisada à luz do paradigma relacional, que a define como relação social específica, de plena reciprocidade entre seus membros, e mediadora não apenas das relações entre os sexos e entre as gerações, mas também das relações comunitárias e sociais, o que a constitui em recurso tanto para os indivíduos quanto para as coletividades e a sociedade. Já no que se refere à literatura que aborda especificamente a dinâmica trabalho-família, apesar da abordagem pela ótica do conflito ser a que ainda hoje predomina nesse campo de estudo, procurar-se-á dar especial ênfase àquelas perspectivas que investigam a interface positiva entre os domínios. Ademais, em se tratando da interferência positiva da família sobre o trabalho, é de especial interesse nessa apresentação discutir acerca dos recursos e competências que se desenvolvem no âmbito familiar e que têm potencial de se traduzirem igualmente em melhor desempenho profissional e qualidade de vida no trabalho. Desse modo, utilizando-se uma perspectiva integradora e multidisciplinar de teorias baseadas em papéis, relações sociais e recursos, serão abordados os limites e as possibilidades da atuação da família na busca pelo equilíbrio entre o desempenho dos papéis profissionais e familiares. Caberá à POT o desafio de continuar contribuindo para o estudo científico das dinâmicas da relação trabalho família, analisando possíveis impactos e fatores condicionantes de sua ocorrência. Políticas organizacionais deverão ser implementadas à luz dos achados empíricos.

Fala 3: DESAFIOS CIENTÍFICOS E METODOLÓGICOS NO EQUILÍBRIO TRABALHO-FAMÍLIA: AGENDA DE PESQUISA

CAROLINA VILLA NOVA AGUIAR

Resumo: O trabalho e a família configuram-se como esferas centrais para uma grande parcela da população, independente do nível educacional, sexo, renda, ocupação, religião ou raça. Por ser um tema tão importante para as pessoas, para as organizações e para a sociedade como um todo, questões relacionadas à busca do equilíbrio entre trabalho e família já vem despertando o interesse do campo científico há algum tempo. Entretanto, em 2019, um fenômeno mundial foi responsável por colocar esse tema em evidência ainda maior: trata-se da pandemia da COVID-19. Com a recomendação quase que generalizada de adoção do trabalho remoto compulsório como estratégia para contenção do vírus, as relações estabelecidas entre o trabalho e a família se tornaram ainda mais próximas e intensas. Talvez, nunca antes, a fronteira entre o trabalho e a vida familiar tenha sido tão tênue, falha, praticamente inexistente. Contudo, assim como a grande maioria dos temas estudados na área de POT, os estudos relacionados às interfaces entre o trabalho e a família enfrentam importantes desafios metodológicos. Entre eles, encontra-se o fato das pesquisas na área quase sempre adotarem estratégias metodológicas que se limitam a apreender o que o participante relata, deixando escapar aquilo que ele efetivamente faz. Considerando que falar e praticar são aspectos complementares, mas que não estão necessariamente sobrepostos, a grande predominância de pesquisas que se restringem a investigar o que é falado pode acarretar a não incorporação de elementos fundamentais para a apreensão apropriada do fenômeno. Ainda dentro dos desafios metodológicos, é válido registrar o corte temporal dos estudos: embora se reconheça a importância dos estudos longitudinais, a grande maioria dos estudos na área organizacional ainda adotam desenhos de pes-

quisa com cortes transversais, o que denuncia uma fragilidade no campo: muitos dos aspectos ligados às interfaces entre trabalho e família não podem ser devidamente explicados através de uma única observação, pois não se referem a ocorrências singulares, mas a complexas relações entre comportamentos, condições e razões, que mudam com o tempo. Ou seja, tais aspectos requerem, em um sentido ideal, pesquisas longitudinais, já que estão sujeitos à influência de inúmeras variáveis do contexto e, consequentemente, tendem a variar no tempo. Em suma, o campo de estudo sobre o equilíbrio trabalho-família encontra-se cercado de desafios. É preciso registrar, contudo, que tais desafios fazem parte do processo científico e não devem ser encarados como limitações intransponíveis e sim como novas oportunidades de avanço.

MR17 | Mesa redonda: Modelos e critérios de avaliação de programas de treinamento e desenvolvimento: avanços, lacunas e desafios

Área: Treinamento, Desenvolvimento & Educação

Coordenador: GARDÊNIA DA SILVA ABBAD, Universidade de Brasília

Resumo: Esta mesa redonda discute a aplicação de modelos lógicos como ferramenta para o delineamento de pesquisas de avaliação de programas de Treinamento, Desenvolvimento e Educação - TD&E em organizações e trabalho. Os trabalhos componentes desta mesa discutem, a partir de uma visão multidisciplinar, o quanto variáveis externas aos programas de treinamento afetam a sua eficácia, eficiência e efetividade, analisam as principais lacunas nos conhecimentos sobre níveis e critérios de avaliação, apresentam uma agenda de pesquisas para o futuro e avaliam implicações práticas do uso de modelos avaliativos na gestão de programas de TD&E. De acordo com a literatura da área, o uso combinado de modelos lógicos, teoria do programa e referenciais teóricos e empíricos facilita a descrição e avaliação de programas. Essas ferramentas apoiadas em referenciais teóricos robustos possibilitam a coleta de uma ampla gama de informações sobre o contexto, necessidades de aprendizagem que deram origem às atividades do treinamento e hipóteses sobre o relacionamento entre variáveis internas e externas ao programa. A literatura científica da área tem oferecido suporte teórico e empírico à formulação de hipóteses de relações entre o treinamento e seus efeitos e à construção de instrumentos e medidas válidas e confiáveis de avaliação. Porém, mesmo após mais de cem anos de pesquisas sobre TD&E, ainda há lacunas nos conhecimentos sobre efeitos de programas de treinamento nos níveis de equipes, organizações e sociedade. Avaliações nesses níveis de análise requerem abordagens multidisciplinares que possibilitem a investigação de fenômenos complexos que variam com a passagem do tempo e que envolvem relacionamentos entre múltiplas variáveis internas e externas ao programa. Em função da importância desses temas, os três trabalhos discutem a aplicação de modelos avaliativos em três contextos distintos e que possibilitaram a compreensão detalhada dos componentes (insumos, atividades/ processos, produtos e resultados), bem como a análise das ligações entre esses elementos e com variáveis de contexto ou externalidades. O trabalho 1 discute critérios de avaliação de eficiência de programas de treinamento, tema pouco pesquisado em psicologia. O trabalho 2 apresenta reflexões teóricas e metodológicas sobre o uso de modelos lógicos na avaliação de um programa de desenvolvimento gerencial e de lideranças. E o trabalho 3, a demonstra a aplicação de modelo lógico para avaliar treinamentos relacionados a políticas públicas de uso de energias renováveis e incentivo à agricultura familiar. Ao final, os autores e autoras analisam os benefícios e desafios associados à gestão de programas de TD&E.

Fala 1: INTEGRANDO MODELOS DE AVALIAÇÃO EM TD&E E REFLETINDO SOBRE CRITÉRIOS DE EFICIÊNCIA

DIOGO RIBEIRO DA FONSECA, Universidade de Brasília

Resumo: A Avaliação em TD&E consiste na coleta e análise de dados com vistas ao julgamento de valor sobre a eficiência, eficácia e a efetividade de ações, programas ou projetos instrucionais em organizações (Abbad et al., 2020). No entanto, os modelos de avaliação em TD&E possuem um enfoque nas dimensões de resultados, de forma que a perspectiva da eficiência é menos explorada. Ainda que, conforme Scriven (1991), se compreenda que o principal objetivo das avaliações resida na eficácia e efetividade, a eficiência cumpre um papel complementar em que, para além dos resultados alcançados, se busca a análise e otimização das decisões de alocação dos recursos utilizados, cumprindo um papel fundamental na justificativa e dimensionamento dos investimentos realizados (Suchman, 1967). Tradicionalmente, a eficiência constitui um critério investigado pelo campo da Economia (Lagbein & Felbinger, 2006), cujos modelos de análise subsidiam a avaliação de atividades em variados campos de conhecimento (Emrouznejad & Yang, 2018). No contexto do TD&E o critério da eficiência visa garantir que os resultados das atividades de treinamento sejam os maiores possíveis com a menor utilização de recursos financeiros, humanos e materiais (Abbad et al., 2020). Assim como o campo de TD&E estabelece as principais atividades e condições para a efetividade das ações de treinamento (e.g. Salas et al., 2012), um aprofundamento teórico acerca da eficiência poderia promover um maior conhecimento de utilidade científica e prática para definição de atividades e condições para o alcance do máximo de resultados do treinamento com a menor utilização de recursos. Visando esse objetivo, o presente trabalho apresenta uma revisão de 16 modelos de avaliação em TD&E para compreensão de quais variáveis permitem a operacionalização da avaliação da eficiência de treinamentos. As variáveis são categorizadas como aspectos de contexto, insumo, processo ou produto, estabelecendo uma distinção entre atividades e resultados, tendo como base a estrutura da abordagem dos Modelos Lógicos. A partir desses referenciais, apresenta-se um Modelo Lógico que delineia componentes e critérios para avaliação da eficiência em TD&E integrada à eficácia e à efetividade, abrangendo variáveis de contexto, recursos, atividades, produtos e de resultados de curto, médio e longo prazo. A pesquisa contribui para o aperfeiçoamento do campo de TD&E ao abranger lacunas relativas à avaliação da eficiência, um critério que pode indicar ajustes em atividades, objetivos e estratégias instrucionais, assim como na estrutura de recursos, que terminam por apoiar a gestão dos treinamentos e o alcance dos critérios de eficácia e efetividade. Palavras-chave: eficiência, treinamento, modelos de avaliação.

Fala 2: AVALIAÇÃO DE PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA COM O USO DE MODELOS LÓGICOS

SIMARLY MARIA SOARES, Universidade Estadual de Montes Claros

Resumo: Resumo: O modelo lógico é uma ferramenta metodológica que facilita a coleta e a análise de dados sobre os elementos críticos de um programa, possibilita uma compreensão das relações entre os seus componentes, variáveis do contexto e efeitos, bem como a construção e a escolha de medidas de avaliação do programa em diferentes níveis de análise. O uso do modelo lógico foi associado ao modelo IMPACT de avaliação para avaliar um programa de treinamento de lideranças. Foram elencados dois objetivos: analisar os elementos descritivos e prescritivos de um programa de treinamento de lideranças e as hipóteses de relações entre os seus componentes; identificar os indicadores tangíveis de efeitos do treinamento nos níveis do indivíduo e da organização. A pesquisa escolhida como demonstração empírica da aplicação de modelos lógicos de avaliação foi realizada em uma instituição financeira brasileira de

grande porte. A coleta de dados ocorreu por meio de análise documental, entrevista e grupo focal. A entrevista foi realizada com 5 funcionários da área de gestão de pessoas. O grupo focal para validação do modelo lógico, teve a participação de três funcionários. O programa é composto por treinamentos nas modalidades on-line e presencial, com carga horária de 100 horas e prevalência de desenvolvimento de habilidades soft skills. A ausência da análise de necessidades é uma lacuna do programa, contudo, o uso do modelo lógico evidenciou a capacidade do programa em impactar no nível do indivíduo com a expressão de competências aprendidas nos treinamentos como, a melhoria na qualidade de realização de entrevista de seleção; fornecimento de feedbacks construtivos e ascensão na carreira dos líderes treinados. No nível de equipe seria possível contribuir com a redução de conflitos; desenvolvimento de talentos da equipe e controle da jornada de trabalho. Em longo prazo, a organização poderia ser beneficiada com resultados organizacionais como a diminuição de processos de assédio moral; melhoria de resultados gerenciais e a melhoria do clima organizacional. Este estudo apresentou contribuições teóricas, pois facilitou a identificação de elementos, variáveis intervenientes e indicadores sensíveis aos resultados e suas relações; metodológicas por explicitar as conexões entre os resultados individuais e organizacionais do programa, mesmo sem ter realizado avaliação de necessidades de treinamento, e ainda, por revelar a necessidade de desenvolver instrumento de avaliação de treinamento de lideranças para análise da transferência de aprendizagem para o trabalho. A aplicação do modelo lógico em avaliações de treinamentos gerenciais em outros contextos organizacionais é considerada recomendável, pois há evidências de que seu uso facilita a coleta, análise, síntese e interpretação de informações sobre um programa e possibilita a criação de medidas especificas de avaliação. Palavras-chave: treinamento gerencial, desenvolvimento de liderança, avaliação de treinamento

Fala 3: COMO CONSTRUIR MODELOS DE AVALIAÇÃO DE TREINAMENTOS NOS NÍVEIS DE RESULTADOS ORGANIZACIONAIS E SOCIAIS?

ALINE DE SOUSA NASCIMENTO

Resumo: O objetivo dessa pesquisa é discutir a aplicação dos modelos lógicos como ferramenta metodológica na avaliação de programas de treinamento que visam efeitos nos níveis individual, organizacional e societal. Os modelos lógicos são organizadores avançados que auxiliam na avaliação de programas complexos, podendo ser utilizado durante sua fase de projeto, após seu término ou em qualquer outro ponto de seu ciclo de vida. Essa ferramenta, associada a teorias de desenho instrucional e modelos sistêmicos e integrados e avaliação, facilita a coleta, organização e interpretação das informações necessárias para avaliação. Estabelece ainda, uma estrutura lógica dos elementos do programa (contexto, insumos, produtos e resultados), hipóteses de relação causal e o potencial do contexto e de variáveis externas sobre os efeitos do treinamento. Essa pesquisa, qualitativa e exploratória, foi realizada em uma instituição financeira de porte no Brasil, que disponibilizou três treinamentos voltados a implementação de política pública de uso de energias renováveis, incentivo a agricultura familiar e a baixa emissão de carbono na atmosfera. A coleta de dados foi realizada por meio de dados arquivísticos e entrevistas com stakeholders dos três cursos na modalidade online disponibilizados pela organização. A análise dos dados foi realizada por meio da ferramenta modelo lógico associada às teorias de desenho instrucional e modelos integrados e sistêmicos de avaliação, que facilitou a análise de conteúdo e interpretação dos dados coletados. Nos resultados foram identificados que a relação entre os componentes do curso de incentivo à agricultura familiar, apresentou maior alinhamento entre os componentes e potencial para geração de resultados no âmbito da organização e sociedade. O treinamento de incentivo à agricultura familiar tem alinhamento com as estratégias da organização, que prevê a manutenção de sua imagem e compromisso a sustentabi-

lidade. O uso do Modelo Lógico possibilitou identificar a relação entre os componentes, a construção da teoria do programa de cada um dos treinamentos e a escolha daquele que apresentou maior potencial de geração de resultados. Na discussão, observou-se que o uso de modelos lógicos é relevante na identificação do alinhamento entre os componentes: demandas de aprendizagem, recursos mobilizados para resolução da demanda, desenho, execução e a descrição dos resultados esperados no nível do indivíduo e retornos sociais decorrentes do treinamento. Esse estudo supriu uma lacuna de pesquisa no campo da Psicologia, trazendo contribuições teóricas, no sentido de validação do Modelo Lógico como ferramenta na avaliação de programas de treinamento, e metodológicas, considerando a proposição de um modelo de avaliação no nível de resultados organizacionais e sociais. Palavras-chave: treinamento, políticas públicas, resultados organizacionais

MR18 | Mesa redonda: Gestão da saúde mental e psicossocial relacionada ao trabalho (GSMPRT): um projeto necessário

Área: Saúde e Segurança no Trabalho

Coordenador: RENATTO CESAR MARCONDES, USP

Resumo: Diversas são as estratégias para promoção de saúde e prevenção de sofrimento psicológico dentro das organizações, contudo apresentam-se, por diversas vezes, como um contingente de ações reativas e descentralizadas. Aliam-se a essas características o caráter individualista, que responsabiliza exclusivamente o trabalhador pelos fenômenos psicossociais nas organizações. O cenário brasileiro apresenta-se com multiplicidade de práticas psicossociais nas organizações, porém parece carecer uma proposta integradora e que perpasse, de fato, os níveis ou âmbitos de intervenção. No contexto da nova resolução (CFP 02/2022) sobre avaliação psicossocial, esta mesa-redonda propõe-se a discutir uma proposta de Gestão da Saúde Mental e Psicossocial relacionada ao Trabalho (GSMPRT) - na expressão cunhada por Zanelli (Instituto Zanelli) - quando comparada àquelas presentes no debate acadêmico e na prática das organizações. Destarte, as três apresentações compartilham a visão de que a GSMPRT deve ser construída pelos diversos agentes organizacionais, em uma perspectiva multideterminada e multinível, com vistas à saúde e produtividade. Para tanto reúne, como primeiro trabalho, uma revisão da literatura nacional entre 2014-2021, utilizando descritores relevantes ao fenômeno de estudo, que resultou em demonstrar o caráter jurídico, desconectado do conhecimento produzido e que carece de perspectiva ou abordagem caracteristicamente psicossocial. O segundo participante realizou uma pesquisa documental nas principais leis, regulamentos e recomendações dos países do G-20 a fim de identificar as propostas vinculadas a GSMPRT. Obteve como resultados um rol de ações que podem ser, se regionalizadas, integradas a realidade brasileira; ademais, identificou programas nacionais que, efetivamente, constituem-se como um planejamento psicossocial, também em níveis organizacionais e contextuais. O terceiro apresentador compara vieses nas práticas brasileiras com parâmetros estabelecidos na GSMPRT por meio da análise de conteúdo de anúncios veiculados na mídia e outros documentos disponíveis para consulta na internet. Em função desses vieses oferece um conjunto de procedimentos como referência para profissionais realizarem a GSMPRT nas organizações de trabalho. Por fim, detalham-se esses procedimentos, os quais se iniciam com uma política de prevenção de riscos psicossociais, e seguem, na composição da estrutura organizacional, demarcação do psicólogo como especialista, definição das unidades estruturais da organização e proposição de um método de prevenção de riscos psicossociais.

Fala 1: AVANÇOS TEÓRICOS E PRÁTICOS SOBRE GESTÃO DA SAÚDE MENTAL E PSICOSSOCIAL RELACIONADA AO TRABALHO: O QUE PODEMOS APRENDER COM AS REGULAÇÕES FORA DO BRASIL?

RENATTO CESAR MARCONDES, USP

Resumo: A alvorada de uma nova resolução sobre avaliação psicossocial no Brasil elicia uma discussão sobre as práticas psicossociais nas organizações e suas decorrências para os trabalhadores. As regulações e as boas práticas existentes em outros países podem, com a devida regionalização, serem incorporadas ao contexto brasileiro. Adota-se como referencial teórico a gestão da saúde mental e dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho em uma proposta de organizações saudáveis. Esse trabalho identificou, portanto, as principais leis, normativas e recomendações de outros países sobre a GSMPRT. Tal esforço se deu à medida que as regulações, por vezes, trazem novas questões à baila, em outras dão legalidade a conceitos e práticas já contidas nas organizações. Para tanto, procedeu-se a uma pesquisa documental das leis, normativas e recomendações presentes em países do G20 (excluindo-se Brasil, país do pesquisador, e Rússia, com acesso bloqueado devido a barreiras impostas em decorrência da invasão da Ucrânia), por meio de seus websites governamentais oficiais. Os dados foram identificados a partir daqueles que citam ações de gestão que se referem a: fatores de risco, fatores de proteção e gestão da saúde mental no trabalho. Foram também avaliadas em qual nível de intervenção as ações localizavam-se: individual, contextual do trabalho, grupal, organizacional ou contextual. Os resultados obtidos indicam a presença de regulações em todos os países, contudo em diferentes graus. Em 13 deles foram encontradas ações contemplando fatores de risco, em outros 13 de proteção psicossocial e quatro atentam-se a programas de GSMPRT. Apesar desses países apresentarem ações pontuais, apenas dois países tem um programa específico para a promoção de fatores de proteção psicossocial ou, ainda, para a prevenção de fatores de risco psicossocial. Em termos dos níveis de intervenção, 13 países apresentam ações individuais, em quatro ocasiões, grupais, em nível organizacional são 12 e em contexto para 11 nações. Portanto, predominam a presença de ações dispersas, tanto para riscos quanto para proteção, percorrendo os níveis individuais, organizacionais e contextuais. Algumas dessas ações, se integradas, podem servir como modelo pertinentes à constituição dos sistemas de regulação brasileira com vistas à saúde e produtividade nas organizações. Outras propostas podem ser reconhecidas como exemplos de modelos integrados, efetivamente com um programa de intervenção psicossocial na GSMPRT.

Fala 2: A GESTÃO DA SAÚDE MENTAL E PSICOSSOCIAL RELACIONADA AO TRABALHO E OS VIESES DAS PRÁTICAS BRASILEIRAS

JOSÉ CARLOS ZANELLI, Universidade Federal de Santa Catarina

Resumo: O objetivo principal desta apresentação é comparar vieses das práticas brasileiras no que tange à saúde mental e psicossocial com parâmetros conhecidos na Gestão da Saúde Mental e Psicossocial relacionada ao Trabalho. A Gestão da Saúde Mental e Psicossocial pode ser realizada nas organizações de trabalho com base nos conjuntos de procedimentos apresentados a seguir, ainda quando não adaptados linearmente: estabelecimento de uma política de prevenção de riscos psicossociais; composição da estrutura organizacional necessária para a implantação dessa política; demarcação do perfil do técnico especialista em prevenção de riscos psicossociais (Psicólogo da Saúde Ocupacional); definição das unidades estruturais da organização objetos de avaliação e intervenção; proposição de um método de prevenção de riscos psicossociais; descrição de quem deverá participar; formação dos profissionais em gestão preventiva de riscos psicossociais; e delineamento do papel e das competências dos gestores para a prevenção de riscos psicossociais. Será dada atenção ao método de prevenção de riscos psicossociais como um encade-

amento das fases principais do processo geral de gestão preventiva e protetiva. A avaliação de riscos psicossociais constitui parte de uma de cinco fases desse encadeamento, que só se justifica quando sucedida pela elaboração e execução de planos de ação interventivos, devidamente contextualizados na Gestão da Saúde Mental e Psicossocial. Ações de intervenção se superpõem nos diversos âmbitos da organização, focada como uma construção psicossocial, na perspectiva de análise multinível. Estão intimamente integradas aos objetivos estratégicos de proteção e promoção da saúde organizacional. As variáveis se interconectam em multideterminações, desde o âmbito individual aos fatores associados do contexto e do conteúdo do trabalho em si, ao grupo ou unidade de trabalho, à própria organização, à interface trabalho-não trabalho e, em extensão, aos eventos societários - uma fusão complexa e dinâmica de influencias e contrainfluencias que reconstroem, de modo contínuo, as condições que afetam o desempenho, a produtividade e a saúde. Os vieses das práticas brasileiras no que tange à saúde mental e psicossocial serão examinados por meio da análise de conteúdo de anúncios veiculados na mídia e documentos pertinentes ao tema, disponíveis para consulta na internet. Os resultados de tal análise serão confrontados com o referencial abreviado nas linhas anteriores.

Fala 3: PERSPECTIVAS PARA COMPREENSÃO DA AVALIAÇÃO PSICOSSOCIAL

SÂMIA LAÍSE MANTHEY BENEVIDES

Resumo: A Resolução n. 02/2022 do Conselho Federal de Psicologia reacende entre os Psicólogos o interesse de analisar a avaliação psicossocial, as perspectivas a ela relacionadas, bem como, ampliar o escopo de definições. Portanto, a presente pesquisa pretendeu identificar as publicações nacionais que contribuam para a compreensão da expressão "avaliação psicossocial" e apontar horizontes para ampliação do conceito. O levantamento de informações utilizado foi a pesquisa bibliográfica, buscando-se os descritores "avaliação psicossocial", "fatores psicossociais" e "gestão da saúde" dentro do recorte temporal de 2014-2021. Verificou-se que no Brasil a avaliação psicossocial ainda está relacionada ao contexto jurídico, vinculada a normas regulamentadoras, bem como à carência na especificação conceitual, que dificulta a atuação profissional na compreensão do escopo desta avaliação. Esse contexto contribui para que o profissional priorize os fenômenos psicológicos individuais em detrimento de fatores organizacionais. Percebe-se ainda que, embora a Resolução caminhasse no sentido de atender a uma necessidade dos profissionais da Psicologia por definição, ainda desconsidera a perspectiva psicossocial. Acredita-se que uma perspectiva mais inclusiva ou ampla reconheça como fundamental os fatores psicossociais relacionados ao trabalho. Estes estão na ordem da inter-relação dos fatores organizacionais e individuais, confirmam a relação entre condições laborais e capacidade para o trabalho relativo à satisfação, desempenho, saúde física/mental ou adoecimento. Dependendo de como interagem, os fatores psicossociais no relacionados trabalho podem ser elementos positivos, que conduzem ao bem-estar dos trabalhadores, ao melhor desempenho no trabalho, ou, como como elementos negativos, constitui riscos para a saúde, principalmente em empregos precários, cargas de trabalho e horas de trabalho elevadas. Atualmente, os fatores de riscos psicossociais podem ser identificados, mensurados, avaliados e prevenidos, entretanto, quando se investiga o que se tem produzido no Brasil acerca da Gestão da Saúde Mental, percebe-se uma limitação, pois os estudos ainda estão focados na realização de diagnósticos de síndromes desenvolvidas a partir de agentes estressores no local de trabalho. Denunciamos a escassez nos cuidados de proteção psicossocial nas organizações latino-americanas e sobre o imperativo ético da gestão de pessoas de comprometer-se com políticas e programas voltados aos riscos psicossociais. Urge entre os psicólogos a ampliação das perspectivas de estudo em prol do desenvolvimento de estratégias de gestão mais amplas e de fato inclusivas.

RE01 | Relatos de experiências

Implementação de ação afirmativa no processo seletivo de uma empresa júnior de psicologia

Olívia Pillar Perez Miziara (UFU), Ligia Carolina Oliveira Silva (UFU), Leonora Debs Diniz (UFU), Thaís Shibatta Kagesawa (UFU), Beatriz Diniz Lopes (UFU)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: AÇÃO AFIRMATIVA, PROCESSO SELETIVO, EMPRESA JÚNIOR

Resumo: Objetivos: Este trabalho objetiva descrever o processo e os impactos da implementação de um processo seletivo on-line com ação afirmativa na Consulpsi Assessoria e Consultoria Jr., empresa júnior do curso de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia. Espera-se promover e ressaltar a importância de se planejar processos diversos e compatíveis com a realidade dos estudantes de psicologia. Apesar do tema diversidade e inclusão ser bastante valorizado pelas empresas atualmente, ainda não é possível identificar muitos processos seletivos de EJs com ações afirmativas. Método: A elaboração das ações afirmativas foi feita mediante reuniões online, pelos integrantes da Diretoria Executiva, composta pelos diretores de marketing, administrativo-financeiro, projetos, recursos humanos, qualidade, presidente e vice-presidente, coordenados pela professora tutora. As ações foram construídas pensando na composição de duas etapas do Processo Seletivo: dinâmica de grupo e entrevista. A partir de pesquisas, foi elaborado um formulário na plataforma do Google Forms, com perguntas fechadas sobre terem cursado ensino médio em escola pública ou particular, orientação sexual, identidade de gênero, etnia e deficiência dos candidatos. Com isso, foi oferecida a possibilidade destes responderem ao formulário de acordo com as suas características pessoais. A depender das respostas, foi acrescida na soma da nota final uma porcentagem extra, considerando os fatores de pertencimento a grupos minoritários apontados. A nota final foi calculada a partir de escala likert para medir as competências expressas pelos candidatos ao longo do processo, assim como do pertencimento aos grupos minoritários. Resultados: A partir da ação afirmativa delimitada e sua conseguinte implementação, vislumbrou-se a possibilidade de que mais alunos LGBTQIAP+, PCD's, negros e de baixa renda adentrassem à realidade de empresa júnior. Com isso, foram selecionados 10 alunos mediante as medidas aplicadas no processo, impactando nas estatísticas de diversidade e inclusão da empresa e do movimento Empresa Júnior como um todo, aumentando as chances destes de serem inseridos no mercado de trabalho em uma realidade futura. Discussão: A implementação de ação afirmativa no processo seletivo da EJ propiciou para os membros da Diretoria Executiva a ampliação de horizontes a respeito de quais ferramentas de inclusão são utilizadas na atualidade, e como poderiam ser implementadas na Consulpsi. Constatou-se que a política de cotas é crucial para a manutenção da diversidade nos projetos de extensão da Universidade, e a inclusão precisa estar presente em todas as etapas do processo seletivo, desde a divulgação do edital até a avaliação do desempenho e atribuição de notas aos candidatos.

InterAção Jr - Empresa Júnior IP/UERJ? Desafios e aprendizagem no contexto da pandemia

Heloisa Helena Ferraz Ayres (UERJ), Susana Pacheco Pereira de Assis (UERJ), Ana Carollina Ladeira de Souza (UERJ), Marcelly Oliveira Coelho (UERJ)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: PANDEMIA/MODALIDADE REMOTA, EMPREENDEDORISMO/INOVAÇÃO, APRENDIZAGEM

Resumo: O projeto de extensão em Psicologia Organizacional e do Trabalho tem como campo teórico e prático a InterAção Jr., fundada em 2006, com o objetivo de sistematizar e garantir o funcionamento con-

tínuo da empresa júnior do Instituto de Psicologia, possibilitando maior aprendizagem e capacitação no campo das organizações. Neste sentido, as atividades propostas visam promover o desenvolvimento técnico e acadêmico dos estudantes, econômico e social da comunidade, o espírito empreendedor, o contato dos estudantes com o mercado de trabalho e sociedade. Desde março de 2020, conforme as orientações sanitárias da UERJ, as atividades presenciais foram suspensas por conta da pandemia do COVID-19. Esse afastamento obrigatório resultou em uma revisão do projeto e na necessidade de aprendizagem da equipe para a modalidade on-line. Assim, frente às primeiras dificuldades encontradas, nas questões de equipamentos e acesso à internet, fizemos reuniões com a equipe e se optou pela plataforma Google Meet e a utilização do WhatsApp. Este dispositivo buscou disponibilizar material didático ao maior número de atores envolvidos e otimizar a comunicação com a equipe e com os parceiros. Decidimos produzir pautas de reunião, relatórios para serem compartilhados por todos da Equipe, na medida em que algum integrante poderia não ter condições de acessar a plataforma naquele momento. A equipe fomentou ações com base no empreendedorismo, tendo como princípios: a inclusão, o trabalho de equipe, a criatividade, o dinamismo e constituição de parcerias. Portanto, o projeto continuou com os grupos de estudos e cursos em supervisões, adaptando-os para discussões semanais on-line, conduzidas por pequenos grupos, em rodízio. Como resultados, é importante destacar que a modalidade remota propiciou uma oportunidade de elaboração e realização de atividades inovadoras, tais como: - Cursos de capacitação: - Oficinas (Empreendedorismo, Criatividade, Trabalho de Equipe e Liderança); - Rodas de conversa (Currículo, Processo seletivo); - Elaboração de Cartilhas (Currículo, Entrevista de Seleção e Documentos Psicológicos); Pesquisa de clima organizacional; - participação e organização de Seminário; - Otimização das mídias sociais através de textos e documentos semanais com temáticas que atravessam o campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. O Instagram https://www.instagram.com/interacaojr/, tem 158 publicações e 1116 seguidores até o momento. Diversas parceiras técnicas foram constituídas, possibilitando maior abrangência das ações, incluindo um público bastante variado. Por conseguinte, os desafios vivenciados pela InterAção Jr, na pandemia, também foram um processo de aprendizagem, ao criar um campo de possibilidades para rever e ampliar as práticas em Psicologia.

Estruturação e aplicação de treinamento de processo seletivo inclusivo por uma empresa júnior de psicologia

Arthur Alves de Oliveira Silva (UFU), Ligia Carolina Oliveira Silva (UFU), Thaís Shibatta Kagesawa (UFU), Beatriz Diniz Lopes (UFU), Beatriz Harumi Nishiyama (UFU)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: TREINAMENTO, PROCESSO SELETIVO, INCLUSÃO

Resumo: Objetivos: Embora na atualidade haja maior apreciação das temáticas de diversidade e inclusão nas organizações, ainda são poucas aquelas que possuem ações inclusivas em seus Processos Seletivos. Isso também acontece com empresas juniores. Assim, o Comitê de Diversidade do Núcleo Triângulo percebeu a necessidade de conhecer quais ações poderiam contribuir para a realização de um Processo Seletivo (PS) mais inclusivo para compartilhar esse conhecimento com as empresas juniores filiadas ao mesmo. Dessa forma, este trabalho tem como objetivo descrever o processo de estruturação e aplicação de um treinamento online sobre meios de elaborar um Processo Seletivo mais inclusivo, realizado por uma empresa júnior de Psicologia. Método: Na estruturação, foram realizadas reuniões online com a equipe, discussões pelo Telegram e reunião com o cliente. As pesquisas foram divididas em 3 tópicos: pré-PS, durante PS e pós-PS, e realizadas por meio de sites, utilizando as palavras-chave "ações afirmativas", "inclusão", "processo seletivo", e materiais (documentos e cartilhas) disponibilizados pela equipe do Co-

mitê. Nas etapas pré e pós PS foram abordados temas como uso de linguagem neutra e/ou inclusiva, treinamento de gestores e membros, indicadores de diversidade no planejamento estratégico, entre outros. Na etapa durante o PS os temas foram triagem anônima, disponibilidade de recursos para pessoas PCD, implementação de cotas, entre outros. As informações foram reunidas em um documento e colocadas em slides. A aplicação do treinamento foi em dois dias, com espaçamento de uma semana, apresentando primeiro as ações pré e pós-PS, e em seguida as ações durante PS. No final, criou-se outro formulário para registrar o feedback dos clientes, em formato de NPS, de forma quantitativa e qualitativa. Resultado: A partir do NPS (10) preenchido pelo cliente, eles salientaram que o treinamento foi aplicado com muita didática, disponibilidade para dúvidas e um conteúdo diverso que abarcou as expectativas. O conteúdo foi utilizado para a elaboração de um E-book sobre formas de um PS mais inclusivo, produzido pelo Comitê de Diversidade, o qual será disponibilizado para as Empresas filiadas ao Movimento Empresa Júnior (MEJ). Discussão: As ações de treinamento e capacitação são fundamentais para preencher lacunas existentes nas organizações. A partir deste projeto, foi possível aprender a promover ações concretas que visem uma maior diversidade dentro das organizações, através do ingresso de grupos marginalizados. Considerando que se trata de empresas juniores, espera-se que o projeto tenha causado impactos significativos para o maior acesso de diferentes grupos ao desenvolvimento empresarial.

COVID-19 e a transformação digital de uma empresa júnior de psicologia: relato de experiência

Gabriela Perle do Carmo (UFU), Pricila de Sousa Zarife (UFU)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: COVID-19, TRANSFORMAÇÃO DIGITAL, EMPRESA JÚNIOR

Resumo: A pandemia da COVID-19 se apresentou como um fator acelerador da transformação digital nas organizações ao suscitar o uso da tecnologia para a sobrevivência e criação de novos modelos de negócios mais digitais e contemporâneos. Sendo as empresas juniores reconhecidas internacionalmente como a melhor maneira de aprendizagem prática, constituindo um espaço fomentador do desenvolvimento de estudantes e de competências técnicas e comportamentais importantes para o mercado de trabalho, faz-se necessário investigar como esta transformação digital também ocorre em uma empresa júnior no contexto pandêmico. Além disso, relatos de experiência compõem uma destacável maneira de promoção de saberes teóricos e práticos essenciais para uma boa atuação profissional. A partir disso, este trabalho visou descrever a experiência de transformação digital dos processos de uma empresa júnior de Psicologia no primeiro ano da pandemia da COVID-19. Ao longo do relato foi possível realizar um paralelo entre as realidades da EJ anterior e durante a pandemia no que tange a sua maturidade digital e identificar sua evolução no processo de transformação digital. Em decorrência do isolamento social como estratégia de enfrentamento da pandemia e da consequente necessidade de digitalização dos processos organizacionais, a empresa júnior investigada evoluiu em termos de maturidade digital, passando de uma transição dos níveis 0 (não digital) e 1 (presente) para o nível 2 (engajamento eletrônico). O processo de transformação digital da empresa júnior foi analisado de acordo com o modelo HINGE (um ciclo composto por cinco estágios que possibilita às lideranças elaborarem e acompanharem suas ações de maneira ordenada, objetivando níveis mais altos de maturidade digital), indicando um novo modelo de negócio parcialmente atendido. Almeja-se que este trabalho possa incentivar os empresários juniores a buscarem progresso e desenvolvimento em situações de crise, inspirar a criação de outras empresas juniores no país, sobretudo de Psicologia, e suscitar mais atenção dos pesquisadores às empresas juniores tendo em vista a incipiência dos estudos sobre a temática.

A contribuição da psicologia no desenvolvimento profissional do estagiário

Camila Costa (PUC/SP), Lara Kesia Lopes Rodrigues (Universidade Nove de Julho)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL, JUVENTUDE, ESTÁGIO

Resumo: Para os jovens, especialmente oriundos das classes média e alta, o estágio se constitui, muitas vezes, no primeiro acesso ao emprego formal. A oportunidade de conhecer na prática a profissão escolhida para estudar é o principal atrativo do estágio para muitos universitários. Entretanto, a atividade laboral realizada ainda no início da juventude e obrigatoriamente conciliada com os estudos pode apresentar diversos obstáculos para os quais os jovens não foram preparados ao longo da escolarização. Os programas de estágios precisam considerar o momento maturacional no qual o jovem se encontra e propiciar ao estagiário além do desenvolvimento técnico, também o desenvolvimento de competências socioemocionais. O objetivo desse trabalho é apresentar o programa de estágio de uma empresa do ramo de Telecomunicações localizada no interior do estado de São Paulo. A partir do conhecimento sobre o impacto psicológico que a entrada no mercado de trabalho possui na transição da juventude para a vida adulta, bem como das dificuldades enfrentadas nesse momento, o programa de estágio em questão possui um acompanhamento realizado por uma psicóloga devidamente credenciada ao Conselho Regional de Psicologia. Durante os três primeiros meses de admissão, o estagiário é acompanhado mensalmente pela psicóloga da empresa e avaliado pelo(a) seu/sua líder. Posteriormente, esse processo é realizado a cada três meses, junto com as rodadas de Avaliação de Desempenho de toda a empresa. Nesses acompanhamentos, o estagiário responde a um Questionário com a finalidade de avaliar a experiência de estágio, expressar a sua percepção acerca da empresa e relatar como está o seu relacionamento com os colegas e com o (a) seu/sua líder. Após responder esse Questionário e obter a Avaliação Comportamental do estagiário, a psicóloga realiza uma conversa e, através de uma escuta qualificada, busca ampliar as respostas e investigar se há outras questões que não foram abordadas no Questionário, mas que o estagiário gostaria de relatar. Esse modelo de programa de estágio já apresentou alguns benefícios para a empresa, como a identificação de talentos internos, maior engajamento dos estagiários e mais facilidade em recrutar candidatos para estágio devido ao emplyoer brading realizado tanto pelos próprios estagiários e através dos relatórios encaminhados para as instituições técnicas do município onde a empresa está localizada.

Estruturação e aplicação de um treinamento sobre viés inconsciente por uma empresa júnior

Arthur Alves de Oliveira Silva (UFU), Ligia Carolina Oliveira Silva (UFU), Lara Lima Diniz (UFU), Tiago Alves Tavares (UFU), Isabela Aires Marangoni (UFU)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: TREINAMENTO, VIÉS INCONSCIENTE, INCLUSÃO

Resumo: Objetivos: O treinamento é um dos pilares para o desenvolvimento profissional nas organizações, visando cumprir um objetivo em um curto prazo. Assim, o treinamento de viés inconsciente busca capacitar os membros a identificar e refletir acerca de atitudes implícitas frente aos objetos sociais que refletem no comportamento social e por vezes são de difícil identificação. Assim, o presente trabalho tem como objetivo realizar uma revisão dos principais temas em viés inconsciente através de bases bibliográficas, de forma a estruturar um serviço de treinamento a ser oferecido por uma empresa júnior de psicologia, visando mitigar os aspectos de viés inconsciente dentro das organizações. Método: Para o treinamento em questão, foi feita uma revisão integrativa, na qual foram analisados artigos sobre viés inconsciente e levantamentos estatísticos para população negra, LGBTQIA+, pessoas com deficiência e mulheres em ambientes predominantemente masculinos, nas plataformas científicas Scielo (Scientific Eletronic Li-

brary Online) e o Google Acadêmico. O treinamento teve a duração de duas horas, aplicado de forma remota (online) para 20 pessoas. A apresentação foi majoritariamente expositiva, com algumas interações no formato de questão situacional. Foi enviado um material escrito posteriormente. Resultado: No formulário Net Promoter Score (NPS) respondido pelo cliente, quanto à satisfação, o projeto recebeu duas notas 8, duas notas 9 e três notas 10, tendo como nota geral 8. Em relação à possibilidade de se indicar o serviço a outras pessoas, apareceram duas notas 8, uma nota 9 e quatro notas 10, sendo esta última também a nota geral. Entre as avaliações qualitativas, houveram comentários majoritariamente positivos, como em relação à capacidade de sanar dúvidas, contemplar a proposta oferecida e enaltecendo a qualidade e execução do serviço. Quanto aos pontos a serem melhorados, levantados também com os clientes, apareceram aspectos como o fato de ser um treinamento generalizado e com um valor alto. Discussão: Dada a falta de diversidade em ambientes de trabalho e organizacionais, vê-se como necessário estratégias para redução de desigualdades. Nesse sentido, aponta-se para o viés inconsciente como uma das causas que impossibilitam a ampliação dos direitos. Para reduzir o viés inconsciente, a estratégia de expô-los tem se mostrado a mais eficiente. Por isso, um treinamento que possibilite trazer a consciência vieses que dificultam a inclusão nos ambientes organizacionais é essencial. Sendo assim, espera-se que com essa estruturação e as aplicações do treinamento que acontecerão sirvam para promover a inclusão de minorias sociais nos mais diversos contextos organizacionais.

Psicologia organizacional em Rondônia: em defesa da saúde mental? Um relato de estágio

Uiara Diane Costa Lima (UNIFACIMED/RO), Ana Beatriz Lima Victoria Pereira (UNIFACIMED/RO)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: PSICOLOGIA, INTERVENÇÕES EM SAÚDE MENTAL, ESTÁGIO

Resumo: Uma das maiores preocupações contemporâneas da Psicologia Organizacional e do Trabalho é entender como se dá a relação entre todas as áreas da vida do indivíduo com as organizações, com o objetivo de promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida dos trabalhadores. Com isso, este estudo almeja relatar uma vivência de estágio profissionalizante supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho apontando as ações realizadas em uma indústria de pré-moldados, situada em uma cidade do interior de Rondônia. Respondendo à solicitação do setor de Recursos Humanos, as temáticas abordadas foram: Saúde mental, Autocuidado, Relações interpessoais, Resolução de Conflitos, Tabagismo e Alcoolismo. O objetivo das intervenções voltou-se para aplicar conceitos que resultassem na resolução de conflitos; na adoção de estratégias de autocuidado perante alguns vícios; incentivar aumento de desenvolvimento pessoal na empresa; avaliar relacionamento entre operários e liderança. As intervenções foram realizadas por 01 acadêmica do 10º período de Psicologia, supervisionada por 01 preceptora Psicóloga, contamos também com a participação de acadêmicos do curso de Medicina e um Psicólogo. Foram realizados 11 encontros com média de duração de 4 horas, com os colaboradores do setor operário e o responsável administrativo. Os encontros ocorreram semanalmente, entre os meses de setembro e dezembro de 2021 seguindo as medidas de segurança contra a COVID-19. Os operários eram do sexo masculino, com a faixa etária entre 18 e 60 anos, cerca de 120 homens participaram das intervenções. Os encontros ocorriam em uma sala de reunião da indústria com a participação de cerca de 20 homens por vez. As atividades desenvolvidas foram: entrevista com a direção da empresa, roda de conversa, dinâmicas de integração, palestras e interações em um aplicativo de conversa. A experiência do estágio proporcionou a oportunidade de vivenciar e verificar de forma realista a importância do estágio para o desenvolvimento profissional, além da possibilidade de intervenções comprometidas com o bem-estar do indivíduo, das equipes, da organização e da sociedade como um todo. As principais intervenções promoveram reflexões

nas quais era perceptível o impacto que a psicoeducação pode trazer para a vida do individuo, olhar para o ser humano de forma sensível e, sobretudo humana, é fundamental. Vale ressaltar também que infor mações básicas que temos acesso durante o processo de graduação, não são de conhecimento da popu-lação em geral, com isso destaco a importância da Psicologia em todos os âmbitos da sociedade, em políticas publicas, na educação em prol da saúde mental para todos.

RE02 | Relatos de experiências

Análise de programas de treinamento e desenvolvimento: estudo de caso em uma empresa mineradora
Frederico Azevedo Alvim Assis (UFJF), Aretha Henrique Martins Salomão (Faculdade Machado Sobrinho); Leticia de Oliveira Van de Pol Bartels (Instituto Vianna Junior)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras chave: treinamento, desenvolvimento, competências

Resumo: Partindo do propósito de melhor compreender como programas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) são promovidos no contexto de uma grande organização, do setor de mineração, cuja matriz se situa na cidade de Matias Barbosa (em Minas Gerais), o desenvolvimento deste estudo de caso se concentrou em levantar e analisar as expectativas, perspectivas e opiniões de funcionários e gestores para se promover aprendizagens nos ambientes de trabalho. O caráter descritivo exploratório deste estudo de caso consistiu na coleta de dados realizada numa empresa de mineração. Considerando a restrição de um estudo de caso, quanto à especificação de que os dados apurados em um limitado contexto não são generalizáveis para outros, foi aplicado um questionário fechado, respondido por 127 funcionários da referida empresa. Os itens do questionário se concentraram sobre como os pesquisados analisam as iniciativas de Gestão de Pessoas que têm por característica aprimorar competências dos funcionários, mesmo quando se identifica falta de mão de obra devidamente qualificada das regiões onde uma empresa atue (e essa condição pôde ser percebida na empresa pesquisada). Verificou-se que programas de T&D, na organização pesquisada, são devidamente planejados e sistematizados, de modo que os funcionários de maneira geral, se mostram satisfeitos com os modos como este processo é gerenciado. Este estudo contribui para a compreensão da importância de se promover melhorias de desempenho e desenvolvimento profissional, complementando que pesquisas similares evidenciem a necessidade de se capacitar os profissionais nas empresas, independentemente de área de atuação. A valorização do capital humano é fundamental para os negócios visto que, hoje, os talentos são as principais fontes de vantagens competitivas no mundo corporativo. Foi possível verificar que grande parte dos funcionários pesquisados percebem mudanças positivas em suas atividades cotidianas após a realização de treinamentos, e verificam essa mesma situação com os colegas de trabalho. Confirma-se, assim, a possível contribuição estratégica da área de Gestão de Pessoas, especialmente quando análises são concentradas sobre o ideal de promover aprendizagens nas organizações, por meio de programas de T&D.

Levantamento de necessidades em valorização dos trabalhadores de um hospital universitário.
Daniel Ribeiro Arteiro (UFAM), Ana Cláudia Leal Vasconcelos (UFAM); Bruno John de Souza Costa (UFAM); Gerusa Menezes de Carvalho (Ebserh); Robério Rebouças da Silva (UFAM)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras chave: Valorização, Hospital Universitário, Planos de Carreiras, Cargos e Salários.

Resumo: Com o objetivo de analisar indicadores de valorização dos trabalhadores de um Hospital Universitário Federal (HUF) da região norte, realizou-se uma pesquisa de natureza exploratória. O instrumento, elaborado especificamente para os fins desta pesquisa, foi um questionário eletrônico direcionado a diferentes aspectos dos sistemas de valorização, capacitação e retenção no referido hospital. O universo da pesquisa era de 827 trabalhadores com dois tipos de vínculos com o hospital: empregados pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) e Servidores Federais (UF). Todos foram convidados a participar. 104 desses trabalhadores responderam virtualmente ao questionário, entretanto, três encerraram sua participação na fase de aceite do TCLE, totalizando 101 respostas válidas. Os dados coletados a partir da aplicação do questionário foram analisados com as ferramentas de estatística descritiva. Em relação aos resultados, destaca-se aqui três indicadores relativos à valorização: Plano de Carreira Cargos e Salários; Aposentadoria e Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E). 52,5% dos participantes responderam que não se sentem valorizados pelo plano de cargos e salários, havendo diferença estatisticamente significativa em relação ao sentimento de valorização entre os trabalhadores com vínculo EBSERH (59,5%) e os vinculados à UF (17,6). Sobre o programa de aposentadoria, 73,7% dos participantes, que responderam ao questionário, concordaram que ter um programa de aposentadoria os faziam se sentir valorizados. Ao avaliar o quão importante é o incentivo para seu crescimento profissional no HUGV, 77,0% avaliaram esse fator como importante. Os participantes apontaram o trabalho no HU como potencializador do seu desenvolvimento profissional e como instrumentos de ascensão na carreira, como é o caso das progressões horizontal ou por capacitação. Os resultados desta pesquisa estão sendo discutidos com grupos de trabalho no hospital no sentido da elaboração de uma política de valorização, capacitação e retenção dos trabalhadores do HUF em questão. As análises, resultados e discussão desta pesquisa ampliaram o conhecimento acerca das necessidades e possibilidades de construção de estratégias de valorização dos trabalhadores do HUF, considerando e colocando em debate as especificidades dos vínculos EBSERH e Servidores Federais

Recrutamento e seleção de pessoas: práticas inovadoras por meio da utilização de ferramentas tecnológicas

Alexandra de Oliveira Rodrigues Marçulo (Instituto Federal de Roraima), Lyniker Bryan dos Santos Souza (Instituto Federal de Roraima), Daniela Mauricio Silva da Costa (IFRR), Saula Leite Oliveira (IFRR)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras chave: E-Recrutamento, Gestão de Pessoas, Ferramentas tecnológicas

Resumo: Os processos de Recrutamento e Seleção de pessoas têm sido considerados estratégicos para as organizações ao longo do tempo. As mudanças no mundo do trabalho, nos modelos de gestão, e consequentemente, na necessidade de maior eficácia dos processos nestes contextos, tem exigido atitudes de gestão modernas e inovadoras, fundamentadas na utilização de ferramentas tecnológicas. Especialmente diante do contexto de pandêmico da Covid-19, tem sido imperativo a adaptação dos instrumentos e tarefas, para adequação a nova realidade organizacional e social imposta. O presente trabalho teve como objetivo desenvolver uma solução web que se encaixe nas necessidades do setor de Recursos Humanos, com o intuito de auxiliar e otimizar os processos de Recrutamento e Seleção de novos colaboradores. Para tanto, foi utilizada como modelo piloto uma organização do segmento de comércio varejista com predominância de produtos alimentícios, a partir de uma demanda espontânea para fosse desenvolvido um planejamento de Recrutamento e Seleção focado na criação de banco de dados e inserção de instrumentos de avaliação de aptidões, habilidades intelectuais, técnicas e/ou específicas para os cargos, bem como, de instrumentos destinado à verificação das características de personalidade por meio da aplicação

de testes psicológicos informatizados, de uso exclusivo de Psicólogos, inventários e outros instrumentos de avaliação de domínio público, com base na análise de requisitos psicológicos para o cargo, e que pudessem ser executadas de forma on-line, sejam por meio de estratégias síncronas ou assíncronas. A Ferramenta nomeada de BURITI, foi desenvolvida com base nos conhecimentos de uma profissional especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho e Gestão de Pessoas e três profissionais de Tecnologia da Informação de forma a planejar o sistema e como se desenvolveria os processos, identificando e escolhendo as técnicas e instrumentos considerando o perfil de competências dos cargos. A literatura e as próprias demandas organizacionais modernas vêm apontando um cenário favorável para que ferramentas de característica web sejam utilizadas com objetivo de melhorar o trabalho da área de psicologia e gestão de pessoas alinhados a tecnologia. Nesse sentido o trabalho propõe -se ao desenvolvimento de uma ferramenta web que satisfaça os requisitos fundamentais e éticos para processo de recrutamento e seleção de pessoas on-line, de forma a torná-lo mais eficiente, eficaz, dinâmico e menos dispendioso, reduzindo significativamente o tempo de conclusão dos processos, gerando a vantagem de poder atingir um número maior de interessados e os melhores resultados organizacionais no curto, médio ou longo prazo.

A atuação estratégica da consultoria interna de gestão de pessoas na pandemia

Adriana Gieseler (UFCSPA/RS), Michelle Deluchi (UFRGS)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: LIDERANÇAS , CONSULTORIA , PANDEMIA

Resumo: O objetivo deste relato é compartilhar sobre a prática de Consultoria Interna em Gestão de Pessoas, realizada no Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA), no contexto da pandemia de COVID-19. O HCPA é uma instituição pública e universitária, que tem como missão ser um referencial público em saúde, prestando assistência de excelência, gerando conhecimento e formando pessoas. Desde 2003, a Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP) do HCPA adotou a consultoria interna como parceria estratégica de aproximação junto às áreas Seu escopo de atuação baseia-se em três pilares: o desenvolvimento de lideranças, o desenvolvimento de equipes e a proposição e implantação de programas e políticas institucionais de gestão de pessoas. Atualmente, a equipe conta com oito consultoras. O HCPA, por ser referência na área da saúde, foi um dos principais centros no tratamento da COVID-19, o que demandou o fortalecimento do papel das lideranças na condução das equipes. Houve a necessidade de revisão de processos de trabalho e comportamentos, que impôs às lideranças grandes desafios na gestão de mudanças, em especial quanto à gestão dos colaboradores. Consequentemente, a consultoria interna de gestão de pessoas também foi desafiada. Precisou reinventar-se para atender demandas singulares inéditas. Através da metodologia de acompanhamentos semanais sistemáticos com as 330 lideranças formais do HCPA, houve um espaço de escuta, discussão e alinhamento para a gestão da mudança nesse período de crise. Estes encontros eram previamente agendados com as lideranças e, em sua grande maioria, aconteciam de forma remota, e dependendo da situação, envolviam também as equipes. Nesse sentido, gestão de crises e efetividade na comunicação foram frentes importantes de discussão e orientação. Outras temáticas trabalhadas foram a gestão de conflitos, a saúde mental das equipes e a integração de novos funcionários, considerando o grande incremento de profissionais para a abertura de novos leitos de atendimento. Através da parceria entre a consultoria interna e o gestor, efetivam-se ações para a atenção às pessoas e a manutenção da gestão nas áreas, de forma alinhada às demandas estratégicas organizacionais. As melhorias promovidas na organização e nos processos através da atuação da consultoria, impactam diretamente na melhoria das práticas culturais na organização O resultado deste trabalho foi verificado nos re-

sultados da Pesquisa de Cultura, realizada em 2021, que classificou o HCPA entre os 5 melhores hospitais e o melhor hospital público para se trabalhar no Brasil,, conforme a Great Place to Work, consultoria certificadora deste reconhecimento.

Desafios no desenvolvimento de competências em POT: integrando ensino em graduação e pós-graduação

Mayte Raya Amazarray (UFCSPA/RS), Carolina de Correa Marques (UFRGS), Letiene Ferreira Gazineu da Silva (UFCSPA/RS), Luciana Gisele Brun (UFCSPA/RS), Ana Cláudia Souza Vazquez (UFCSPA/RS)

Área: Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação
Palavras-chave: METODOLOGIAS ATIVAS, COMPETÊNCIAS EM POT, GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO

Resumo: Objetivo: relatar o desenvolvimento de competências em POT na aplicação de metodologias ativas em duas edições de uma disciplina de caráter prático, constante na matriz curricular como última da sequência em Saúde, Trabalho e Organizações/STO. Método: atividades de ensino-aprendizagem conduzidas por professoras-pesquisadoras na área de POT do Departamento de Psicologia, integrantes do Pós-Graduação em Psicologia (PPG) em universidade federal. Foram conduzidas duas edições neste formato, com mestrandas do PPG realizando seus estágios docentes na orientação prática dos alunos. Os componentes teórico-práticos de STO III direcionam os estudantes a integrar e aplicar conteúdos previamente estudados, associados ao fazer da POT. As experiências na disciplina objetivam desenvolver competências em psicologia com foco em análise sistêmica organizacional, saúde do trabalhador e inclusão/diversidade no trabalho, por meio de método diagnóstico baseado em evidências, seguido de proposta de intervenção para grupos ocupacionais ou organizações específicas. Resultados: Desenvolvimento de aprendizado ativo de: 1. Postura profissional, ao explorar propostas com base em teorias científicas (Psicodinâmica do Trabalho, Psicossociologia, Psicologia Positiva, entre outras no escopo da saúde dos trabalhadores e das organizações); 2. Técnicas psicológicas aplicadas para atender necessidades identificadas nestes contextos ao capacitar escuta qualificada, observação, análise e reflexão sobre dinâmica das relações de trabalho em diferentes organizações; 3. Método diagnóstico e de intervenção, cujas tarefas incluem contato direto com organizações para identificar objetivos do psicólogo neste contexto e aprofundar o entendimento qualificado da realidade organizacional no processo de aprendizagem dos alunos, gerando reflexão crítica sobre atuação profissional; e 4. Experiências instigantes e com relevância social, seja na inserção em 6 organizações distintas (2020) ou em uma única instituição previamente diagnosticada (2021), para detalhar questões por setores e vislumbrar potenciais intervenções em gestão de pessoas e promoção de saúde. Em cada etapa da disciplina, os alunos vivenciaram trocas entre colegas, ao discutirem pontos críticos e aspectos sensíveis para o desenvolvimento de suas competências em POT. Discussão: As atividades foram intermediadas e supervisionadas pelas professoras e mestrandas, ao impulsionarem o aprendizado ativo em alunos que experienciaram a prática profissional orientada. Além de desenvolver competências técnicas, puderam explorar sentimentos, expectativas frustradas, realizações e ampliar a consciência sobre inserção, e capacidade crítica frente à complexidade laboral de cada contexto, em cenários ainda mais demandantes devido aos atravessamentos da pandemia. Esse aporte viabilizou tomadas de decisão, experimentação de autonomia e construção ética do fazer profissional, bem como trocas mútuas entre professoras, estudantes de pós-graduação e a turma da graduação.

Gestão de pessoas e aprendizagem baseada em projetos: um relato de experiência da construção do ensino

Luan Martins de Souza (Faculdade Católica do Rio Grande do Norte)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: APRENDIZAGEM BASEADA EM PROJETOS, GESTÃO DE PESSOAS, METODOLOGIAS ATIVAS

Resumo: A Aprendizagem Baseada em Projetos se caracteriza como uma metodologia ativa no campo de ensino e, fundamentada nos princípios do ?aprender fazendo?, muito discutido pelo filósofo John Dewey, que, de acordo com Masson et al. (2012), tem como objetivo estimular um alto nível de aprendizagem aos alunos a partir da prática. Assim, este trabalho tem como objetivo, a partir de um relato de experiência, compartilhar as possibilidades de uso dessa metodologia no ensino em Gestão de Pessoas e o quanto essa é eficaz. O projeto foi aplicado aos alunos de quinto período do curso de psicologia em uma faculdade privada na cidade de Mossoró/RN, e consistiu em experimentar algumas práticas possíveis de serem realizadas por psicólogos no campo da gestão, como análise e descrição de cargos, recrutamento e seleção e Qualidade de Vida no Trabalho. No início da disciplina, os alunos, em grupos de até seis membros, criavam uma empresa fictícia, construindo desde sua história, elementos culturais, organograma e a análise e descrição de um dos cargos. A partir dessa estruturação inicial, as empresas criadas pelos grupos eram trocadas entre grupos, de maneira que um teria acesso a construção da outra equipe e, a partir disso, iria montar um recrutamento e seleção e um programa de qualidade de vida no trabalho ao longo da disciplina. O projeto, esboça resultados positivos, pois, além de favorecer à intensa absorção do conhecimento técnico ministrado em sala de aula, fazendo com que o aluno saiba diferenciar tipos de recrutamento, técnicas de seleção, etc. também estimula o protagonismo do aluno, fazendo com que estes busquem a informação de maneira ativa, uma vez que, ao realizar uma proposta de seleção a ser apresentada a uma empresa, o contato entre grupos se faz necessário, a fim de desenhar o processo seletivo mais adequado à realidade cultural da organização, levando os alunos a imergirem nesse processo. Outro ponto observado foi o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias à atuação no mercado de trabalho, como capacidade de negociação, compreensão sobre precificação de serviços psicológicos, desenvolvimento de habilidades com design gráfico, resolução de conflitos e diplomacia entre organizações, habilidades estas que nem sempre são experienciadas no modelo tradicional de ensino superior de psicologia. Portanto, conclui-se que a Aprendizagem Baseada em Projetos pode ser aplicada ao ensino em psicologia, aqui especificamente à área organizacional e de gestão, de maneira enriquecedora e construtiva, contribuindo para a formação de profissionais ainda mais capacitados.

RE03 | Relatos de experiências

Desafios e soluções de ensino na Universidade de Brasília no contexto da pandemia de COVID19

George Leal Schafflor Mello (UnB), Gardênia da Silva Abbad (UnB), Fernanda Drummond Ruas Gaspar Chaves (UnB), Kelly Regina de Carvalho Gonçalves (UnB)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: TREINAMENTO, DIDÁTICA, TECNOLOGIA

Resumo: O objetivo do estudo é identificar elementos relevantes à prática docente na oferta da disciplina Treinamento, Desenvolvimento e Educação - TD&E, realizada entre agosto e novembro de 2020, com aulas exclusivamente online na Universidade de Brasília-UnB. O estudo descritivo é um estudo de caso com dados levantados por meio de entrevistas, registros nas plataformas, feedbacks dos alunos e levantamen-

to realizado pelo Departamento de Psicologia. Os registros foram submetidos a análise documental e de conteúdo. O confinamento da população, devido à pandemia de Covid-19, trouxe desafios em todas as esferas da vida social e exigiu providências em tempo exíguo. As instituições de ensino, apesar do avanço significativo dos modelos de Educação a Distância-EAD, tiveram que se adaptar ao novo cenário, fazendo replanejamento didático-metodológico a fim cumprir os objetivos instrucionais e organizacionais. A UnB disponibilizou, em ambiente digital, diversos conteúdos sobre atividades docentes (palestras, cursos, tutoriais e outros conteúdos) sobre a operação das plataformas adotadas e outros recursos adicionais, que abordaram também questões técnicas, éticas e sociais. A UnB ainda flexibilizou períodos de matrícula e trancamento e apoio extraordinário da secretaria. Posteriormente, criou um programa de cessão de lap tops para alunos sem condições materiais de acesso às plataformas. As equipes docentes desenvolveram competências emergentes, como a gestão das funcionalidades das duas plataformas adotadas (o ambiente Teams da Microsoft e o Moodle), além da operação de outros aplicativos e as novas dinâmicas relacionais com os alunos. O ambiente Microsoft apresentou bom nível de usabilidade para alunos e docentes e mostrou-se mais adequado para as interações típicas de sala de aula (apresentações, dúvidas etc.), enquanto o Moodle serviu às atividades oficiais: postagem de trabalhos, correções, feedbacks, mural de avisos e comunicação dos docentes. Ambas foram disponibilizadas em formato responsivo para dispositivos móveis. Um dos desafios foi adaptar as aulas presenciais ao modelo de reuniões online. Outro, as definições de frequência e duração das aulas, que foram reduzidas com incremento compensatório de carga horária por meio de trabalhos autônomos. O domínio do tempo, modo de apresentação e motivação foram decisivos nos resultados da disciplina, que registrou média final geral de 8,23 (dp 1,49), com 6 estudos dirigidos e 12 exercícios práticos (síncronos e assíncronos), que registraram nota máxima em todas as avaliações. As presenças foram registradas pelo chat da plataforma e entregas dos trabalhos. A desistência de 6 alunos (21,4%) foi considerada baixa.

Análise da atividade discente: contribuições para a formação profissional de alunos da UFSJ

Aline Aparecida Resende Rocha (UFSJ), Juliana Gabriela Vieira Passos (UFSJ), Marina Prenazzi de Almeida (UFSJ), Matilde Agero Batista (UFSJ)

Área: Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação
Palavras-chave: ANÁLISE DA ATIVIDADE, DISCENTE, FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Resumo: No contexto atual do mundo do trabalho, a alta demanda por produtividade e a consequente individualização da atividade de trabalho têm contribuído para o crescente adoecimento mental dos indivíduos, inclusive durante a formação profissional. Diante disso, percebe-se a potencialidade da criação de grupos, que compartilham a mesma vivência, para a elaboração de saídas coletivas aos obstáculos encontrados na universidade, tendo como objetivo a formação de qualidade e a promoção da saúde mental. Através desse espaço dialógico, compreende-se ser possível, para além da análise da própria atividade de formação, entender e coletar dados para a intervenção sob o adoecimento mental dos discentes, fornecendo subsídios para docentes e gestores também transformarem suas práticas. Neste relato de experiência, serão abordadas considerações acerca de um projeto de extensão que contou com seis voluntários, uma bolsista e uma professora do departamento de Psicologia. A partir dos métodos indiretos propostos em Clínica da Atividade, pretendeu-se o desenvolvimento de uma intervenção baseada no método da instrução ao sósia, em que o estudante assume uma posição de instrutor, e o sósia, um interlocutor artificial, suscitando um diálogo interno entre atividade realizada e real da atividade. O projeto foi dividido em três partes: (1) formação dos voluntários para a aplicação do método, (2) divulgação do convite para os cursos de psicologia e medicina, (3) constituição dos coletivos de cada curso e intervenção. As

etapas foram desenvolvidas em dias e horários negociados com os estudantes participantes. Foram estabelecidos dois grupos homogêneos, um composto por seis estudantes do curso de psicologia e o outro por três estudantes de medicina, todos voluntários. As dificuldades encontradas no desenvolvimento do projeto se resumiram à manutenção do cronograma e à continuidade de participação dos estudantes nos coletivos. Como resultados obtivemos que a experiência de intervir, a partir do método de Instrução ao Sósia, permitiu a constatação da importância da análise da atividade não só profissional como também do discente em formação, algo inédito. Além disso, durante os processos, surgiram reflexões em torno das relações na universidade, estas foram analisadas e problematizadas pelos estudantes que sucederam o pensar na atividade e novas possibilidades de realização da mesma. Assim, faz-se necessário dar continuidade à intervenção e à formação novos de coletivos e, ainda, acentuar as discussões sobre a formação dos estudantes universitários de todos os cursos, para o desenvolvimento contínuo da atividade de formação discente e para a saúde do aluno.

Aplicativos WhatsApp e TikTok como suporte à motivação em disciplina de graduação

George Leal Schafflor Mello (UnB), Gardênia da Silva Abbad (UnB), Fernanda Drummond Ruas Gaspar Chaves (UnB), Kelly Regina de Carvalho Gonçalves (UnB)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: TREINAMENTO, TECNOLOGIA, INOVAÇÃO

Resumo: O objetivo do estudo é relatar o uso dos aplicativos WhatsApp e TikTok como apoio didático e motivador dos alunos para as atividades de ensino-aprendizagem na disciplina Treinamento, Desenvolvimento e Educação-TD&E no Departamento de Psicologia na Universidade de Brasília no primeiro semestre letivo totalmente online (agosto/dezembro de 2020) em decorrência da pandemia de Covid-19. O método descritivo-exploratório levantou dados por meio do conteúdo das mensagens do grupo da disciplina no WhatsApp e entrevistas com egressos. Uma das táticas adotadas pelos docentes para apoiar e motivar os alunos foi a utilização dos recursos desses aplicativos. A familiaridade dos alunos com o WhatsApp-hábito, operação e linguagem-, permitiu fluidez e eficácia na condução das tarefas da disciplina, proporcionando uma dinâmica que pôde compensar, em alguma medida, a ausência do contato face-a-face, especialmente pelo uso dos emojis, figuras desenvolvidas para uso em smartphones, disponíveis no WhatsApp, que carregam significados informacionais e emotivos. Emojis também têm efeito clarificador das mensagens, diminuindo ambiguidades por meio de expressões faciais simuladas e gestos digitais. Podem também produzir estados afetivos positivos para a aprendizagem. As reações também informam aos colegas algo da personalidade e do impacto emocional causado pelo autor da postagem, o que sugere a presença de normas sociais reguladoras. Feedbacks positivos e esclarecimentos de dúvidas foram frequentes no ambiente, possivelmente contribuindo para a redução da ansiedade e manutenção da motivação. Os vídeos do TikTok, veiculados pelo WhatsApp, antecipavam os assuntos da semana, com linguagem leve e humorística. Em termos didáticos, os recursos dos aplicativos, trouxeram dinamismo às interações e apoiaram o desenvolvimento dos temas. A plataforma serviu também ao compartilhamento monitorado de conteúdos (textos, áudios, vídeos, links) entre alunos e docentes. O WhatsApp largamente usado em dispositivos móveis, está disponível a qualquer tempo e local. Vale dizer que as mensagens são independentes dos horários de aula, o que pode ser positivo, ao compensar a redução do tempo de aula síncrona mas, pode permitir um ritmo de estudo mais intenso do que o previsto. A experiência também potencializou os trabalhos em equipe interplataformas, promovendo cooperação e troca de experiências de modo mais ativo. Os resultados estão expressos pelo nível de interação no WhatsApp-2.618 mensagens: 1.568 emojis, 112 imagens, 23 áudios, 26 tik-toks, 3 vídeos, 4 stickers e 20 textos-e pelos resultados

de aprendizagem, que sugerem sucesso na aplicação da estratégia.

Supervisão em psicologia organizacional e do trabalho: um relato de experiência
Priscilla Perla Tartarotti Von Zuben Campos (USF/SP), Lucilene Tofoli (USF/SP), Josiane Cintra (USF/SP), Cristina Aparecida Medeiros Nunes da Silva (USF/SP)

Área: Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação
Palavras-chave: TRABALHO, ESTÁGIO EM PSICOLOGIA, UNIVERSIDADE

Resumo: Este relato de experiência objetiva apresentar a importância do estágio em psicologia organizacional e do trabalho (POT), na formação integral do estudante de psicologia. É a partir do trabalho e da forma como este é organizado, que indivíduos e sociedades têm suas necessidades atendidas, contudo, o trabalho não envolve apenas a intervenção humana para atender necessidades físicas e materiais, trata-se de um espaço aberto ao investimento subjetivo, promovendo a construção de sentido e de identidade, possibilitando, deste modo, que cada pessoa assuma um papel e uma identidade dentro de um grupo maior. Neste contexto, destaca-se a POT, configurando-se como um campo de atuação emergente e que requer encorajamento para que novas práticas no trabalho sejam incorporadas. Vislumbra-se também promover diálogos quanto a identidade da área, incluindo a necessidade em se rever estereótipos, bem como salientar suas potencialidades e perspectivas enquanto um campo profícuo de atuação para o profissional psicólogo. O estágio em POT, revela-se um mecanismo apropriado para auxiliar a rever associações paradigmáticas quanto a este campo da psicologia, tanto por parte de estudantes, quanto das organizações de trabalho, docentes e respectivos supervisores. Propõe-se apresentar a vivência de supervisoras de estágio em POT, em uma instituição de ensino superior (IES) localizada no estado de São Paulo. O acompanhamento de estagiários em diferentes tipos de organizações - realizando ações que envolvem tanto questões estratégicas, quanto processos organizacionais, tendo em relevo o comportamento humano - tem-se demonstrado uma oportunidade para o entendimento quanto às diferentes possibilidades de atuação da POT. Nota-se solicitação por parte das organizações de novos estagiários em um movimento crescente, na medida em que reconhecem a importância da parceria entre universidade, estagiário e organização, assim como o papel da POT. Ao ficarem imersos por um determinado período em uma determinada organização, o estagiário, empenha-se em auxiliar nos desafios propostos no estágio, oportunizando, o desenvolvimento de competências para a ação em aspectos como a comunicação interna, trabalho em time, liderança, saúde do trabalhador, qualidade de vida, bem-estar, dentre vários outros. O estágio supervisionado revela-se um espaço rico para trocas de saberes, assim como um momento de reflexão sobre a relação teoria e prática. Reconhece-se que a experiência de estágio possibilita maior compreensão da dinâmica organizacional, além de favorecer o aprimoramento de conhecimentos e competências em uma relação de ganha - ganha para todos os envolvidos (estagiários, supervisores, organizações de trabalho, universidade e sociedade).

Processo formativo de gestores em instituições de ensino superior: um relato de experiência
Priscilla Perla Tartarotti Von Zuben Campos (USF/SP), Marcia Aparecida Antonio (USF/SP), Renata Bernardo (USF/SP)

Área: Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação
Palavras-chave: EDUCAÇÃO SUPERIOR, GESTÃO, EDUCAÇÃO CONTINUADA

Resumo: A função de gestão em Instituições de Ensino Superior traz muitas exigências e desafios aos

seus ocupantes e requer a capacitação e aperfeiçoamento constante para o exercício das atividades gerenciais. Atrelado a isto, outro aspecto permeia este contexto: comumente os gestores universitários são docentes, ou seja, professores que realizam funções administrativas, ocupando cargos de gestão. Desse modo, nem sempre o perfil de administrador ou gerente educacional está eficientemente presente em sua formação. Face às novas demandas e desafios vivenciados no contexto acadêmico, questiona-se como os gestores, que atuam no ensino superior, podem receber a formação necessária para o desenvolvimento de suas funções. Visando trazer contribuições para uma gestão de excelência, assim como atender às exigências contemporâneas do ensino superior, incluindo a ODS 4 (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável), concernente à educação de qualidade, da Agenda 2030, foi proposto a criação de um MBA (Master in Business Administration) em Planejamento e Gestão Educacional, em uma Instituição de Ensino Superior (IES). Este relato de experiência, de cunho exploratório e abordagem qualitativa, visa apresentar a concepção do MBA supracitado, explorar sua forma inovadora para promover o ensino junto aos gestores acadêmicos e administrativos, assim como colocar em relevo a valorização e contribuição do psicólogo organizacional e do trabalho (POT), enquanto agente e participante das diferentes ações planejadas e aplicadas, na medida em que se reconhece a complexidade e dinâmica de transformação dos diferentes atores que nele se inserem. Frente os relatos dos estudantes, os quais foram reunidos pelo princípio da diversidade, infere-se a relevância desta ação para seu desenvolvimento pessoal, profissional e acadêmico. Ainda que seja um trabalho incipiente, nota-se resultados positivos em meio ao cenário complexo atual. Compreende-se que o investimento neste MBA, além de trazer boas contribuições para o exercício da ocupação, promove o estreitamento das relações interpessoais no ambiente de trabalho, amplia a percepção quanto ao clima organizacional positivo e favorece o florescimento dos diferentes talentos e potenciais, de modo que esta ação reverbera não apenas para a instituição em que se insere, mas também para seu entorno.

Oficinas de reflexão sobre carreira em tempos de pandemia: relato de experiência de estágio

Eveli Freire de Vasconcelos (UCBD/RS e CRP/MS), Maria Eduarda Avancini Casali (UCDB), Ana Karolyna Branquinho da Costa (Universidade Católica Dom Bosco), Wellington Gonçalves Pereira (Universidade Católica Dom Bosco), Danielly Martins da Silva (UFMS)

Área: Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação
Palavras-chave: ESTÁGIO ON LINE, PADEMIA, ORIENTAÇÃO DE CARREIRA

Resumo: A pandemia causou impacto de maneira tripla na população jovem pois mostrou ter o potencial de destruir o emprego, de afetar negativamente a educação e capacitação profissional além de colocar empecilhos no caminho de quem procura entrar no mundo do trabalho ou mudar de emprego. Tendo em vista tal contexto, foram desenvolvidas oficinas de Orientação e Planejamento de Carreira on line, pela plataforma google meet com o objetivo de realizar uma reflexão ativa sobre o tema e instrumentalizar os participantes por meio da promoção de recursos psicossociais para auxílio no processo de escolha ou mudança nas trajetórias profissionais. As oficinas foram executadas por meio de uma parceria entre o estágio profissionalizante em psicologia e o Observatório Juventudes, da Universidade, foram desenvolvidas diversas propostas, mas aqui faremos o relato de uma experiência específica. Neste grupo, foram realizados três encontros com duração média de uma hora e meia cada, as oficinas foram efetivadas com um grupo composto por uma média de oito participantes por encontro, oriundos da referida instituição de ensino superior e que possuíam idade entre 18 e 30 anos. Cada um dos encontros teve como tema, aspectos essenciais da orientação e planejamento de carreira como: autoconhecimento, exploração do mundo do trabalho e estabelecimento de planos. Os resultados apontaram que a maioria dos acadêmicos

possuíam objetivos definidos, mas abstratos e sem meios concretos para atingi-los. Além disso, definiram o mundo do trabalho como desafiador em decorrência das constantes mudanças oriundas do contexto e avanços tecnológicos, identificando uma necessidade constante e ainda maior do que imaginavam de adaptação e aprimoramento para entrar no mercado e nele se manter. Sobre as oficinas, relataram que essas os auxiliaram a refletirem sobre suas possibilidades e caminhos, principalmente nos planos que precisavam traçar para atingir seus objetivos tanto acadêmicos quanto profissionais. Tais ações apontaram para a relevância social das instituições de ensino superior propiciando espaços de apoio, escuta e reflexão para a comunidade acadêmica a fim de auxiliar nos diversos processos existentes em tal contexto.

RE04 | Relatos de experiências

Liderança e bem-estar laboral: um estudo de caso no ambiente escolar do Distrito Federal

Mariana Martins Pedersoli (UnB), Fabiana Queiroga (Université de Lorraine/França), Amália Raquel Pérez Nebra (Universidad de Zaragoza), Stéfany Arruda Aguiar (Uniceub)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: BEM-ESTAR, LIDERANÇA, ESCOLA

Resumo: As escolas, representadas pelos diversos atores que nela atuam, tem enorme responsabilidade no processo de desenvolvimento de cidadãos críticos e capacitados para o mercado de trabalho. Todavia, o monitoramento do ambiente escolar expõe que as condições de trabalho, no geral, são precárias, especialmente em relação aos ruídos, à temperatura, às salas de aula superlotadas e à baixa remuneração. De acordo com a ILO (International Labor Organizational), a profissão de professor é considerada como uma das mais estressantes. A rede pública da secretaria de educação do Distrito Federal (SEEDF), por ter característica de estado e município, é considerada uma rede de ensino de grande porte no país. Este trabalho apresenta um estudo de caso na rede de ensino do DF, realizado em dois ambientes escolares distintos, cujo objetivo é analisar, por meio da perspectiva de gestores e docentes, os fatores associados ao bem-estar laboral. Em uma escola se analisou como duas coordenadoras que ocupam o papel de líderes e que também são lideradas percebem o exercício dessa atividade à medida que alternam de papéis. Em outro ambiente escolar foram entrevistadas quatro professoras que atuam exclusivamente como docentes. Para a análise de dados utilizou-se o software de análises textuais Iramuteq. O corpo geral foi constituído por 73 segmentos de texto advindo das entrevistas com as coordenadoras, com aproveitamento de 79,45%. Foram identificadas seis classes: cargo na instituição, diálogo, funcionalismo e atividades do cargo na instituição, funções das pessoas em seus cargos ocupacionais, obrigações e acontecimentos não planejados, e orientações. A partir das análises das classes, foi sugerido à escola que haja um maior respeito aos cargos e suas funções institucionais, para que se evite a possível sobrecarga gerada pela transferência de responsabilidade de um cargo para outro. Para as professoras, o corpo geral foi constituído por 120 segmentos de texto, com aproveitamento de 75,95%. Nesse caso, puderam-se obter cinco classes: caminhos que lavaram à docência, dedicação versus remuneração, imposições e realizações, dificuldades enfrentadas na escola pública, e apoio da escola e da família. A análise das classes evidenciou a importância das professoras estarem mentalmente e fisicamente saudáveis para exercerem as demandas pedagógicas e estimularem o potencial e crescimento dos alunos. A integração desses dados e o feedback entregue às respectivas escolas serviu para subsidiar ações preventivas do adoecimento relacionado ao trabalho no ambiente escolar.

Conflitos chefe-subordinado: diagnóstico para identificação de fontes de conflito e elaboração de plano de ação

Verônica da Nova Quadros Côrtes (UNIVASF)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: CONFLITO, DIAGNÓSTICO, PLANO DE AÇÃO

Resumo: O Modelo de Competências para atuar em POT, disponibilizado pela SBPOT, destaca nas três primeiras competências técnicas as seguintes ações: (a) Análise de demandas e necessidades; (b) Avaliação e diagnóstico; e (c) Planejamento. O presente relato trata da execução dessas etapas a partir de um trabalho de consultoria realizado em uma instituição educacional privada. A queixa apresentada inicialmente foi de conflitos entre coordenação e equipe de professores no ensino fundamental I. As etapas (a) e (b) foram realizadas nos níveis individual e grupal e tiveram como objetivos: identificar as necessidades do cliente por meio de coleta de dados sobre as percepções dos envolvidos a respeito dos conflitos nas relações interpessoais, e definir objetivos e metas visando a melhoria das relações na equipe de trabalho. O método utilizado foi qualitativo, por meio de entrevistas semi-estruturadas com o Gestor de RH e com a Coordenadora da equipe em questão, e 04 grupos focais, com 05 professores cada, conduzidos a partir de roteiros semi-estruturados de questões disparadoras. O trabalho aconteceu entre os meses de maio e junho de 2021. Em entrevista, o Gestor de RH identificou a coordenadora como uma profissional comprometida com seu trabalho e com a organização, com bom relacionamento com a Direção e com os pais, porém com dificuldades para gerir sua equipe. Na entrevista com a coordenadora verificou-se um estilo de liderança centralizador e autocrático com tendência a impor sua forma de trabalhar. Nos grupos focais foram encontrados os seguintes resultados: o modelo de gestão utilizado foi citado como gerador de insatisfação e desmotivação, além de relatarem falta de reconhecimento e valorização pelo trabalho deles. Surgiram diferentes percepções na equipe em função do tempo de serviço, sendo que professores novatos avaliaram melhor a coordenação. Porém, a maioria relatou problemas de comunicação como informações distorcidas, feedbacks inadequados, além de parcialidade nas tomadas de decisão. Como produto desse processo de consultoria foi gerado um relatório contendo os resultados do levantamento e análise de dados, e um Planejamento (etapa c) com duas ações principais: um treinamento de Desenvolvimento de Habilidades de Liderança (com a coordenação) e uma Oficina de Integração e Trabalho em Equipe, a serem oferecidas para a equipe objeto do diagnóstico. Além disso, foi possível sugerir ações no nível organizacional que podem ser implementadas pela Direção e Gestão de RH, como processos de socialização e integração, desenvolvimento de habilidades de gestão das emoções e mediação de conflitos.

Café com RH: promovendo decência e qualidade de vida no trabalho na pandemia

Izabela Maria Rezende Taveira (UFF/RJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRABALHO DECENTE, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, SAUDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Resumo: A população da cidade de Macaé cresceu recentemente de forma desordenada devido à instalação da Petrobrás em 1970 e suas respectivas prestadoras de serviços. Entretanto, a crise econômica e política atual na área de Petróleo e Gás geraram várias demissões em massa e alarmante desemprego. O desemprego estrutural, a informalidade, e consequente precariedade no trabalho marcam o cenário da qualidade de vida da maioria da população da cidade. As atividades operacionais no segmento de Petróleo e gás são identificadas pelo alto grau de insalubridade e periculosidade. O trabalho confinado nas pla-

taformas também é uma das características que marcam a vida dentro e fora do trabalho pelo fator penosidade. Tal contexto tende a gerar reflexos negativos na saúde, na vida social, familiar e na previdência social brasileira. Neste contexto, torna-se fundamental ações integradas, que propiciem um diálogo entre políticas públicas e privadas na área de RH, saúde e segurança ocupacional. Assim surgiu o projeto de extensão Café com RH: promovendo ações em prol da melhoria da qualidade de vida no trabalho em Macae em 2012 atrelado ao LAPEEX-PSOT - Laboratório de pesquisa, ensino e extensão - Pessoas, Subjetividade, Organizações e Trabalho, o qual articula as atividades do Café com RH, com as do grupo de pesquisa GPSPG -gestão com pessoas e subjetividade na área de Petróleo e Gás registrado no CNPQ, com as atividades do NEST - Núcleo de estudos sobre o trabalho. Durante a pandemia todas as atividades do projeto transformaram-se em atividades virtuais o que ampliou nossa extensão. Participantes de todo o Brasil começaram a frequentar nossas redes sociais e eventos. Além disto, também nos internacionalizamos organizando eventos com convidados e participantes de outros países e novas atividades foram criadas, a saber: SOS educação financeira, SOS Legislação trabalhista, HR Coffe, Café com RH com diversidade, Aprendendo com o covid 19, SOS Trabalho decente, Nest - Núcleo de estudos sobre Trabalho e o Espaço de acolhimento, conversa e prática meditativa, SOS saúde e segurança. Esta experiência tem gerado vários aprendizados para a equipe que é formada por estudantes, professores e profissionais parceiros ou voluntários de diferentes organizações e localidades. Novos insights são produzidos junto aos resultados dos estudos e pesquisas realizados pelo laboratório o que retroalimenta as atividades do projeto popularizando a ciência por meio da publicação de nossos livros e aproximando a universidade da sociedade. Maiores informações: www.caferh.uff.br

Diagnóstico organizacional: a potência das percepções de trabalhadores para a transformação de uma startup

Caroline Tomazi Italo (UFCSPA/RS)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL, STARTUP, TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL

Resumo: Mudanças e inovações fazem parte dos processos de desenvolvimento das organizações. Para contribuir com uma melhor compreensão de suas transformações, o diagnóstico organizacional possibilita que informações sejam adquiridas e interpretadas de forma sistemática. A fim de compreender a saúde organizacional de uma startup de tecnologia, esta pesquisa, de natureza qualitativa, foi baseada em dados coletados em setembro de 2021, por meio de entrevistas semi-estruturadas realizadas virtualmente com os membros de uma empresa de Porto Alegre (RS). A entrevista consistiu em um encontro único, individual e online, de aproximadamente 30 minutos, com cada colaborador. Participaram 28 pessoas, majoritariamente homens (68%), com média de 23,7 anos de idade e 11 meses na empresa, cursando ensino superior (68%) ou já formados (32%), que possuem contrato de estágio (54%) ou MEI (46%). Além da coleta de dados sobre a trajetória profissional, duas perguntas foram feitas: "O que você gosta na empresa?" e "O que poderia ser diferente na empresa?". As respostas foram registradas, analisadas e agrupadas em eixos temáticos. Como razões para gostar da empresa, os trabalhadores relataram o nível de autonomia que possuem, o apoio frequente das equipes e lideranças, a colaboração entre colegas, a abertura para se expressar, a flexibilidade e o home office. Com relação ao que poderia ser diferente, identificaram: baixa retenção e alta rotatividade de pessoas, baixa remuneração e estruturação de processos, dificuldade de comunicação e interação, bem como a baixa conexão e engajamento nas reuniões virtuais. Entende-se, portanto, que esses conteúdos são de relevância significativa, visto que estão envolvidos nos processos psicossociais coletivos e se entrelaçam à experiência subjetiva dos trabalhadores,

impactando direta ou indiretamente na organização. Os resultados apontam para o atravessamento do home office na pandemia de COVID-19, uma vez que os benefícios dessa modalidade também acompanham diversos desafios de adaptação aos trabalhadores. Ainda, cabe ressaltar as questões concernentes ao próprio mercado de tecnologia, que apresenta altos salários, grande rotatividade e baixa retenção. Foi realizada uma devolutiva para todos os funcionários da empresa, contemplando também um plano de ação que se tornou foco de atuação da área de Recursos Humanos. A pesquisa reforça a importância da criação de espaços de escuta, da prática de devolutiva e da manutenção de processos de análise regulares, para que se possa reavaliar os impactos obtidos e propiciar novas estratégias de mudança e intervenção que garantam a saúde da organização e dos trabalhadores.

Engajamento na organização

Karin Barros Gouveia Azevedo (Faculdade Integra/GO), Priscilla Paiva Medeiros Dias (Faculdade Integra), Denise Martins da Silveira Castro (Faculdade Integra)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: DIAGNÓSTICO, ORGANIZAÇÃO, RECURSO

Resumo: O engajamento é uma qualidade almejada dentro da organização especialmente pelos gestores na medida que beneficia o desempenho tanto do indivíduo quanto da organização (Kahn, 1990). A importância do tema do engajamento para a prática profissional se evidencia na literatura contemporânea em que pessoas engajadas são descritas como essenciais para o sucesso e a eficácia organizacionais (Luthans & Youseff. 2017; Schaufeli, 2014; Dijkstra & Vasquez, 2013).Compreende-se engajamento no trabalho como um estado mental de entusiasmo em que o trabalhador se envolve nas suas funções na organização. Pode ser caracterizado por um estado mental positivo composto por vigor, dedicação e absorção. Sendo o vigor a apresentação de altos níveis de energia e resiliência mental. A dedicação seria o forte envolvimento com o trabalho. E a Absorção seria a concentração e envolvimento no trabalho (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2001) Este trabalho apresenta um relato de experiência de uma pesquisa realizada em uma Clínica de Especialidades médicas em dermatologia e estética por duas estudantes do 5º. período do curso de Psicologia da Faculdade Integra de Caldas Novas/Goiás-Brasil. O objetivo geral desse projeto foi investigar o nível de engajamento dos colaboradores da empresa através da realização de um diagnóstico organizacional em saúde mental no trabalho com a aplicação virtual de um questionário sociodemográfico e uma escala de engajamento no trabalho (Escala de Engajamento no Trabalho de Utrechté - Utrech Work Engagement Scale- UWES) Os resultados encontrados foram que o grupo pesquisado demostra alto índice de engajamento, por despender esforços de modo persistente (vigor) para obter desempenho além do esperado (dedicação) e sentem-se absorvidos em seu trabalho de maneira prazerosa e desafiadora (concentração).Dessa forma conclui-se que o objetivo do trabalho foi atendido já que o diagnóstico organizacional foi realizado, a consistência da escala de engajamento foi verificada, a interpretações a partir dos dados coletados foram realizadas e as intervenções foram sugeridas.

Dispositivos de intervenção em contextos de trabalho no panorama da COVID 19

Ênio Nércio de Lima Silva (UNINASSAU/RN), Raquel Alves Santos (UNINASSAU/RN), Sarah Ruth Ferreira Fernandes (UFRN)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: CLÍNICA DA ATIVIDADE, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO , DINÂMICAS DE GRUPO

Resumo: Esta pesquisa apresenta resultados de uma experiência de intervenção desenvolvida na Secretaria Estadual de Tributação do Rio Grande do Norte (SET/RN). O estudo está vinculado ao Estágio Curricular Supervisionado do Centro Universitário Mauricio de Nassau (UNINASSAU), envolvendo as disciplinas: Práticas Integrativas l e Técnicas de Grupo e Relações Familiares. O objetivo desse projeto foi mapear as principais problemáticas que envolviam o ambiente organizacional da SET em contexto de pandemia (COVID-19) e criar dispositivos que pudessem auxiliar os trabalhadores no desenvolvimento de sua atividade de trabalho, atravessadas por conflitos, controvérsias, imprevistos e intempéries, por meio da ampliação da ação desses sujeitos e seus coletivos, com vistas a melhoria da qualidade de vida. A ação tem como base a psicologia do trabalho e das organizações e foi ancorada em pressupostos teóricos-epistemológicos da abordagem histórico-desenvolvimental da clínica da atividade e no conceito da proposta de oficinas de dinâmicas de grupo em uma perspectiva psicossocial. Para tanto, foram utilizadas cinco rodas de conversas no formato online, com o auxílio da ferramenta Meet, e o uso do método dialógico-discursivo numa perspectiva psicossocial para a realização dos encontros grupais envolvendo os servidores, dirigentes da SET e o grupo de estagiários da UNINASSAU. Por meio das oficinas foi possível a identificação das demandas dos trabalhadores e do ambiente organizacional e, numa proposta de (co) construção, o desenvolvimento de dispositivo clínico utilizando instrumentos lúdicos, como a música, a poesia, oficina de fotos, para trabalhar temáticas envolvendo questões como ansiedade, o cuidado de si e do outro, o lado simples da vida, e a precarização do trabalho. Desta forma, a associação de elementos que se referem à narratividade como dispositivo operante de acesso a atividade laboral, pautadas em estratégias dialógicas e dialéticas desenvolvidas pelo grupo de estagiários, proporcionaram a abertura dos trabalhadores para o confronto, afetações, recriações por meio das particularidades discursivas e linguísticas da atividade de trabalho real e seus sentidos e significados. Assim, foi importante a atuação do psicólogo para minimizar os impactos emocionais e sociais em períodos de crise. Bem como, a abertura para as modificações decorrentes dessas ações no Programa de Qualidade de Vida da SET. Isso significou a importância de se manter uma política constante de redução de danos no ambiente de trabalho e a continuidade no acolhimento efetivo das problemáticas que chegam através dos trabalhadores em suas travessias subjetivas consigo mesmos, na relação com os outros e enquanto sujeitos coletivos e globais.

RE05 | Relatos de experiências

Desenvolvimento de gestores no serviço público: construção de apostila para o aprimoramento da prática

Carolina de Correa Marques (UFRGS), Zilmara Bonai (UFRGS), Andressa Botton (UFRGS)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: GESTÃO, DESENVOLVIMENTO, BOAS PRÁTICAS

Resumo: O serviço público, com suas características gerenciais específicas, carece de referências práticas e teóricas sobre as boas experiências de gestão e exemplos do que, e como, o gestor pode fazer a gestão e o acompanhamento do desempenho das equipes de trabalho. Em 2018, a Divisão de Ingresso, Mobilidade e Acompanhamento (DIMA) da Superintendência de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), passou a oferecer capacitações aos gestores com o objetivo de prepará-los para o desafio de liderar pessoas e gerir processos em diferentes contextos. Em 2019, essas passaram a integrar o Programa de Desenvolvimento de Gestores da instituição, com o título: "Gestão do desempenho, feedback e gestão de conflitos". Nessas ações, os gestores solicitavam materiais teóricos de referên-

cia para seguirem aprimorando seu conhecimento, que eram disponibilizados, mas nem sempre alinhados à realidade institucional e da administração pública. Com a ocorrência da pandemia da COVID-19 e a impossibilidade de manter as capacitações presenciais, as psicólogas da DIMA elaboraram a apostila "Desenvolvimento de Gestores no Serviço Público: Gestão do Desempenho, Feedback e Gestão de Conflitos" com o objetivo de servir de material de apoio durante as capacitações e como material de consulta para os demais gestores e servidores da instituição. A apostila tem quatro módulos que trazem conteúdos e exemplos sobre boas práticas de gestão no trabalho presencial e remoto. Sua divulgação foi realizada em 2021, em uma capacitação on-line, por web conferência, para gestores e, também, amplamente divulgada na instituição via e-mail e no site do Programa de Desenvolvimento de Gestores da UFRGS. Na capacitação e posteriormente, foram dados feedbacks positivos sobre a qualidade do material, as possibilidades de aplicabilidade do conteúdo nas rotinas da gestão, bem como sobre a iniciativa de elaboração da apostila, que se apresenta como um manual para gestores. Nessa perspectiva, a apostila pode permitir a aproximação dos gestores com as diretrizes e os objetivos da Universidade, assim como auxiliá-los a refletir sobre suas próprias trajetórias na instituição. Além disso, pode ser fonte de apoio para consultar sobre o que é necessário para seguir aprimorando as práticas de gestão, além de servir como base para a preparação e sucessão de gestores.

Desenvolvimento de equipes em uma instituição de serviço público de Minas Gerais

Aretha Henrique Martins Salomão (Faculdade Machado Sobrinho/MG), Frederico Azevedo Alvim Assis (UFJF)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: EQUIPES, DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES, ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

Resumo: Considerando as atribuições do psicólogo organizacional, especialmente no contexto das relações trabalhistas e práticas de Gestão de Pessoas em organizações públicas, cabe enfatizar como a Psicologia Organizacional apresenta propostas aplicadas, também, às organizações do primeiro setor. O objetivo deste trabalho é apresentar, em um relato de experiência, os resultados de um projeto de desenvolvimento de equipes realizado com 153 servidores da Secretaria de Recursos Humanos de uma Prefeitura Municipal do Estado de Minas Gerais, denominado Imersão SRH. O projeto foi iniciado durante a pandemia do COVID-19, em junho de 2021, e vem se desenvolvendo até os dias atuais. As atividades tiveram início a partir de um diagnóstico composto pela aplicação de escalas com foco em satisfação no trabalho e comportamentos existentes no grupo, bem como entrevistas semiestruturadas, realizadas com os 153 participantes do projeto, para compreender o perfil do servidor e suas percepções do trabalho. O levantamento e análise de indicadores, decorrente da aplicação de escalas, viabilizaram orientar propostas para planos de ação e diretrizes para novas práticas de Gestão de Pessoas, ao passo que os relatos apresentados pelos entrevistados possibilitaram identificar emoções e comportamentos que influenciam os vínculos com o trabalho desenvolvido na esfera do Poder Público. Após consolidação dos dados, os resultados foram apresentados aos membros de cada departamento que, por meio de técnicas vivenciais de dinâmicas de grupo, precisaram propor soluções para os problemas identificados, que posteriormente foram transpostas para um plano de ação com desmembramento das tarefas a serem executadas. As sessões de devolutiva foram desenvolvidas na presença do Secretário da pasta com intuito de validar as propostas dos servidores, além de promover integração e maior aproximação da equipe com a alta gestão. A aplicabilidade das ações do plano já vem sendo executada por meio de treinamentos, mapeamento de processos, eventos de integração das equipes, readequação do fluxo de atendimento, intensificação da comunicação interna, reordenamento na lotação de servidores, substituição de lideranças, dentre outras

atividades. O projeto possibilitou despertar reflexões sobre o funcionamento da Secretaria de Recursos Humanos, de modo a proporcionar melhorias no andamento dos processos de trabalho e nas relações interpessoais que repercutem sobre a qualidade de vida no trabalho. É possível afirmar que os resultados da escuta e envolvimento dos servidores no projeto Imersão SRH geraram impacto no âmbito da instituição, inclusive decorrendo no surgimento de demandas advindas para desenvolvimento de equipes em outras secretarias.

Avaliação da eficácia de treinamentos com foco no desenvolvimento de práticas sustentáveis na organização

Aline de Sousa Nascimento (UnB), Gardênia da Silva Abbad (UnB), Roseana Vitoria de Souza Lisboa (UnB), Cristina Gomes de Queiroz (UnB)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: EFICÁCIA DO TREINAMENTO, DESENHO INSTRUCIONAL, AVALIAÇÃO DE TREINAMENTO

Resumo: Espera-se que ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação desenvolvidas pelas organizações sejam eficientes, eficazes e efetivas. Um treinamento pode ser considerado eficiente, quando atinge o máximo de resultados com o mínimo de recursos materiais, recursos financeiros e fontes humanas; eficaz quando alcança os objetivos para os quais foi desenhado; e efetivo, quando o público-alvo consegue aplicar no trabalho os conhecimentos e habilidades aprendidos no treinamento (Abbad, Nascimento & Gaspar, 2020). O objetivo deste estudo foi analisar a eficácia de dois treinamentos com foco na implementação de práticas sustentáveis na organização, sendo um voltado para união da inovação e tecnologia à sustentabilidade em uma organização, e outro voltado para os efeitos das mudanças climáticas para o planeta e seu potencial para produzir efeitos no comportamento dos egressos. Método: Os treinamentos foram oferecidos por uma Universidade Corporativa de uma instituição financeira de grande porte no Brasil. Foi realizada uma análise documental dos dois cursos online, com apoio de um roteiro baseado nas teorias de desenho instrucional (Abbad, Zerbini, Carvalho & Meneses, 2006) e metanálise de Lacerenza, Reyes, Marlow, Joseph e Salas (2017) sobre efeitos de treinamentos de liderança. O roteiro avalia nove tópicos relacionados à qualidade instrucional dos cursos, entre os quais: qualidade dos objetivos, estratégias e recursos, exercícios e avaliações de aprendizagem. A avaliação foi realizada em três etapas: (i) de forma individual, (ii) em duplas, e (iii) consenso realizado por seis especialistas do grupo de pesquisa Impact da Universidade de Brasília. Resultados: Os resultados indicam que os métodos dos dois treinamentos focam em informação, deixando uma lacuna, no que se refere à demonstração e prática. Os objetivos instrucionais não apresentaram alinhamento com os desempenhos esperados, e houve pouca diversificação de estratégias instrucionais em ambos os cursos. Treinamentos com foco em resultados no nível do comportamento, requerem planejamento estruturado, baseado em necessidades de aprendizagem e com foco efeitos esperados pela organização. Discussão: Este estudo contribui para o planejamento de ações instrucionais mais robustas, alinhado com análises de necessidades de treinamento, e, ainda, para o avanço de novas pesquisas nacionais e internacionais sobre avaliação da qualidade instrucional em programas cunho social e ambiental. Como agenda de pesquisa, sugere-se um estudo longitudinal, com a aplicação empírica da teoria na avaliação das características de desenho, entrega e implementação.

Chiron: a jornada do herói aplicada ao treinamento & desenvolvimento em uma organização multinacional

Clara Suit Queiroz (UFBA), Laila Leite Carneiro (UFBA)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO, JORNADA DO HERÓI, PLANEJAMENTO DE CARREIRA

Resumo: O presente relato tem por objetivo descrever as experiências, desafios e conquistas na implementação de "Chiron", um projeto de intervenção organizacional na área de Treinamento & Desenvolvimento (T&D). Tal prática se deu no contexto do programa de estágio de uma organização de grande porte, com filial na cidade de Budapeste (Hungria), onde se deu a intervenção supracitada. A empresa em questão provê consultoria e serviços a empresas nos setores de Tecnologia da Informação (TI), Finanças e Contabilidade, Biociências e Recursos Humanos, e possui um programa de estágio internacional em andamento desde 2008. Durante o processo de diagnóstico organizacional, percebeu-se que o dito programa carecia de uma proposta estruturada de acompanhamento e desenvolvimento de carreira para os seus participantes, jovens entre 18 a 30 anos vindos de diversos países em busca de oportunidades concretas para crescimento e inserção profissional. O desenvolvimento de carreira se configura como um pilar fundante tanto para os estagiários, quanto para a organização em si, caracterizando a demanda na qual se estruturou a prática. À esta chamou-se "Chiron", que teve por enfoque e objetivo primordiais a promoção de competências relacionadas ao planejamento de carreira, através de encontros em grupos de 4 a 10 participantes, ciclos de treinamentos direcionados aos interesses de carreira mapeados, mentorias individuais, além de atividades voltadas ao autoconhecimento e ao conhecimento do processo de encarreiramento dentro da empresa supracitada. Do ponto de vista do participante, a experiência foi desenhada para espelhar "A Jornada do Herói" em seus 12 passos definidos por Joseph Campbell; conferindo caráter lúdico e criativo às vivências no contexto organizacional. As experiências e resultados relatados derivam da implementação de duas edições do projeto, com ajustes metodológicos pontuais de uma edição a outra. No total, foram beneficiados 16 estagiários oriundos de diferentes países. Para avaliação do impacto do programa, foram utilizadas estratégias qualitativas e quantitativas. A análise quantitativa se deu através da Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS), escolhida pelo seu reconhecimento e validação em diversos contextos e nacionalidades. Qualitativamente, foram facilitados espaços de feedback síncrono e assíncrono com os participantes e stakeholders da organização, permitindo ajustes ao longo das duas edições e a consolidação de recomendações para futuras replicações. O projeto foi bem recebido pela organização e seus resultados foram interpretados como sumariamente positivos, firmando-se como uma prática que agora integra de maneira permanente o programa de estágio internacional.

Treinamento sobre como se preparar para um processo seletivo, voltado para público trans e travesti

Arthur Alves de Oliveira Silva (UFU), Olívia Pillar Perez Miziara (UFU), Ligia Carolina Oliveira Silva (UFU), Isadora Borges Squilassi (UFU), Leonardo Prado Giorgenon (UFU)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: TREINAMENTO, POPULAÇÃO TRANS, PROCESSO SELETIVO

Resumo: Objetivos: Com o intuito de promover um maior índice de inclusão da população trans e travesti no mercado de trabalho, foi desenvolvido um treinamento sobre como se preparar para um processo seletivo, voltado para as demandas específicas do público trans e travesti, por uma Empresa Júnior de Psicologia. Dessa forma, o treinamento em questão buscou capacitar os inscritos sobre técnicas e compe-

tências expressas que são avaliadas ao longo de um processo seletivo. Método: A partir da ferramenta Google Forms, foi construído um formulário com o intuito de recolher dados sociais dos inscritos, como nome social, pronomes de tratamento, número de contato, identidade de gênero, orientação sexual, raça, faixa etária, deficiência, renda, localização, grau de ensino, área atuante, vínculo empregatício e acesso à internet. Com as respostas, foi possível construir um treinamento personalizado aos 31 inscritos, adequado à realidade individual e coletiva da população trans. Apoiado no planejamento instrucional, foi escolhida a abordagem análise comportamental dialética para servir como base teórica, além do mindfulness como princípio preparatório para as etapas de um processo seletivo. Dessa forma, foi utilizada a comunicação não-violenta e competências como assertividade, flexibilidade e resiliência para serem demonstradas ao longo da entrevista e dinâmicas de grupo. Resultado: Pôde-se perceber, diante do exposto, que o treinamento foi capaz de proporcionar acolhimento e aprendizado aos participantes de maneira a haver trocas de experiências entre os membros presentes, sendo capazes de perceberem que muitos compartilhavam experiências parecidas. Além disso, o espaço do treinamento foi aproveitado para sanar dúvidas, de maneira que as mais frequentes foram referentes a uso de piercing, tatuagem ou cores de cabelo. Por fim, é possível concluir que o treinamento atendeu seu objetivo, sanando dificuldades que a comunidade trans e travesti enfrenta diante um processo seletivo, indo além disso e proporcionando, também, o acolhimento e identificação com o outro. Discussão: Existem diferentes maneiras de promover ações de inclusão de grupos minoritários dentro das empresas. Capacitar a população trans e travesti sobre as formas de avaliação de processos seletivos foi uma das formas encontradas para essa promoção. São reconhecidas limitações acerca do impacto desse treinamento, por exemplo, o treinamento ser direcionado a candidatos, e não a contratantes. No entanto, entende-se que quanto mais ações de treinamento sobre diversidade e inclusão em diferentes níveis maiores serão os resultados percebidos dentro das organizações para incluir o público trans e travesti.

A psicologia e suas asas: uma experiência no mundo da aviação militar

Vanessa Vaz Santos Rocha (PUC/RS)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: FATORES HUMANOS, PSICOLOGIA, AVIAÇÃO

Resumo: Avanços tecnológicos marcam o progresso da aviação no Brasil e no mundo. Com o passar dos anos, desde o voo de Alberto Santos Dumont, em 1906, observa-se um célere desenvolvimento das operações, que atualmente contam com equipamentos mais automatizados que garantem rapidez, eficiência e eficácia no transporte de cargas e passageiros. Nesse cenário, observam-se um aumento da confiança depositada nos equipamentos e uma atenção cada vez mais voltada para as limitações e potencialidades do operador frente às novas exigências. De acordo com a Organização Internacional da Aviação Civil (2003), o elemento humano é a parte mais valiosa do sistema aeronáutico porém, também é a mais vulnerável às influências externas podendo ter seu desempenho afetado negativamente. E é com base nesta premissa que muitos estudiosos da área de Fatores Humanos na Aviação, incluindo a Psicologia, procuram compreender o homem inserido neste sistema e as interações que aí ocorrem. A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) ganha destaque nesse cenário e, por meio de estudos teóricos e de suas práticas, contribui para o processo de análise do ambiente de trabalho, para o aperfeiçoamento de sistemas de gestão e para adoção de medidas visando à promoção de saúde e à segurança operacional. Nessa direção, o presente trabalho apresenta a atuação de uma psicóloga em um Esquadrão de Voo de uma Força Armada brasileira, experiência nova na Unidade, que à luz da POT e da Psicologia aplicada à Aviação pôde atuar junto ao efetivo após aquisição de nova aeronave mais modernizada. O acompanhamento do

efetivo (tripulantes, equipe de manutenção, setores administrativos e equipes de solo) durante 1 (um) ano permitiu um olhar mais aprofundado sobre o ambiente organizacional e a identificação de variáveis individuais, psicossociais e organizacionais que o atravessavam. A influência do militarismo na consolidação da cultura e sobre o clima organizacional; os desafios da inclusão da Psicologia em um contexto extremamente técnico; a interação com os demais setores; a apresentação de um campo até então desconhecido pelo efetivo da ciência psicológica, a realização de atividades e seus resultados visando à saúde e à segurança são elementos abordados neste estudo. A atuação da psicóloga objetivou o fortalecimento do olhar sobre os Fatores Humanos aplicados a essa engrenagem complexa, técnica e ao mesmo tempo tão humana que é a aviação.

RE06 | Relatos de experiências

A importância da prevenção à fadiga na atividade aérea: um relato na aviação offshore

Thatiane Machado de Mello Silva (UFRJ), Vanessa Vaz Santos Rocha (PUC/RS), Cesar da Silva Santos (UFRJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: SEGURANÇA OPERACIONAL, FADIGA, FATORES HUMANOS E PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Resumo: A Psicologia, enquanto ciência do comportamento humano, muito tem contribuído para o desenvolvimento teórico e prático sobre os Fatores Humanos e a prevenção de acidentes. A Psicologia do Trabalho e seus subcampos lançam foco sobre os processos gerenciais e contribuem para adoção de medidas que visam à saúde e à segurança no contexto laboral. A atividade aérea envolve operações de alta complexidade e impõe a seus trabalhadores uma carga de trabalho diferenciada, exigindo recursos físicos e cognitivos que, se somados a níveis elevados de estresse e fadiga, podem representar significativa ameaça ao desempenho seguro do homem e do equipamento. O estresse e a fadiga são apontados como pré-condições comuns de erro humano podendo atuar como precursores de acidentes ou incidentes. Evidências científicas mostram que o estresse elevado pode comprometer funções cognitivas essenciais ao voo como a memória, atenção e tomada de decisão, por exemplo, e pode atuar como causa para fadiga que por sua vez provoca degradação do estado de alerta e desempenho, como efeito de uma exposição prolongada. Além do estresse, a fadiga pode ter como fatores causadores o débito de sono, vigília estendida, desajustes dos ritmos circadianos, alterações do ciclo vigília-sono e/ou carga de trabalho, descritos pela Agência Nacional da Aviação Civil (ANAC) no Regulamento Brasileiro nº117 (RBAC). A identificação antecipada dos fatores de risco para segurança de voo permite a adoção de medidas que minimizem efeitos nocivos e fazem parte do conjunto de ações e responsabilidades da organização e dos sujeitos envolvidos. O gerenciamento do risco com interface entre elementos operacionais, técnicos e humanos mostra-se fundamental e nessa direção foi realizado o trabalho com 423 trabalhadores que atuam na aviação offshore no Estado do Rio de Janeiro, compreendidos entre tripulação de voo e equipes de manutenção. Com o objetivo de conscientizar os envolvidos a respeito dos impactos do estresse e da fadiga sobre a saúde e segurança das operações aéreas, foram realizadas instruções sobre estresse e sono bem como a aplicação de dois instrumentos: Escala de Burnout de Pines e Aronson e Escala de Epworth. Os trabalhadores foram convidados a analisar a qualidade do sono e a pensar sobre possíveis fatores estressores individuais e organizacionais. A partir dessas atividades foi possível orientar quanto as práticas de promoção de saúde e propor à empresa melhorias em processos e sistemas com vistas à redução da carga de trabalho e à prevenção de estresse e fadiga.

Vivências dos engenheiros de segurança na atuação como autônomos no gerenciamento de riscos ocupacionais

Isabelle Rocha Arão (PUC/GO), Katia Barbosa Macedo (PUC/GO)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA, ENGENHEIRO DE SEGURANÇA, GERENCIAMENTO DE RISCOS

Resumo: Objetivo: O presente estudo visou compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados pelos engenheiros de segurança do trabalho na atuação como autônomos no gerenciamento de riscos ocupacionais. Método: Trata-se de um estudo de caráter descritivo e exploratório com base na Psicodinâmica do Trabalho, utilizando-se de entrevistas individuais com roteiro semiestruturado, aplicado a 10 participantes, engenheiros de segurança do trabalho, autônomos. Resultados: Os dados indicam que a maioria dos entrevistados afirma ter liberdade na sua atuação enquanto autônomos nas etapas que compreendem desde a coleta de dados até a entrega do documento contratado. No entanto, na implementação das sugestões contidas nestas documentações elaboradas, esta autonomia e liberdade é quase nula, uma vez que nem sempre tal implementação ocorre e quando ocorrem, não são acompanhadas por estes profissionais que prestaram sua consultoria pontualmente. No tocante ao reconhecimento, a maioria sente-se reconhecida e o prazer é percebido pela própria atuação. Praticam a Engenharia de Segurança do Trabalho porque gostam. Em relação às vivências de sofrimento, foi relatado por unanimidade que a concorrência por parte dos pares é desleal e predatória. Está cada vez mais comum o exercício da profissão vinculado ao menor preço praticado, cuja contratação destes prestadores é garantida pelo empregador que tem interesse somente na elaboração do documento e não na verdadeira mudança da cultura organizacional, que valoriza a saúde e segurança do trabalho. A sobrecarga também foi relatada por alguns participantes, seja decorrente do volume de atividades, seja pelo fato de desempenhá-las sozinho, sem ajuda de outro profissional. Discussão: As vivências de prazer são individuais, vindas da satisfação dos desejos e das necessidades do corpo-mente e relacionam-se com liberdade, autonomia e de reconhecimento (Dejours, 1994), fatos estes relatados pelos participantes da presente pesquisa. Para Dejours (2005), "o reconhecimento é uma forma específica de retribuição moral simbólica dada ao ego". Em relação às vivências de sofrimento, a sobrecarga de trabalho também é uma das que pode ser experenciada pelos trabalhadores, representada pela alta carga de trabalho, vários trabalhos, sessões duplas ou triplas, favorecendo a queixas dos trabalhadores, tanto psíquica/mentais quanto físicas (Mesquita, 2018). Além da sobrecarga, a concorrência desleal também é enfrentada pelos autônomos, gerando um problema ético entre os pares da mesma profissão. Independente do quanto estudaram e se prepararam para exercer seu ofício, estes profissionais sofrem por vivenciarem a "venda" da mão de obra a valores ínfimos, também geradores de comprometimentos à saúde física e mental.

Indicadores de saúde mental e resiliência em trabalhadores que usam armas de fogo

Janete Knapik (Universidade Positivo e UFSC), Carol Klemba (Universidade Positivo), Ana Leticia Sabbagh (Universidade Positivo), Ariele Lacourt (Universidade Positivo), Mariana Lemos Torres (Universidade Positivo)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: RESILIÊNCIA, SAÚDE MENTAL, ARMAS DE FOGO

Resumo: A resiliência envolve a capacidade de gerenciar recursos internos para enfrentar as cargas de trabalho e as situações que envolvam tensão, pressão e mudanças no meio organizacional. Níveis mais altos de resiliência acionam mecanismos de proteção como características pessoais, condições do meio e

suporte social para minimizar os efeitos nocivos dos fatores de riscos para o adoecimento. A resiliência psicológica está associada a níveis mais baixos de depressão, ansiedade e burnout. O objetivo do estudo foi analisar os indicadores de saúde mental e resiliência de trabalhadores de um clube de tiros. É um estudo de caso submetido à comitê de ética, de 39 empregados 34 responderam um questionário com questões sociodemográficas, o inventário DASS-21 (saúde mental) e a escala CD-RISC (resiliência). A faixa etária dos empregados é de 18 a 60 anos, 22 do sexo feminino e 12 masculino, destes 16 manuseavam armas. Os resultados apontam 8 empregados com sinais de depressão, sete moderados e um severo (20,9% e 2,94%), três com nível moderado de estresse (8,82%) e nove com sinais de ansiedade, seis moderados, um severo e dois extremamente severos (17,65%, 2,94% e 5,88%). Os empregados com as pontuações mais baixas de resiliência (48 a 74 pontos) apresentam os níveis mais altos de ansiedade, estresse e depressão e os participantes como as pontuações mais altas (acima de 90) não apresentam sintomas de ansiedade, estresse e depressão. As mulheres apresentaram níveis mais elevados de depressão, seis casos (27%) moderados e um (5%) severo comparando com um caso (8%) de nível moderado dos homens. Sinais de estresse foram evidenciados apenas em mulheres, três casos (14%) de moderados. A ansiedade foi constatada em seis (27%) de casos moderados e dois (9%) extremamente severos em mulheres, já os homens apresentaram um caso (8%) de nível severo. Os empregados que não manuseiam armas apresentaram seis casos de depressão (33%) moderados e um (6%) de severo, enquanto os que manuseiam armas apresentam um caso (6%) de severo. Empregados que manuseiam armas não apresentaram níveis de estresse e enquanto três (17%) dos empregados que não manuseiam apresentaram nível moderado. Seis (33%) dos empregados que não manuseiam armas revelaram níveis moderados de ansiedade e dois (11%) nível extremamente severo comparado com um caso de nível severo nos que manuseiam armas. Os empregados que manuseiam armas demostraram mais resiliência (média de 86.9) comparados com os que não manuseiam (71,7) pontos.

Cuidado em saúde mental com equipes de bombeiros e familiares afetados pela catástrofe em Petrópolis

Thatiane Machado de Mello Silva (UFRJ), Marcos Aguiar de Souza (UFRJ), Eliane Cristine Bezerra de Lima (UFRJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: DESASTRE, BOMBEIRO MILITAR, SUPORTE PSICOSSOCIAL

Resumo: O Escritório das Nações Unidas para a Redução dos Riscos de Desastres (UNISDR) revela que emergência é toda condição de risco que requer uma ação urgente, de modo a evitar a evolução de um evento para desastre. Já desastre, como uma séria interrupção no funcionamento de uma comunidade ou sociedade que ocasiona uma grande quantidade de mortes e igual perda e impactos materiais, econômicos e ambientais que excedem a capacidade dos afetados de se refazerem com seus próprios recursos (The United Nations International Strategy for Disaster Reduction, 2009). O Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro (CBMERJ) conta aproximadamente com 12.000 servidores na ativa presentes nos 92 municípios do Estado, e boa parte desse contingente atua diretamente na execução das atividades de prevenção e combate a incêndios, buscas e salvamento e socorros públicos. Em razão da natureza do trabalho, estão continuamente passíveis a cenários extremos e atividades estressantes, consequentemente, possui maior risco para patologias como Síndrome de Burnout, Transtorno de Estresse Pós-Traumático, depressão, ansiedade, abuso de substâncias, dentre outros. O suporte psicossocial oferecido aos militares na fase de resposta ao desastre, objetiva minimizar os impactos emocionais correlacionados a atividade fim, bem como dar apoio efetivo para o enfrentamento e possibilidades de adaptação ao ce-

nário caótico. Desta maneira, o trabalho contribui na diminuição de danos relacionados à saúde mental e, sobretudo, na promoção de bem estar à tropa. As ações foram desenvolvidas com os militares do CBMERJ durante o desastre na cidade de Petrópolis-RJ, no período de 15 a 28 de fevereiro. As atividades para os militares englobaram: acolhimento coletivo a 208 bombeiros; 19 acolhimentos individuais; 48 acolhimentos coletivos de militares de outros estados; e 34 acolhimentos para familiares afetados; além de 08 acompanhamentos e acolhimento aos familiares que iam à área quente reconhecer os corpos de seus parentes. A dupla missão de acolher militares e população afetada nos exigem força e controle emocional. A utilização de técnicas de enfrentamento para o manejo da fadiga por compaixão é um dos maiores desafios para os profissionais que lidam com a dor e o sofrimento alheio. Quando acolhemos os familiares, também preservamos nossos militares. É uma outra forma de cuidado com eles. Mesmo sabendo que a retaguarda tem que ser forte, nada, absolutamente nada do que é humano nos é indiferente. Gente cuidando de gente. Essa também é a beleza desse trabalho que se constitui de ressignificados a todo instante.

Indicadores de saúde física e mental de bombeiros militares do Estado do Paraná

Janete Knapik (Universidade Positivo e UFSC), Romilda Guilland (UFSC), Franciane Alves de Siqueira (UFRJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: SAÚDE MENTAL, BOMBEIROS , SAÚDE FÍSICA

Resumo: Os bombeiros militares realizam atendimento a ocorrências de diversas naturezas e as situações de estresse podem desencadear sintomas de agravos físicos e mentais, causar alterações na percepção da realidade e execução do trabalho. O objetivo do estudo foi investigar a saúde mental e física de oficiais e praças de um grupamento de bombeiros do Estado do Paraná. É um estudo descritivo-correlacional e transversal, submetido ao comitê de ética, foi realizado em espaço de estágio de Psicologia organizacional e do trabalho de uma Universidade. A coleta de dados utilizou protocolo on-line composto por um questionário sociodemográfico e pela escala de rastreio DASS-21 (Depression, Anxiety and Stress Scale - Short Form). O estudo foi realizado com 134 bombeiros, entre praças e oficiais. Os resultados evidenciaram que do total 90% são homens, 68% são casados e 58% ocupam a graduação de soldado. A faixa etária entre 33 e 35 anos apresentou mais sinais de depressão (26%) e estresse (31%), a faixa de 36 a 40 anos mostrou ter mais sinais de ansiedade (18%). Homens e mulheres apresentaram o mesmo índice de depressão (15%), mas elas evidenciaram mais ansiedade (27%) e estresse (18%). Os cabos e tenentes apresentaram maior índice de depressão (23% e 33%) e de estresse (17% e 25%). Os cabos e sargentos indicaram ter mais ansiedade (16% e 20%). Quanto a atuação profissional, os participantes quando cobrados de forma excessiva durante o atendimento de ocorrências, 50% evidenciaram sinais depressivos, 33% ansiedade e 25% estresse. Também encontram dificuldades na realização do trabalho, o que gerou sinais de depressão e ansiedade em 20% deles. A falta de equipamentos faz com que 15% apresentem sinais de estresse e 14% sinais de ansiedade. 20% evidenciaram que consideram o trabalho estressante. A falta de reconhecimento está associado à sinais de depressão (21%), ansiedade (21%) e estresse (18%). 31 do total dos bombeiros afirmou sentir taquicardia, quando atendem uma ocorrência, pensam estar associada a adrenalina do momento. 66% afirmaram sentir dor lombar, 49% dor nas costas, 29% sentem dor nos joelhos e 17% nas pernas, 31% sentem dor de cabeça. Como mecanismo de alivio dos sintomas do estresse e ansiedade buscam a pratica de atividades esportivas, passeios em família e/ou amigos e saem para beber com os amigos. Os resultados obtidos fomentaram um programa de desenvolvimento de saúde global nos bombeiros militares do grupamento, com atividades de mindfulness, psicoterapia breve, desenvolvimento de competências socioemocionais e bem-estar físico.

Suicídio no trabalho: intervenções necessárias

Elaine Marinho Bastos (UFC), Mara Aguiar Ferreira (Unichristus/CE), Talles Rocha Ramalho (Unichristus), Patrícia Vieira Sales Manhães (Unichristus)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: SAÚDE, SUICÍDIO, TRANSFORMAÇÕES TRABALHO

Resumo: Atuar na Psicologia Organizacional e do Trabalho - POT demanda atitudes, habilidades e conhecimentos inerentes à função exercida. Mas, amplos desafios surgem diante das transformações sociais. Com a condição de pandemia decorrente da COVID-19 e suas consequências, como distanciamento, desemprego e mudanças nas condições sociais e laborais houve uma adaptação na atuação dos profissionais de POT, dentre elas a ampliação de intervenções no que tange a questão de sofrimentos e adoecimentos psíquicos. A Organização em que houve a intervenção atua na área de segurança privada na cidade de Fortaleza-Ceará há pelo menos dez anos, fornecendo serviços de vigilância e segurança pessoal. Após decretos governamentais de distanciamento, os profissionais de POT perceberam que houve uma grande ampliação de atestados médicos apontando condições de adoecimento psíquico e físicos. As condições de adoecimento chamaram atenção, inclusive quando houve o primeiro suicídio em junho de 2020, sendo assim direcionada uma equipe de Psicologia para avaliar os condicionantes do fato. Ocorreram mais quatro suicídios no período de junho a setembro do mesmo ano, fato que apresentou uma urgente intervenção e compreensão dos casos. A equipe de POT iniciou uma pesquisa-ação com entrevistas realizadas em grupo, bem como o estudo da história de vida dos funcionários que cometerem o suicídio. Em paralelo foram aplicadas avaliações individuais para intervenções caso fosse detectado alguma condição urgente de sofrimento. Nos grupos surgiram relatos de sobrecarga e pressão psicológica como um dos grandes agravantes da realidade laboral, inclusive com mudanças em suas atividades diante da perspectiva do distanciamento social. Todos apontaram a dificuldade ampliada após a pandemia, pois eles já viviam mudanças do mundo do trabalho que foram amplamente complexificadas tais como: reestruturação produtiva, pressão psíquica diante das práticas de gestão, controle da subjetividade, sobrecarga e perca de direitos. Como condições de intervenção foram aplicados grupos de plantão psicológico, contratação de funcionários para redução da sobrecarga, projetos de atendimento a funcionários que estivessem em afastamento laboral e encaminhamento para psicoterapia em casos de adoecimento psíquico. Nas entrevistas foram percebidos contextos urgentes de atuação, assim como a necessidade de intervenções com o objetivo de suporte às demandas específicas da profissão, tais como condições de burnout, estresse e ansiedade que caracterizam as atividades dos agentes de segurança.

Sem saída: as consequências do embarque para os trabalhadores no contexto offshore oil no Brasil

Larissa Caroline Gomes de Barros (UnB)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: OFFSHORE OIL, CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA, BURNOUT

Resumo: O trabalho que ocorre em plataformas marítimas é chamado de "offshore oil" e varia a depender do tipo de plataforma e atividade desenvolvida em cada uma delas, porém é uma realidade profissional que apresenta características específicas, como o isolamento dos trabalhadores em alto mar por um período considerável de tempo. As plataformas são instalações complexas, e a indústria petrolífera é caracterizada por seus processos contínuos e ininterruptos, que acontecem durante os 365 dias do ano, 24 horas por dia, e exigem a substituição contínua das equipes e dos responsáveis por turnos de trabalho As condições de trabalho a que esses trabalhadores estão submetidos podem ser caracterizadas como desa-

gradáveis e estressantes, já que enfrentam situações não muito comuns ao dia-a-dia da maioria dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas, neste sentido, costumam se mostrar mais vulneráveis ao adoecimento psíquico. Constatou-se que pesquisas sobre o contexto offshore oil identificam alto índice de adoecimento e de registros de quadros de estresse e síndrome de burnout, conforme dados levantados em revisão de literatura realizada para o desenvolvimento do estudo. Contudo, poucos estudos indicam como estes quadros poderiam ser prevenidos ou evitados - por meio de estratégias de enfrentamento de situações desgastantes ou utilizando recursos individuais e organizacionais, tais como o suporte social percebido pelos trabalhadores, seu engajamento no trabalho, dentre outros recursos. O estudo realizado teve por objetivo geral investigar as relações entre o burnout, suporte social percebido, engajamento e conflito trabalho-família no contexto de trabalho offshore oil no Brasil, além de mapear as competências comportamentais e as contingências ambientais necessárias para estar inserido em um ambiente confinado e embarcado, como o de plataformas petrolíferas no Brasil. Os resultados encontrados foram alarmantes e servirão de base para melhoria de processos de seleção de pessoal, treinamentos e práticas para qualidade de vida do trabalhador offshore oil.

RE07 | Relatos de experiências

Socialização e inclusão social - movimento dos grupos sociais - trabalho/refúgio - uma experiência na pandemia

Heloisa Helena Ferraz Ayres (UERJ), Karolainy Barros de Oliveira (UERJ), Lucía Rodríguez González (UERJ), Laís Nogueira Barbosa (UERJ)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: REFÚGIO E TRABALHO, SOCIALIZAÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL, PANDEMIA/MODALIDADE REMOTA

Resumo: O projeto "Socialização e Inclusão Social - movimento dos grupos sociais - Trabalho e Refúgio" do Instituto de Psicologia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (IP/UERJ) tem como foco o estudo dos processos de socialização de refugiados e solicitantes de refúgio sob um olhar psicossocial, propiciando a ampliação da pesquisa-intervenção. Baseando-se nas discussões sobre estudos integrados das relações sociais, do movimento dos grupos sociais, do trabalho e das organizações, o objetivo é possibilitar ações de suporte emocional e inclusão social a essa população, considerando o trabalho como dispositivo fundamental para sobrevivência e identidade social. As atividades desenvolvidas partem de uma metodologia vivencial-participativa, através da construção de oficinas e plantões com temáticas relacionadas ao mercado de trabalho. Os encontros são possibilitados pela parceria com o Programa de Atendimento a Refugiados e Solicitantes de Refúgio - PARES Cáritas RJ, que vem sendo consolidada, desde 2018, com oficinas abertas, temáticas e informativas. Até 2020, ocorriam de maneira presencial, porém o contexto de pandemia impossibilitou a sua continuidade, sendo adotado o formato remoto. As oficinas foram adaptadas para o Google Meet, sendo realizadas, em 2020 e 2021, 02 rodas de conversa sobre Currículo e 05 oficinas sobre os temas: Empreendedorismo, Criatividade e Aspectos Jurídicos; Currículo; e Entrevista de Emprego, com a participação de 109 refugiados/solicitantes de refúgio. Também foram elaboradas cartilhas com os mesmos conteúdos e encaminhadas para grupos de WhatsApp, alcançando cerca de 200 pessoas. No segundo semestre de 2021, foi realizado o curso "Orientação Profissional: Demandas do Mercado de Trabalho Brasileiro" em parceria com a Interação Jr, Empresa Júnior do IP/UERJ, em que houve a presença de 32 participantes. No mesmo semestre, começaram a ser desenvolvidos plantões quinze-

nais. Dessa maneira, em um processo coletivo-colaborativo entre as equipes técnicas do projeto e do programa, busca-se desvelar a trajetória migratória, a cultura e a inserção desses refugiados no mercado de trabalho brasileiro, possibilitando a criação de planos de ação para o enfrentamento das dificuldades de inserção no mercado de trabalho, acirradas pela pandemia. Os resultados podem ser identificados através dos relatos dos participantes das oficinas e plantões, os quais apontam a importância desses espaços para o compartilhamento de experiências, reflexão, aprendizagens e planejamento. Por outro lado, as oficinas e supervisões proporcionam ao grupo de estudos do projeto, graduandos do IP/UERJ, um desenvolvimento pessoal e profissional, ampliando seus conhecimentos teóricos e práticos sobre a temática de refúgio e trabalho no Brasil.

A importância da humanização nos processos de interação entre equipes de saúde e pacientes

Cláudio Henrique Barbosa Cavalcanti (FAG/PR)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL;, HUMANIZAÇÃO, GENCIAMENTO DE CRISES.

Resumo: O presente trabalho tem a finalidade de relatar experiência conduzida em instituição de saúde do Oeste Paranaense realizada com o intuito de promover a humanização dos profissionais da equipe de enfermagem em suas relações interpessoais e com os pacientes da Instituição, bem como sensibilizá-los sobre a crescente importância da temática no cenário atual cada vez mais digital e notadamente marcado pelo distanciamento físico e emocional das pessoas. Para isso foi organizado um Workshop cuja temática foi a promoção da humanização nas relações profissionais da instituição e que teve por público-alvo os profissionais da equipe de enfermagem. Buscou-se criar um espaço compartilhado de saberes, com ampla discussão das dificuldades que permeiam o exercício profissional. A atividade transcorreu durante dois dias com os participantes sendo divididos em três grupos: um deveria apresentar aspectos facilitadores das práticas em humanização da assistência; outro, aspectos que dificultam as práticas em humanização da assistência; e o terceiro grupo, trazer propostas e sugestões para a concretização de práticas humanizadas nos ambientes de trabalho. Os responsáveis pelo evento fizeram breve palestra explanando sobre humanização e acolhimento e deixavam como reflexão a seguinte pergunta: "Como está sendo feito o nosso acolhimento ao paciente aqui na Instituição ?". Após a palestra tinha início o trabalho dos grupos, com um tempo destinado à reflexão e discussão entre eles dos tópicos relativos ao grupo e posterior exposição desses aspectos mais relevantes encontrados por eles a todos os participantes. Os encontros serviram de pausa para a reflexão e compartilhamento de experiências enriquecedoras, além de possibilitar o levantamento de várias oportunidades de melhoria em diversos setores que vão desde a aquisição de equipamentos até a inclusão do próprio workshop num calendário de treinamento da instituição. A atividade serviu de ponto de partida para uma série de reflexões e troca de conhecimentos entre os participantes, além de criar um espaço para debate de várias proposições afetas ao atendimento que contribuem para a melhora do próprio paciente, da equipe e da imagem da instituição. Os dados coletados serviram de base para a confecção de relatórios a serem entregues à direção da Instituição para a adoção das medidas julgadas pertinentes uma vez que sem a participação e reflexão conjunta de gestores e equipe, a humanização perde a sua importância como valor que perpassa todos os setores e segmentos de atuação, deixando de ser um discurso e passando a ser uma prática.

Instrumento MHC como facilitador do autoconhecimento no processo de orientação profissional e de carreira

Renata da Silva Beraldo (UNIFENAS/MG), Ártemis Marques Alvarenga (UNIFENAS/MG)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: AUTOCONHECIMENTO, MINHA HISTÓRIA DE CARREIRA, HABILIDADES E FRAGILIDADES

Resumo: Pensar na construção da própria carreira envolve um paradigma que tem como foco o entendimento de como os indivíduos constroem suas vidas através do seu trabalho e para isso é necessário uma reflexão sobre a história de vida do indivíduo (olhar para o passado), refletir sobre quem ele é no mundo (reconhecer o presente) e planejar o caminho rumo ao seu objetivo (projetar o futuro). A partir da participação do Congresso da ABOP em setembro de 2021, onde foi apresentado o instrumento MHC (Minha História de Carreira) o protocolo de intervenção que estava sendo realizado nos atendimentos do projeto de Extensão Universitária de Orientação Profissional e de Carreira do curso de Psicologia da Unifenas campus Varginha foi remodelado e o instrumento acima citado passou a ser utilizado na primeira etapa do processo de autoconhecimento. O projeto atendeu ao todo 67 indivíduos na modalidade de plantão de orientação com demandas pontuais, sendo que destes 7 indivíduos demandaram o processo de orientação com todas as etapas. Dentre esses, 3 foram submetidos a aplicação do instrumento MHC que consiste em: refletir sobre os heróis da infância (identificar valores), listar filmes, séries e programas que gosta de assistir (levantamento de interesses), livro ou história preferida (qual o enredo que gostaria de protagonizar). Além de diminuir o número de sessões de autoconhecimento (de 5 sessões para 2 ou 3) a utilização do instrumento proporcionou uma postura mais ativa dos indivíduos descobrindo potencialidades e fragilidades, possibilitando um olhar mais consciente sobre a sua situação atual no mercado de trabalho e levantando pontos a serem trabalhados para atingir o próprio. Os três indivíduos atendidos tinham em comum o relato de que se sentiam desvalorizados no trabalho que desempenhavam, queriam mudar, mas não sabiam qual nova carreira deveria escolher. Após a aplicação do instrumento, dois dos indivíduos conseguiram visualizar e planejar novos desafios dentro da mesma carreira e o terceiro decidiu investir em empreendedorismo mantendo-se na área que atuava no momento da intervenção. Dessa forma podemos relatar que para os indivíduos atendidos nesse projeto a utilização do instrumento MHC possibilitou uma autoreflexão e planejamento de futuro mais consciente para os envolvidos num menor número de sessões e possibilitou uma postura mais ativa no planejamento e tomada de decisão de suas carreiras.

O jovem e a iniciação ao trabalho: possiblidades de intervenção no contexto da pandemia

Heloisa Helena Ferraz Ayres (UERJ), Carina Vicente da Silva (UERJ), Laura Estevam de Oliveira (UERJ), Samuel Trindade de Jesus Santos (UERJ), Maria Fernanda Souza dos Santos (UERJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: INTERVENÇÃO REMOTA-PANDEMIA, POLÍTICAS PÚBLICAS? JOVEM APRENDIZ, INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Resumo: Em 2014, o Projeto de Extensão "O Jovem e a Iniciação ao Trabalho em uma perspectiva da inclusão social", do Instituto de Psicologia (IP) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) constituiu parceria com o Programa Educativo Bolsa de Iniciação ao Trabalho/PEBIT, que possibilita a primeira experiência de trabalho, a jovens de 14 a 18 anos, dos convênios: -Fundação da Infância e Adolescência-FIA e -Fundação de Apoio à Escola Técnica-FAETEC. O projeto surge nas discussões acerca das políticas públicas que buscam oportunizar a inserção de jovens no mercado de trabalho. A seguinte questão orien-

ta o projeto: Como disponibilizar ao jovem que ingressa no mercado de trabalho, um espaço de discussão e prática sobre o seu papel profissional, possibilitando reflexões sobre o significado do trabalho e o projeto de vida? Neste sentido, o objetivo é propiciar aos jovens através de vivências grupais o autoconhecimento, discussões e reflexões acerca do mercado de trabalho, repensar esse momento de iniciação ao trabalho, suas escolhas e perspectivas futuras. Frente ao cenário pandêmico, desde 2020, houve uma adaptação para um modelo remoto, com foco na comunicação efetiva entre todos os atores sociais. Para tanto, o uso de ferramentas como WhatsApp e Google Meet foram fundamentais, possibilitando um diálogo frequente, facilitando o envio de Cartilhas e realização de Oficinas. O seguinte plano de trabalho foi percorrido: - Questionário/Google Forms para levantamento de informações sobre as condições dos jovens frente à COVID-19; - Elaboração de Cartilhas explicativa/interativas - "Currículo/Mercado de Trabalho" - disponibilizada pelo WhatsApp; - Realização de 03 Oficinas "Currículo/Mercado de Trabalho" - jovens da FIA e FAETEC e 03 Oficinas "Trabalho, Profissão e Mercado de Trabalho", "Empreendedorismo e Criatividade" e "Trabalho em Equipe" - jovens da FAETEC; 03 Oficinas com os supervisores sobre "O Papel do Supervisor-desenvolvimento das competências essenciais e o trabalho remoto" . As atividades contaram com 16 bolsistas da FIA, 75 da FAETEC, 19 supervisores, 09 estudantes de Psicologia e a coordenadora do Projeto. Com base em relatos dos participantes, destaca-se como resultado a importância de um espaço de encontro, apoio socioemocional, para vivência do sentimento de inclusão social ao compartilhar de experiências acerca do mundo do trabalho e repensar seu projeto de vida. Paralelamente, possibilitou a consolidação do PEBIT à nível institucional, bem como aos estudantes do IP, um processo de reflexões sobre as políticas públicas, sua efetividade na prática e a importância da contribuição da Psicologia neste campo.

As influências da pandemia da COVID-19 numa instituição formadora do programa jovem aprendiz

Fernanda Sansão Hallack (UERJ), Alexandra Cleopatre Tsallis (UERJ), Sonalle Cristina de Azevedo da Fonseca (UERJ), Ruan Oliveira do Vale (UERJ), Pedro Renan de Melo Araújo (UERJ)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: JOVEM APRENDIZ, PANDEMIA, APRENDIZAGEM

Resumo: O presente trabalho teve como objetivo investigar as influências da pandemia da covid-19 no processo de qualificação de jovens aprendizes - contratados por meio do Programa Jovem Aprendiz (PJA), regulamentado pela Lei 10.097/2000 -, considerando-se que a necessidade de isolamento social motivou uma série de mudanças nos cenários sociais e tecnológicos. O PJA faz parte do escopo das políticas públicas brasileiras que visam a proteção da população jovem, nesse caso por meio do estímulo ao acesso regular dos adolescentes e jovens de 14 a 24 anos ao mercado de trabalho corporativo. A formação técnico -profissional ocorre sob o nome de "Programa de Aprendizagem" por meio de instituições formadoras habilitadas pelo Ministério do Trabalho (MTb), comportando atividades teóricas e práticas de complexidade progressiva. A relevância desta pesquisa está em sua contribuição para o aprofundamento do contexto da pandemia da covid-19, bem como para a produção de efeitos no processo de aprendizagem e qualificação técnico-profissional previstos em uma das políticas sociais que regulamentam e buscam incrementar o acesso dos jovens ao mercado de trabalho formal no Brasil. A partir de pesquisa de campo, orientada teórico-metodologicamente pela Teoria Ator-rede, numa instituição formadora habilitada, identificaram-se as alternativas utilizadas e os desafios enfrentados por essa organização em seu programa de aprendizagem diante da necessidade de distanciamento social no decorrer da pandemia - e as eventuais intercorrências no seu processo educativo e no retorno às atividades presenciais. Foram também analisadas as necessidades sociais de desenvolvimento. Secundariamente, acompanharam-se práti-

cas de aplicação da Lei da Aprendizagem 10.097/2000 no contexto brasileiro atual a partir da experiência do programa de aprendizagem da instituição formadora. A coleta de dados se deu da seguinte forma: descrição do campo a partir da inserção nas videoconferências de capacitação; grupos focais com educadores; pesquisa documental dos arquivos institucionais de apoio pedagógico. Nesse sentido, o trabalho de campo norteou as questões a serem ser observadas. Dessa forma, foi possível elaborar, em ação, conhecimento e compreensão das práticas contemporâneas de qualificação e inserção de jovens aprendizes no mercado de trabalho. Até o momento, observou-se que o jovem multiconectado opta por interagir nas plataformas de videoconferência com câmeras fechadas por meio de mensagens, demandando que os educadores reinventem sua prática educativa. As implicações nos debates ocorrem de forma mais ativa quando as trocas extrapolam os âmbitos individuais e são significadas em âmbito coletivo.

Instrumentos para analisar desigualdades de género nas organizações: propostas do Projeto bridGEs em Portugal

Ana Luísa Patrão (Universidade do Porto), Maria Conceição Oliveira Carvalho Nogueira (FPCEUP), Sara Isabel Almeida Magalhães (FPCEUP), Liliana Graciete Fonseca Rodrigues (CPUP, FPCEUP), Vanessa Araújo Pereira (FPCEUP)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: DESIGUALDADE DE GÉNERO, INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO, PROJETO BRIDGES

Resumo: Objetivos: O projeto "bridGEs: Empresas do Alto-Minho pela Igualdade de Género" surgiu da necessidade de combater a desigualdade de género nas organizações portuguesas. É sua finalidade construir instrumentos para analisar desigualdades nas empresas e realizar diagnósticos de suporte à implementação de medidas para a igualdade, conciliação trabalho-família e inclusão da diversidade. O objetivo deste trabalho é apresentar os principais instrumentos criados no âmbito do projeto bridGEs. Métodos: Partindo de uma revisão bibliográfica, priorizou-se uma metodologia de co-construção dos instrumentos. O início da sua criação decorreu nas sessões formativas do projeto, através de metodologias ativas, orientadas para a identificação da situação das organizações ao nível da desigualdade de género. Este trabalho foi desenvolvido com recurso a métodos expositivos de conteúdos, combinando trabalhos de grupo, partilha de experiências, e jogos pedagógicos. Numa fase posterior, a equipa técnica do projeto construiu as ferramentas propriamente ditas, aprimorando os produtos, através da articulação entre o contributo das empresas e a literatura científica. Resultados: Do presente trabalho resultou, até ao momento, a construção (1) da Escala de Atitudes face à Promoção de Igualdade e Não Discriminação no Trabalho, e (2) da Matriz de Análise de Comunicação Inclusiva. O primeiro abrange dimensões que vão desde as políticas da empresa até à conciliação trabalho-família, por exemplo. Trata-se de uma escala likert de 7 pontos, que avalia o posicionamento ou concordância perante diversas medidas promotoras de igualdade em contexto de trabalho. O segundo é um instrumento assente na verificação da presença de determinados critérios numa amostra de documentos organizacionais. Fornece dois resultados: um referente à utilização ou não de recursos de linguagem inclusiva, e outro relativo ao teor dos conteúdos comunicados, sendo analisada a presença ou ausência de sexismo, estereótipos de género, princípio da igualdade e valorização da diversidade. Ambos os instrumentos são de auto-aplicação. Discussão: A construção de diferentes instrumentos, dirigidos a várias dimensões da desigualdade e discriminação nas organizações, permite identificar e combater essas questões de forma mais abrangente e integrada nos contextos em que ocorrem. O facto de terem sido construídos em contacto com organizações específicas aumenta o nível de comprometimento e a aplicação dos mesmos nesses contextos, mas não invalida a sua transferibilidade para contextos congéneres. O trabalho desenvolvido no bridGEs tem contribuído para o debate e intervenção,

numa área do país onde este tipo de abordagem é escassa e, por isso, tão necessária.

NEST - Núcleo de Estudos sobre o Trabalho: uma experiência em extensão universitária

Izabela Maria Rezende Taveira (UFF/RJ), Thiago Gomes de Lima (UFRJ), Carolina Rosf Peroni Fernandes (UFR/RJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRABALHO DECENTE, SAUDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Resumo: Este relato de experiência tem como proposito apresentar umas das atividades do projeto de extensão do curso de administração da UFF em Macaé - Café com RH: Promovendo ações em Prol da melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho em Macaé. O NEST - Núcleo de Estudo sobre o Trabalho tem como objetivo gerar reflexões sobre sustentabilidade, ócio, vida e decência no trabalho. Suas atividades iniciaram-se em 2020 com a confirmação da pandemia. Por meio de textos e reportagens o grupo realizava a leitura sugerida e a debatia, sempre dialogando com a conjuntura. Inicialmente os encontros, estudos e discussões eram realizados de forma fechada somente para aqueles que faziam parte do grupo de estudo. Posteriormente, ampliou-se o acesso transformando os encontros em eventos online abertos à comunidade. Palestrantes convidados aprofundaram o debate, o que enriqueceu ainda mais os estudos e aprendizados dos integrantes do núcleo. Tal mudança gerou uma expansão do NEST, o qual continua em atuação. As discussões realizadas pelo NEST apontam para uma análise que, mais do que novas práticas no mundo do trabalho, o distanciamento social gerou um aprofundamento de mudanças que já estavam em curso. Dessa forma, empresas e profissionais que já estavam preparados para o trabalho remoto saíram na frente. O trabalho também se misturou ainda mais com a vida pessoal e familiar, onde o espaço de descanso passou a ser trabalho e as tarefas laborais se sobrepunham às tarefas domésticas. A questão da vigilância também passou a operar de novas formas, bem como as demandas dos líderes para seus liderados. O sentido de urgência ganhou outra dimensão, na qual parece que tudo é urgente, tudo precisa ser feito para agora. Nas organizações, gerências e direções são cobradas e cobram rapidez da entrega, desestabilizando, por vezes, a organização e o planejamento de trabalho do empregado. A crise econômica e as condições trabalhistas cada vez mais flexíveis têm como resultado a perda do poder de barganha e o diálogo sincero entre empregado e direção, no qual o primeiro tem maiores receios de apresentar suas dificuldades em realizar o conjunto total de tarefas que lhe são demandadas no tempo solicitado. Isso faz com que o trabalhador, muitas vezes, interiorize frustrações, rebatendo em sua qualidade de vida no trabalho e em sua saúde mental. Estas reflexões estimulam cotidianamente a tríade ensino, pesquisa e extensão e novas intervenções sociais através do projeto de extensão Café com RH - www.caferh.uff.br.

RE08 | Relatos de experiências

Intervenções psicossociais com profissionais da saúde na pandemia

Jessica Faria Souto (UFSJ), Maria Nivalda de Carvalho-Freitas (UFSJ)

Área: Psicologia do trabalho
Palavras chave: COVID-19, saúde mental, profissionais da saúde

Resumo: O impacto da Covid-19 na saúde mental e qualidade de vida de profissionais da área da saúde tem sido um tema urgente, desde o início da pandemia. Devido aos desafios enfrentados, estudos têm

apontado para o desencadeamento ou intensificação de sintomas de depressão, ansiedade e estresse, com consequente demanda por intervenções psicológicas (Schmidt, et al., 2020). Objetivo: Discutir as ações de cuidado psicossociais, e seus efeitos aparentes, adotadas pela psicóloga de uma unidade hospitalar aos funcionários, em uma cidade no interior de Minas Gerais. Método: Aproximadamente 30 funcionários receberam atendimento, individual ou em grupo, entre os meses de abril de 2020 e julho de 2021, sendo eles profissionais da enfermagem, farmácia, administração, recepção e serviços gerais. Foram realizadas rodas de conversa e atendimentos individuais em caráter focal e breve, para acolhimento, descompressão e psicoeducação, a fim de mitigar sintomas agudos queixados pelos profissionais atendidos. Buscou-se contribuir para melhor percepção e validação dos colaboradores quanto aos próprios sentimentos e dificuldades, em um movimento de reflexão e reconhecimento, bem como manejo do estresse e uma valorização das suas potencialidades enquanto pessoa e profissional, com um encorajamento para o engajamento em medidas de autocuidado. Resultados: Foi possível identificar sintomas característicos de medo, estresse, ansiedade, preocupação, entristecimento, raiva e insegurança, a partir da vivência de experiências estressoras provocados pelo risco aumentado de ser infectado, a possibilidade de infectar outras pessoas, o afastamento de pessoas significativas e a sensação de sobrecarga e fadiga no trabalho. O excesso de informações, nem sempre confiáveis, potencializava estes sintomas. A partir das intervenções, os profissionais relataram melhor autorregulação emocional, ainda que na presença de fatores estressores. Em casos avaliados como urgentes, optou-se por encaminhamentos e referência para psiquiatras e psicólogos na Rede de Atenção Psicossocial, além de grupos de suporte psicológico online gratuito. Discussão: Entende-se que o suporte psicológico contribuiu para o enfrentamento dos profissionais diante de repercussões da pandemia, tal como demonstrado em estudos na área (Schmidt, et al., 2020). As intervenções auxiliaram no fortalecimento de recursos emocionais e da rede de apoio, além da sensibilização e encorajamento para a busca por auxílio psicológico. Apesar do apoio institucional para a realização dessas práticas, não houve flexibilização relacionada ao tempo e à sobrecarga de trabalho, dificultando a participação. A permanência de ações de cuidado se faz necessária, abrangendo momentos posteriores à pandemia, os quais demandariam por adaptação e ajustamento diante de mudanças e perdas significativas.

Saúde e bem-estar no trabalho em tempos de pandemia

Alexandra de Oliveira Rodrigues Marçulo (IFRR), Tatiana Pereira Sodré (IFRJ), Wilma Moraes (IFRR)

Área: Psicologia do trabalho
Palavras chave: Saúde Mental e Trabalho, Trabalho Remoto, Qualidade de vida e Bem-estar

Resumo: Com o advento da pandemia da COVID 19 as organizações precisaram adotar o teletrabalho repentinamente. Além das inseguranças e desgaste emocional decorrentes da doença, os servidores tiveram que aprender em um curto espaço de tempo a trabalhar remotamente e conciliar num único ambiente as atividades laborais, domésticas, familiares e a educação formal dos filhos. O projeto De bem com a vida, uma das estratégias institucionais de promoção à saúde e bem-estar dos servidores do Instituto Federal de Roraima, é gerenciado pela Coordenação de Qualidade de Vida e Seguridade Social, setor responsável pelas ações de saúde e bem-estar no trabalho, que engloba as dimensões física, psicológica e social. Iniciado em 2019, com encontros presenciais, ofertados nas seis unidades da organização, o projeto objetivava contribuir para a promoção da saúde mental e do bem-estar subjetivo dos servidores, abordando temáticas relacionadas à saúde psicossocial e educação emocional. Diante do avanço da pandemia, foram reformuladas as intervenções e às ações, por meio de soluções inovadoras e viáveis para o novo desenho do trabalho, sugeridas pelos próprios servidores por meio de uma pesquisa interna. Esse

novo formato ofertou dez encontros virtuais no período de março a dezembro de 2020 por meio das salas virtuais, tendo como objetivos oportunizar a interação entre os participantes, trabalhar a psicoeducação para a atenção às normas de biossegurança e para a utilização de estratégias que favoreçam lidar com o estresse e a ansiedade nesse contexto, estimular a adoção de hábitos saudáveis por meio de momentos informativos e interativos, incentivar atitudes e comportamentos que gerem emoções positivas e consequentemente promovam o bem-estar subjetivo, por meio da educação emocional positiva. Participaram da ação servidores da ativa e aposentados, seus familiares e comunidade em geral, com uma média de 30 a 50 pessoas, por encontro, predominantemente do sexo feminino, com idade variando de 25 a 60 anos. Como resultado da intervenção podemos destacar uma maior participação dos servidores nas atividades virtuais e feedback positivo nos canais institucionais, maior visibilidade das ações de saúde e qualidade de vida desenvolvidas pela organização, melhor amplitude das ações nos campi, em especial naqueles localizados no interior do estado e envolvimento da comunidade externa. Assim, concluímos que as estratégias coletivas de promoção à saúde e bem-estar no ambiente de trabalho podem ser realizadas satisfatoriamente de forma virtual, podendo ser um meio complementar às intervenções presenciais para ampliar o alcance do público-alvo, quando essas forem retomadas.

Implantação de um núcleo de bem-estar e saúde em uma instituição de ensino superior

Priscilla Perla Tartarotti Von Zuben Campos (USF/SP), Marcia Aparecida Antonio (USF/SP), Cristina Aparecida Medeiros Nunes da Silva (USF/SP), Rodrigo Ribeiro de Paiva (USF/SP)

Área: Psicologia do trabalho
Palavras chave: trabalho, interdisciplinaridade, saúde ocupacional

Resumo: No contexto de um Programa sob o título CHAVE (Competências, Habilidades, Atitudes, Valores e Ética), que compreende uma série de ações que visam capacitar toda comunidade universitária na busca da excelência acadêmica, tendo como referencial a tecnologia e a inovação, oportuniza-se a implantação de um Núcleo de Bem-Estar e Saúde do trabalhador (NUBES) em uma Instituição de Ensino Superior (IES). Trata-se de um projeto piloto, que sob uma perspectiva interdisciplinar e integrada, envolve a participação de docentes e estagiários de diferentes cursos, tais como: psicologia, nutrição, farmácia, administração, ciências contábeis, arquitetura, dentre outros. A promoção do bem-estar dos trabalhadores desta comunidade acadêmica é colocada em relevo, tendo como eixo norteador a missão da instituição e atentando-se aos objetivos estratégicos de seu planejamento institucional. O enfoque no bem-estar - além de promover qualidade de vida no trabalho, clima organizacional saudável, desenvolvimento pessoal e profissional - reflete positivamente nas relações e produção do trabalho. Os projetos envolvem a sensibilização, encorajamento e desenvolvimento de hábitos que visam o bem-estar e saúde dos trabalhadores. Dentre as propostas, são abrangidas ações envolvendo práticas de mindfulness, rodas de conversa sobre perdas e lutos, projeto de vida, gestão financeira, gestão de tempo, ginástica laboral, dentre outros. Indicadores que permitem avaliar a performance das atividades são considerados, tais como, o percentual de preferências dos participantes por determinada ação, assim como desistentes. Outras ferramentas para apurar a eficácia das ações são apreciadas, dentre elas, o uso de entrevistas (presenciais ou remotas) e aplicação de questionários (impressos ou online). Frente ao objetivo de cada ação, coloca-se em relevo, a aplicação de pré e pós teste para apreciação e acompanhamento das atividades. Para a execução da primeira fase do projeto piloto, estagiários do curso de psicologia, encontram-se semanalmente para reuniões de brainstorming, briefing, planejamento das ações, desenvolvimento de propostas e cronogramas para posterior execução, mediante calibragem e validação dos integrantes do programa CHAVE. Espera-se que o NUBES auxilie a reforçar a missão, visão e valores da instituição, traga boas contribuições quanto

à produtividade e aos resultados institucionais, humanize as relações de trabalho para que os colaboradores equilibrem a vida pessoal com a profissional, reduza doenças ocupacionais, diminua a rotatividade, o absenteísmo e presenteísmo, ao passo em que leva a IES a promover maior engajamento, motivação e criatividade, sendo reconhecida como um bom lugar para se trabalhar.

Projeto Motivar: tecendo redes de cuidado

Ênio Nércio de Lima Silva (UNINASSAU/RN), Raquel Alves Santos (UNINASSAU/RN), Ana Izabel Oliveira Lima (UNINASSAU/RN), Beatriz Mendes Pereira (UFRN), Priscilla Cristhina Bezerra de Araújo Alves (JFRN)

Área: Psicologia do trabalho
Palavras chave: Plantão, psicoeducação, grupo

Resumo: Este trabalho apresenta a experiência do Projeto Motivar: Tecendo Redes de Cuidado, ocorrido em 2021, uma iniciativa de extensão promovida pelo curso de Psicologia do Centro Universitário UNINASSAU, em Natal-RN. Em parceria a ONG Projeto Motivar/Gerando Falcões (que utiliza esporte, cultura e cidadania como uma proposta de transformação social da Comunidade da Vila de Ponta Negra), o Tecendo Redes de Cuidado teve como objetivo oferecer suporte psicológico em seus diferentes nichos de atuação, direcionado tanto para usuários do serviço quanto para a equipe da ONG. Diante da realidade complexa de vulnerabilidades (individual, social e institucional), na qual encontram-se usuários e equipe, duas linhas de intervenção foram propostas: o plantão psicológico e grupos de psicoeducação. Três professoras e dois estudantes do sexto período estiveram à frente das intervenções aqui compartilhadas. Os estudantes ofertaram os plantões psicológicos (20 atendimentos) e os momentos grupais de psicoeducação (5 encontros) e as professoras atuaram nas supervisões relacionadas as intervenções individuais e coletivas. Nos atendimentos realizados, foi possível constatar o compartilhamento de fragilidades atravessadas por temáticas como: perdas provocadas pela pandemia da COVID-19; condições precárias de trabalho ou da falta desse; sofrimento pela exploração de trabalho infantil; assim como, o não-trabalho como forma de submissão das mulheres/mães do projeto que sofrem por diversos fatores, como a interseccionalidade do ser mulher-negra-pobre. O acesso ao Plantão oportunizou a essas pessoas serem realmente ouvidas para que pudessem externalizar a experiência do desamparo e ampliar o nível de consciência e de clareza sobre o que estavam vivenciando. Para os estudantes plantonistas, foi uma possibilidade de entrar em contato com as necessidades e vulnerabilidades de uma comunidade e reafirmar o compromisso da psicologia com a dimensão política e social. A partir da experiência dos atendimentos de Plantão, e diante da constante procura por suporte psicológico, foram propostos grupos de psicoeducação, com o objetivo de refletir sobre saúde mental e compartilhar práticas de cuidado, a partir do uso da música e poesia. Nos cinco encontros dos grupos foram discutidos os estigmas das doenças mentais, a importância da compreensão da saúde mental como determinada social e historicamente, assim como a possibilidade de encontrar esse cuidado também na própria comunidade. A experiência aqui compartilhada representou abertura para novas atividades da psicologia no referido local, visando a criação de novos fazeres e propostas de fortalecimento do vínculo educação-sociedade.

Aspectos da organização do trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais praticado pelo engenheiro de segurança

Isabelle Rocha Arão (PUC/GO), Katia Barbosa Macedo (PUC/GO)

Área: Psicologia do trabalho
Palavras chave: organização do trabalho, Engenheiro de segurança, gerenciamento de riscos

Resumo: Objetivo: O presente estudo visou identificar as características da organização do trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais praticado pelo engenheiro de segurança do trabalho. Método: Trata-se de um estudo de caráter descritivo e exploratório com base na Psicodinâmica do Trabalho, utilizando-se de entrevistas individuais com roteiro semiestruturado, aplicado a 10 participantes, engenheiros de segurança do trabalho, autônomos. Resultados: Os dados indicam que a maioria dos entrevistados desconhece missão, visão cultura e os valores das empresas que atuam como autônomos. Também não fazem parte da coleta de dados para o gerenciamento de riscos, o organograma e a hierarquia empresarial. No tocante ao trabalho prescrito e real, todos os participantes relataram observar a discrepância entre estes, ao comparar a documentação ao que realmente é praticado. Também é notória a avaliação dos aspectos da higiene ocupacional, porém fazendo uso de equipamentos que são, por unanimidade, alugados de terceiros, já que conforme o relato, não é viável mantê-los por apresentarem alto custo de aquisição, manutenção e calibração. E, por fim, no que se refere às relações sócio-profissionais e ao processo de comunicação, o relato destes ainda pode ser melhor discutido e aprofundado. Os participantes não contemplam em sua coleta de dados estas relações envolvendo líderes, liderados, clientes e fornecedores além de não darem ênfase também nos elementos da comunicação presentes ou ausentes em uma organização. Discussão: Fleury e Macêdo (2015) relatam que a organização do trabalho se refere tanto à dimensão técnica do trabalho quanto à divisão social e hierárquica. Os participantes do estudo, por atuarem como consultores em empresas de pequeno porte, na maioria, não identificaram esta divisão técnica e hierárquica. As organizações nas quais prestam serviços não apresentam estes aspectos organizacionais. Embora ausentes nestas empresas, tais elementos, quando avaliados pelo profissional da Engenharia de Segurança do Trabalho, tornarão o gerenciamento dos riscos ocupacionais mais eficiente e efetivo. Dejours (2015) constatou a discrepância existente entre trabalho real e prescrito, fato este também constatado pelos participantes do presente estudo. Ainda Dejours (1992) discorre sobre os aspectos físicos como temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, todos avaliados pelos participantes da pesquisa. Quanto às relações de trabalho, estas decorrem dos vínculos sociais criados pelo indivíduo a partir do trabalho, além da relação com os entes externos (Sousa; Santos, 2017). Estas interações são expressadas, dentre as várias formas, pela comunicação (Medeiros, 2013), aspectos estes pouco trabalhados pelos participantes entrevistados e que merecem uma maior ênfase e aprofundamento.

Saúde do(a) servidor(a) público no IFCE: relato de ações no campo da saúde mental

Adauto de Vasconcelos Montenegro (IFCE), Amusa Gabrielle Felisberto de Melo e Silva (UFAL), Ana Lúcia de Oliveira Araújo (IFCE), José Airton dos Santos Filho (UFC), Raquel Libório Feitosa (UFC)

Área: Psicologia do trabalho
Palavras chave: Saúde do Trabalhador, Setor Público, Saúde Mental

Resumo: A saúde e o bem-estar do trabalhador é um tema que se mostra, cada vez mais relevante, nas organizações. No Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE), assim como em outras instituições públicas de ensino superior, problemáticas vinculadas a tais aspectos estão presentes. Identificam-se, entre o corpo funcional da instituição, questões relativas ao desenho do trabalho e outras

de caráter emocional. Diante da problemática apresentada, este relato apresenta uma intervenção realizada por psicólogos do IFCE, cujo objetivo principal foi desenvolver ações, de caráter preventivo e de cuidado, relacionadas à saúde mental e bem-estar no trabalho. As ações foram realizadas por uma comissão, da qual fazem parte dois psicólogas(os) da instituição, que colaboram com o Subsistema de Saúde Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS). Houve, aproximadamente, 1.258 atendimentos de servidores(as) durante os anos de 2021 e 2022, participando técnico-administrativos e docentes. Foram realizadas rodas de conversa on-line e webinários sobre temas relacionados à saúde mental e bem-estar no trabalho, a saber: autoconhecimento; relações interpessoais no trabalho; relação entre equipes e lideranças; potencialidades e desafios do trabalho remoto; questões emocionais advindas da pandemia e luto. Ainda como ações principais, destacam-se: a participação em encontros pedagógicos da instituição, abordando o tema da saúde mental de docentes; o acolhimento e escuta psicológica individual aos servidores e líderes em conflitos com colegas, as transferências, licenças, afastamentos e aposentadoria; a elaboração de cartilha sobre saúde do trabalhador; e a participação em congressos e grupos de estudo nacionais sobre saúde do trabalhador. Quanto aos resultados no nível microorganizacional, houve boa adesão dos servidores às ações coletivas realizadas, assim como às escutas individuais para demandas singulares. No nível mesoorganizacional, os líderes apoiaram as ações realizadas e envolveram-se nas intervenções necessárias no nível setorial. No nível macroorganizacional, observa-se a construção de uma política de atuação voltada à saúde mental no trabalho na instituição como um todo, com uma perspectiva de atuação interdisciplinar e estratégica. Os principais desafios são o quantitativo reduzido de psicólogos diante da alta demanda, dada a dimensão e capilaridade da instituição, que conta com 35 unidades no Ceará; e a articulação de ações no nível interdisciplinar. Conclui-se que vem sendo possível construir uma atuação que não se restringe aos moldes da clínica tradicional, abrindo espaço para ações preventivas e de cuidado, nos níveis individual e coletivo, no campo da Saúde do Trabalhador.

Psicologia do trabalho e situação de desemprego: uma abordagem psicossocial no interior da Amazônia ocidental

Uiara Diane Costa Lima (UNIFACIMED/RO), Vanessa Carvalho Rodrigues (UNIFACIMED/RO), Mayana Paula do Nascimento Oliveira (UNIFACIMED/RO)

Área: Psicologia do trabalho
Palavras chave: Psicologia do Trabalho, Desemprego, Saúde Mental

Resumo: A Psicologia do Trabalho empenha-se em estudar os fenômenos psicológicos dos trabalhadores, as suas vivências e as formas de estabelecer uma relação de bem-estar e segurança para a vida daquele sujeito. O desemprego, por sua vez, é a situação onde a parcela da força de trabalho não encontra uma ocupação, o que pode ocasionar consequências psicossociais. Tais consequências precisam ser debatidas, pois a sua lógica ultrapassa a esfera econômica, envolvendo também a pressão psicológica que esse fenômeno causa. Portanto, é necessário que a Psicologia se posicione e questione a fomentação de políticas públicas e projetos que visem a contribuir para o desenvolvimento de potencialidades, e com isso, com a transformação de realidades, uma vez que, o desemprego não pode ser posto somente na conta do indivíduo, pois se trata de uma produção social. O objetivo deste trabalho é relatar a experiência de estágio profissionalizante com ênfase em Psicologia Organizacional e do Trabalho com pessoas em situação de desemprego, a fim de orientar esses sujeitos acerca do mercado de trabalho no município de Cacoal/RO. Para tanto, realizou-se um projeto de estágio que, a priori, consistiu em um grupo pequeno, com encontros semanais para capacitação desses trabalhadores. Contudo, devido a baixa adesão aos encontros onlines, estruturou-se oficinas de capacitação abertas ao público, realizadas de forma remota com o propósi-

to de atingir essa população. Os resultados sugerem que há uma falta de preparo desses trabalhadores, no que diz respeito a conseguir uma oportunidade de emprego, seja pela falta de manuseio com tecnologias para a elaboração de um bom currículo, seja pela falta de habilidades sociais na hora da tão esperada entrevista. A discussão desses resultados evidenciou que o mercado de trabalho está cada vez mais exigente, e dessa forma, é necessário uma preparação mais satisfatória, seja para o cargo pretendido, seja para discorrer na entrevista. Conclui-se que a Psicologia deve se fazer ponte entre o fenômeno citado e a capacitação da população, não somente nos aspectos profissionais, mas também nos aspectos emocionais e psicológicos, uma vez que a situação de desemprego possui um atravessamento psicossocial.

CBP01 | Comunicação breve de pesquisa

Modelos de gestão empregados em moradias universitárias públicas brasileiras

Patricia Azana Rezende Pereira (Universo), Elisa Maria Barbosa de Amorim Ribeiro (Universidade Salgado de Oliveira)

Financiador: CAPES
Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL, MORADIA ESTUDANTIL, ENSINO SUPERIOR

Resumo: A moradia universitária é um equipamento social que visa oferecer moradia digna ao estudante em situação de vulnerabilidade socioeconômica, garantir sua permanência no ensino superior e proporcionar igualdade de oportunidades na comunidade acadêmica. A pesquisa buscou caracterizar os modelos de gestão empregados nas moradias universitárias públicas brasileiras. Participaram da pesquisa 12 gestores de moradias estudantis de instituições federais de ensino superior da capital e do interior, distribuídos nas cinco regiões brasileiras. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas de forma remota e análise documental dos regulamentos das moradias. A análise foi orientada pela Teoria fundamentada nos dados que permitiu a extração de dois eixos: Processo Decisório e Comunicação. O primeiro remete ao grau de participação dos estudantes no processo de tomada de decisão e engloba as categorias: a) Participativa - constroem decisões em conjunto com os estudantes de forma direta ou através de suas representações; b) Diretiva - decisões são tomadas pela gestão e sua equipe sem envolvimento dos estudantes. O eixo Comunicação expressa o grau de disponibilidade da gestão em escutar demandas e o tratamento dirigido a elas, abrangendo os estilos: a) Afetivo - a prioridade é compreender as particularidades da situação vivenciada pelos estudantes e encaminhá-las de maneira a atender as necessidades individuais e coletivas; e b) Formal - organiza a comunicação através de requerimentos e processos, e demandas não previstas tramitam na instituição até a obtenção de resposta oficial. Organizadas em um quadrante, eixos e categorias deram origem a quatro modelos de gestão de moradias universitárias: 1) Participativo Afetivo - estudante integra os processos decisórios e a gestão se engaja na busca de solução para as demandas estudantis através de parcerias intra e inter institucionais; 2) Participativo Formal - há participação estudantil e a gestão endereça as demandas pessoais e coletivas para setores da própria universidade; 3) Diretivo Afetivo - os estudantes são informados sobre regras e ajustes de condutas previamente definidos pela gestão e são auxiliados no encaminhamento de questões pessoais e coletivas dentro e fora da instituição; e 4) Diretivo Formal - o estudante deve acatar as deliberações da gestão e registra suas demandas em requerimentos tramitados internamente até a assunção de uma resposta oficial. O presente estudo caracteriza os principais modelos de gestão empregados nas moradias universitárias públicas brasileiras, oferecendo parâmetros para que pesquisas futuras avaliem os impactos de cada estilo na permanência e no desenvolvimento pessoal e profissional dos residentes universitários.

Avaliação da qualidade instrucional de treinamentos voltados para implementação de políticas públicas

Aline de Sousa Nascimento (UnB), Diogo Ribeiro da Fonseca (Universidade de Brasília), Gardênia da Silva Abbad (Universidade de Brasília), Kelly Regina de Carvalho Gonçalves (Universidade de Brasília), Allan Ferreira (UnB)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: DESENHO INSTRUCIONAL, AVALIAÇÃO DE TREINAMENTOS, RESULTADOS ORGANIZACIO-

NAIS

Resumo: Treinamentos desenvolvidos com foco em resultados individuais e organizacionais devem ser estruturados com base nas teorias de desenho instrucional, considerando as características de contexto. Qualquer falha no sistema instrucional afeta negativamente os resultados, diminuindo a eficácia e a efetividade do treinamento. Um treinamento é considerado eficaz quando alcança os objetivos propostos, por meio de um desenho instrucional bem estruturado, alinhado ao contexto, com estratégias educacionais compatíveis com a natureza e o grau de complexidade das necessidades de treinamento (Abbad, Nascimento & Gaspar, 2020). Esta pesquisa teve como objetivo avaliar as características do desenho, entrega e execução de três treinamentos voltados à implementação de políticas públicas de uso de energias renováveis, incentivo a agricultura familiar e a baixa emissão de carbono na atmosfera, e o quanto esses treinamentos são capazes de produzir efeitos no comportamento dos egressos e nos resultados de negócios. Os treinamentos foram oferecidos por uma Universidade Corporativa de uma instituição financeira de grande porte no Brasil. Foi realizada uma análise documental dos três cursos online, com apoio de um roteiro baseado nas teorias de desenho instrucional (Abbad, Zerbini, Carvalho & Meneses, 2006) e metanálise de Lacerenza, Reyes, Marlow, Joseph e Salas (2017) sobre efeitos de treinamentos de liderança. O roteiro avalia nove tópicos relacionados a qualidade instrucional dos cursos, entre os quais: qualidade dos objetivos, estratégias e recursos, exercícios e avaliações de aprendizagem. A avaliação foi realizada em três etapas: de forma individual, em duplas, e consenso realizado por seis especialistas em desenho instrucional. Os resultados indicam que os três cursos são baseados em conteúdos aplicáveis aos negócios das três políticas públicas e abordam competências técnicas necessárias ao uso dos recursos governamentais associados às políticas, porém, não desenvolvem habilidades complexas alinhadas às estratégias organizacionais. O treinamento referente ao uso de energias renováveis foi o que apresentou resultados menos favoráveis à transferência de treinamento para o trabalho, devido à reduzida carga horária, incompatível com o nível de complexidade dos conteúdos, e de exemplos que se aproximem da realidade do negócio. Treinamentos com foco em resultados organizacionais e sociais devem ser concebidos com base em análise de necessidades de treinamento que devem subsidiar o planejamento instrucional e a avaliação. O planejamento instrucional, deve ser bem estruturado com métodos mistos compostos por transmissão de informação, demonstração e prática, sendo que essas características são consideradas, pela literatura científica, condições necessárias para que os efeitos na organização e na sociedade ocorram.

Plataformas de treinamentos de dados para inteligência artificial: análise do mercado de microtarefas brasileiro

Yasmin Alexandre Ferreira (UEMG), Matheus Viana Braz (UEMG), Dafyne Krisch Marçal (UEMG)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: MICROTRABALHO, INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL , PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

Resumo: O desenvolvimento de sistemas automatizados de Inteligência Artificial exige uma multidão de trabalhadores precários, dispersos pelo mundo, que utilizam seus próprios celulares, computadores ou notebooks para realizarem, em suas casas, tarefas como anotação e classificação de dados, cuja finalidade é executar microtrabalhos que humanos fazem de forma mais eficiente que as máquinas. Parte-se da premissa que o microtrabalho representa as novas relações de trabalho, o qual permanece invisibilizado, pois ao que parece discuti-lo implica também trazer à tona uma fragilidade central das companhias de tecnologia que vendem serviços baseados em Inteligência Artificial, isto é, sua profunda dependência pa-

ra com o trabalho humano precarizado e desvalorizado. Nesse sentido, essa pesquisa objetivou compreender como se operam as condições e organização do trabalho no mercado de microtarefas de treinamento de dados para Inteligência Artificial. Ademais, a pesquisa foi iniciada por meio de grupos de Whatsapp, pelos quais convidamos os trabalhadores para participar de maneira voluntária. No total, foram realizadas 16 entrevistas em profundidade, para conhecer suas histórias de vida, compreender suas vivências no mercado de microtarefas, fatores vinculados à sua identidade, suas condições de trabalho, as fontes de reconhecimento, prazer e situações de conflitos no cotidiano de trabalho. Os resultados parciais permitem delinear núcleos de sentido preliminares, como o significado do trabalho nas plataformas, que possui como elementos de análise as plataformas como renda principal ou extra, a maneira de ingresso no mercado de microtarefas, o contexto pandêmico e os marcadores de gênero, classe, idioma e território. Ademais, as organizações e condições de trabalho, que envolvem a infraestrutura das plataformas, o trabalho home-office, ritmo e a jornada de trabalho, as relações interpessoais e as estratégias utilizada à realização do trabalho. Já as fontes de sofrimento e prazer no trabalho, expõem-se nas dinâmicas identitárias, nas fontes de reconhecimento, na construção de sentido no trabalho, nos mecanismos de defesa, transgressão e confrontos com o sofrimento. No âmbito das perspectivas de futuro, exploramos as expectativas sobre as plataformas, além do futuro do mercado de trabalho. Assim, percebe-se que as condições e organização do trabalho nas plataformas geram impactos psicossociais substanciais sobre os trabalhadores, em especial no que diz respeito aos efeitos da radicalização da flexibilidade e da informalidade. Dessa forma, os resultados preliminares destacam a importância e necessidade de se delinear estratégias direcionadas à garantia de proteção social e promoção da saúde dessa população.

Construção e validação semântica e por juízes: escala impacto de treinamento em profundidade em EAD

Claudio Gaspar de Mello (USP), Thaís Zerbini (USP/RP)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: TREINAMENTO, IMPACTO DE TREINAMENTO, EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Resumo: A medida de impacto de treinamento em profundidade possibilita avaliar os efeitos de uma ação de educacional, verificar se os resultados estão de acordo com os objetivos instrucionais previamente estabelecidos, e se os CHAs desenvolvidos pelo indivíduo durante a ação de treinamento estão sendo aplicados no trabalho em seu cargo. Importantes estudos sobre a variável Impacto do Treinamento no Trabalho indicam que os instrumentos de avaliação de impacto em profundidade são pouco aplicados devido à complexidade e dificuldade no processo de construção e validação de tais instrumentos, pois requerem uma análise detalhada dos objetivos instrucionais, que muitas vezes não estão disponíveis e variam de um curso para outro, criando a necessidade de instrumentos específicos para cada curso oferecido nos programas de treinamento. Nesse sentido, o objetivo do presente estudo foi a construção e validação semântica e por juízes de um instrumento de Impacto de Treinamento em Profundidade visando avaliar a efetividade de uma ação educacional ofertada pela Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação (EFAPE) do Estado de São Paulo para aprovados em concurso público para o cargo Diretor de Escola, denominada "Diretor Ingressante". O curso avaliado está estruturado em 11 módulos e possui uma carga horária de 360 horas, sendo: 88 horas presencial e 272 horas de estudos autoinstrucionais a distância. Para a construção e validação da escala de impacto do treinamento em profundidade foram seguidas as recomendações encontradas na literatura da área de TD&E. Assim, os objetivos instrucionais do curso foram transformados em objetivos de desempenho observáveis visando indicar quais comportamentos se espera dos participantes após o treinamento no ambiente de trabalho. Inicial-

mente, 25 objetivos de aprendizagem foram descritos em termos de desempenho observável, por apresentar precisão nos verbos de ação e descrição do comportamento esperado pelo participante no cargo. Na sequência, o conjunto de itens obtidos passaram por validação semântica por especialistas da equipe da EFAPE, responsáveis pela criação e avaliação do curso-alvo e dois juízes diretores de escola. Na etapa de validação três itens sofreram alterações, um deles foi desmembrado em dois itens, finalizando o instrumento em 26 itens. Após os ajustes sugeridos no processo de validação semântica e por juízes, cumpriu-se o objetivo de construção do instrumento em questão e na sequência foi enviado para os participantes do curso para coleta e posterior análise de dados.

Avaliação do desenho instrucional de treinamentos para trabalhadores e líderes de equipes remotas

Eliane Almeida Carmo (UnB), Diogo Ribeiro da Fonseca (UnB), Gardênia da Silva Abbad (UnB), Kelly Regina de Carvalho Gonçalves (UnB), Leticia Mara de Lima Meira (UnB), Vivian dos Santos Miranda (UnB)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: AVALIAÇÃO DE TREINAMENTO, TRABALHO REMOTO, DESENHO INSTRUCIONAL

Resumo: O contexto de teletrabalho compulsório, decorrente da pandemia de COVID-19, demandou novas habilidades técnicas e comportamentais para o trabalho nas organizações, exigindo sua rápida adaptação por meio da capacitação de seus líderes e trabalhadores. O objetivo deste trabalho foi avaliar a qualidade do desenho instrucional (DI) de um programa de treinamento voltado para equipes remotas fornecido por uma Universidade Corporativa de uma organização brasileira de grande porte, do segmento financeiro. O programa foi composto de 26 ações instrucionais, sendo 17 para todos os trabalhadores remotos e 9 para os líderes de equipes remotas, totalizando 73 horas de intervenção online autoadministradas com participação voluntária, tendo alcançado mais de 30 mil trabalhadores que concluíram pelo menos um treinamento. O programa teve como objetivo: preparar trabalhadores remotos e gestores de equipes remotas para trabalharem a distância em um contexto pandêmico; e, orientar os gestores para a liderança baseada em resultados. Os conteúdos abordados no treinamento foram: comunicação não violenta; segurança da informação; empatia e relações pessoais; cuidados com a saúde e ergonomia; organização do tempo e conciliação trabalho-casa; e gestão de conflitos. Método: A pesquisa se iniciou com a análise documental e entrevistas com três gestoras e uma planejadora instrucional. Em seguida, a análise do DI foi realizada por 14 especialistas em TD&E com apoio de um roteiro com 30 itens, divididos em 4 categorias: objetivos e estratégias instrucionais (11 itens); exemplos e exercícios (9); avaliação (5) e entrega e implementação (5), de acordo com os estudos de Lacerenza et al. (2017), das taxonomia de aprendizagem e das teorias e abordagens instrucionais. Os resultados mostraram que os objetivos instrucionais dos treinamentos, com foco predominantemente cognitivo, foram bem descritos em termos de comportamentos observáveis. Entretanto, as estratégias de ensino-aprendizagem eram pouco diversificadas e os desempenhos esperados estavam desalinhados com os objetivos instrucionais, visando níveis de complexidade acima do possibilitado pelos métodos de ensino e desenhos dos cursos. A pesquisa contribui para a literatura sobre design, características e métodos de treinamento e sua relação com desempenhos esperados no contexto do trabalho remoto. Os resultados reforçam a relevância da validade do conteúdo, variabilidade de estratégias e relação do treinamento com situações reais de trabalho, contribuindo para que gestores e desenhistas instrucionais definam requisitos de treinamentos dessa natureza e complexidade para seus trabalhadores.

Evidências de validade de escala de clima para aprendizagem

Clarissa Leão Bonatti (UnB), Katia Elizabeth Puente-Palacios (UnB)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: CLIMA PARA APRENDIZAGEM, CLIMA ORGANIZACIONAL, APRENDIZAGEM NO TRABALHO

Resumo: A aprendizagem no trabalho tem se tornado um importante campo de pesquisa, tendo em vista que o contexto atual de rápidas mudanças econômicas e sociais demanda novos conhecimentos para a manutenção da competitividade da organização. Assim, se reforça a necessidade de estudos que permitam compreender como o ambiente das empresas pode favorecer o aprendizado. Diante disso, torna-se relevante a construção de um instrumento de diagnóstico da percepção de membros de equipes sobre o incentivo dado pela organização para o aprendizado. Entende-se Clima para Aprendizagem como a percepção compartilhada entre os empregados sobre políticas e práticas organizacionais que tem o objetivo de facilitar, recompensar e apoiar os comportamentos de aprendizagem. Ele é teorizado em três dimensões: facilitação da aprendizagem, que se refere ao suporte à aprendizagem e oportunidades ofertadas pela organização; valorização da aprendizagem, referente a recompensas materiais e não materiais aos comportamentos valorizados, ou seja, comportamentos de aprendizagem; e evitação de erros, ou tolerância para erros relacionados à aprendizagem. O presente estudo teve como objetivo traduzir e adaptar Escala de Clima para Aprendizagem, composta por 9 itens e três dimensões, bem como avaliar indicadores de validade desse instrumento por meio de Análise Fatorial Exploratória. Após tradução da escala, validação por juízes e adaptação, que incluiu um item no instrumento, o questionário, em formato eletrônico, foi divulgado em redes sociais, e obteve 293 respostas válidas. Para análise dos dados, foi realizada análise fatorial com método de extração RDWLS e método de rotação Robust Promim. A análise fatorial demonstrou uma estrutura com três fatores satisfatória (cargas fatoriais entre 0,60 e 0,97) e fidedigna, com os seguintes índices de confiabilidade (alphas de Cronbach): facilitação da aprendizagem = 0,83; valorização da aprendizagem=0,90 e evitação de erros = 0,85. Diante dos resultados encontrados e considerando o embasamento teórico utilizado na construção da escala, defende-se que o clima favorável a aprendizagem dentro das organizações pode ser visto por meio das três dimensões teorizadas. Assim, uma organização que pretende estimular a aprendizagem entre seus indivíduos e equipes de trabalho deve realizar esforços no sentido de prover um ambiente que facilite o aprendizado, o valorize e minimize a evitação do erro. Essas três dimensões foram representadas de forma adequada, com boa evidência empírica, pelos três fatores do instrumento. Esses resultados indicam que a escala de Clima para Aprendizagem possui características psicométricas adequadas para seu uso em diagnósticos organizacionais e pesquisas acadêmicas sobre aprendizagem no trabalho.

O papel do clima para aprendizagem no desenvolvimento profissional

Clarissa Leão Bonatti (UnB), Katia Elizabeth Puente-Palacios (UnB), Ettore Cerchi Ribeiro (UnB)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: CLIMA PARA APRENDIZAGEM, DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL, CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumo: Em um ambiente em constantes transformações, torna-se primordial, para as organizações, que sua força de trabalho se desenvolva profissionalmente de forma contínua. Nesse sentido, o desenvolvimento profissional é definido como o crescimento e amadurecimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos ao longo da vida dos trabalhadores, como resultado de ações formais e informais de aprendizagem no trabalho. Visto que o desenvolvimento profissional não se dá apenas por meio de ações

formais, mas também durante a rotina de trabalho, é de suma importância investigar variáveis ambientais que contribuem para esse desenvolvimento profissional. Uma das variáveis que podem influenciar é o clima para aprendizagem, definido como percepção compartilhada entre os empregados sobre políticas e práticas organizacionais que tem o objetivo de facilitar, recompensar e apoiar os comportamentos de aprendizagem. Ele é composto por três dimensões: facilitação da aprendizagem: que se refere ao suporte à aprendizagem e oportunidades ofertadas pela organização; valorização da aprendizagem: referente a recompensas materiais e não materiais aos comportamentos de aprendizagem; e evitação de erros: tolerância para erros relacionados à aprendizagem. O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre a percepção individual de clima para aprendizagem e o desenvolvimento profissional. Para isso, o questionário com escalas que avaliam os dois construtos foi disponibilizado, em formato eletrônico, e divulgado em redes sociais, obtendo 277 respostas válidas. A idade média dos participantes foi de 41,56 anos (d.p.=9,52) e 77% cursou pós-graduação. Para análise dos dados, foram realizadas correlações de Pearson e regressão múltipla linear. Como resultado, observou-se que houve correlação positiva do desenvolvimento profissional com a percepção de clima de facilitação da aprendizagem e de valorização da aprendizagem, sendo, respectivamente de magnitude moderada (r=0,36) e de magnitude fraca (r=0,23). Já o fator de evitação de erros se correlacionou negativamente (r=-0,22). Na análise de regressão, observou-se que apenas os fatores de facilitação e evitação ao erro são preditores significativos. O R2 foi significativo com valor de 0,14, e o R2 ajustado foi de 0,13. Esses dados permitem concluir que, apesar de o efeito não ser de alta magnitude, o clima para aprendizagem se mostra preditor da variável critério (13%). Esse resultado é um indício também de que, apesar de o ambiente favorável a aprendizagem influenciar no desenvolvimento profissional, trata-se de um fenômeno complexo em que outras variáveis individuais e relacionadas à atividade exercida podem ser melhores preditoras, dada sua característica.

CBP02 | Comunicação breve de pesquisa

Competências pessoais essenciais do servidor público brasileiro

Romeu Kenedy dos Santos Brito (UFPA), Camila Carvalho Ramos (UFPA), Thiago Dias Costa (UFPA), Thiago Almeida da Rocha (UFPA), Francisco Paulo de Lima Sanjad (UFPA), Marcelly Gabriele de Moura Rêgo (UFPA)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: COMPETÊNCIAS PESSOAIS, SERVIDOR PÚBLICO, PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS

Resumo: O presente trabalho buscou levantar quais competências pessoais foram avaliadas como essenciais por 1.710 servidores de quatro instituições públicas federais dos poderes executivo e judiciário, para atuar enquanto servidor público no Brasil, e suas principais lacunas. Para tanto, foi realizado o mapeamento de competências das instituições. A primeira fase consistiu na análise dos documentos produzidos pelas instituições para a extração de competências. A lista de competências resultante da análise documental, composta de 12 competências pessoais, compôs questionários de avaliação de competências que foram disponibilizados aos servidores por meio de um sistema de gerenciamento de competências. As competências foram avaliadas pelos servidores e seus gestores, por meio de uma escala likert de 10 pontos que variara de nenhuma necessidade de capacitação à urgente necessidade de capacitação. Os resultados dos mapeamentos de competências das instituições participantes permitiram identificar o conjunto de competências pessoais que os servidores julgaram importantes para atuar enquanto servidor público, bem como suas principais necessidades de capacitação nas competências identificadas. De acordo com os participantes, para atuar enquanto servidor público é necessário apresentar as competências pessoais:

Atendimento ao Público Interno e/ou Externo, Autocontrole, Autocrítica, Autogerenciamento, Comunicação Oral, Inovação, Flexibilidade, Patrimônio Público, Probidade Administrativa, Relacionamento Interpessoal, Sustentabilidade e Trabalho em Equipe. Quando avaliadas, do ponto de vista da necessidade de capacitação, as competências que apresentaram maior lacuna entre os participantes foram: Flexibilidade, Patrimônio Público e Sustentabilidade. Dentre essas, as competências Patrimônio Público e Sustentabilidade obtiveram o maior número de servidores com urgente necessidade de capacitação. Esses dados apontam para uma maior necessidade de desenvolvimento das competências ligadas ao zelo pelo patrimônio público, por meio da adoção de práticas sustentáveis na execução do trabalho, na aquisição de bens, contratação de serviços ou obras na administração pública federal. Estudos futuros poderão ampliar a análise aqui iniciada, com outros órgãos públicos brasileiros e avaliar o impacto das lacunas nas referidas competências nos custos e manutenção do bem público.

Medidas comportamentais para governança de pessoas no serviço público

Hugo Sandall (Universo/RJ)

Área: Gestão de Pessoas

Palavras-chave: SERVIÇO PÚBLICO, GOVERNANÇA, GESTÃO DE PESSOAS

Resumo: As instituições, inclusive as públicas, têm passado por mudanças aceleradas. Tal fenômeno impõe a necessidade de que sejam mais diretivas nas suas ações na gestão de pessoas. Semelhantemente, é fundamental estabelecer maneiras de avaliar quais ações são mais efetivas, principalmente em fazes de contenção dos recursos disponíveis para o desenvolvimento profissional. O presente trabalho teve como objetivo criar um painel de medidas do comportamento organizacional que fornecessem um painel diagnóstico abrangente e que também servissem como medida da eficácia da dimensão comportamental de ações de treinamento, desenvolvimento e educação. Assim, esperava-se fornecer um plano de ação que desse diretrizes para intervenção na área de gestão de pessoas, de modo a salientar pontos de atenção sobre quais investimentos poderão trazer resultados com mais eficiência e economia de recursos. Participaram 309 servidores vinculados a um órgão público do Estado do Rio de Janeiro. Os respondentes eram, em sua maioria, do sexo masculino (65,5%) e tinham, em média, 47,8 anos de idade (desvio padrão = 8,3 anos) e, em média, 15,6 anos (desvio padrão = 10,8 anos) trabalhando no órgão. A pesquisa foi realizada em duas etapas. A primeira consistiu em uma Análise Fatorial Confirmatória que verificou a confiabilidade das medidas adotadas: estilo estruturado, comprometimento organizacional, gestão do desempenho, percepção de si mesmo e autoeficácia e futuro planejado. A segunda etapa empregou uso da análise gráfica de redes, a fim de observar o relacionamento das variáveis. A coleta de dados se deu por um questionário eletrônico cujas medidas adotadas representavam temáticas apontadas pelo planejamento estratégico da instituição. A rede apresentou dois hemisférios, agrupando de um lado a gestão de desempenho e de outro as demais variáveis, tendo como mediador a competência social. Os resultados forneceram evidências para sustentar a tomada de decisões gerenciais embasadas e com enfoque em itens com elevada centralidade e força, gerando assim uma espiral positiva e maior propagação na rede como um todo e identificando como se comporta a rede cognitivo-comportamental do órgão.

Análise do absenteísmo em três tribunais eleitorais regionais brasileiros entre anos eleitorais e não eleitorais

Rafaella Espindola de Andrade (UFPA), Tereza Regina Furtado Cerdeira (UFPA), Camila Chaves Capela (UFPA), Clara Gonçalves de Morais Gomes (UFPA), Thiago Dias Costa (UFPA), Thiago Almeida da Rocha

(UFPA)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: ABSENTEÍSMO, ADMINISTRAÇÃO-PÚBLICA, TRIBUNAIS-ELEITORAIS

Resumo: O presente estudo buscou descrever e analisar as principais causas de absenteísmo de servidores de três tribunais eleitorais regionais, entre os anos 2015 e 2018, considerando as características e jornadas de trabalho em anos eleitorais e não eleitorais, utilizando metodologia de Dimensionamento da Força de Trabalho. As causas foram categorizadas da seguinte forma: 1) afastamentos por saúde; 2) capacitação; 3) falta abonada; e 4) licença maternidade. Ao analisar o fator 1 (afastamentos por saúde), constatou-se que nos anos não eleitorais (2015 e 2017) houve um quantitativo total de 23.444 dias de absenteísmo, enquanto nos anos eleitorais (2016 e 2018), o total foi de 22.049 dias. Ao analisar o fator 2 (capacitação), verificou-se que nos anos não eleitorais (2015 e 2017) houve um quantitativo de 13.743,5 dias de absenteísmo, e nos anos eleitorais (2016 e 2018), 7.361 dias. Ao observar o fator 3 (falta abonada), constatou-se um quantitativo de 16.602 dias de absenteísmo nos anos não eleitorais (2015 e 2017) e 10.686 dias nos anos eleitorais (2016 e 2018). Por fim, ao verificar o fator 4 (licença maternidade), observou-se que, nos anos 2015 e 2017 houve um total de 7.629 dias de afastamento, e em 2016 e 2018 7.183 dias. A metodologia de dimensionamento da força de trabalho empregada possibilitou a comparação do quantitativo de dias de absenteísmo dos servidores em quatro anos com conjecturas distintas. Dessa forma, percebeu-se que, em todas as categorias investigadas no presente estudo, houve um maior número de dias de ausências em anos não-eleitorais. Observou-se, assim, a existência de fatores que implicam em um maior número de não comparecimento entre os servidores de tribunais regionais eleitorais em anos não eleitorais. Em particular, houve uma grande diferença na quantidade de dias de absenteísmo na categoria "capacitação", enquanto na categoria "licença maternidade" a diferença não foi significativa. Estudos futuros poderão ampliar o número de fatores analisados, bem como os impactos dessas ausências na qualidade de vida dos servidores e na produtividade das organizações.

Saúde mental dos trabalhadores de serviços gerais em uma instituição pública de ensino superior

Thais Aparecida Santos (UFSJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRABALHO, SAÚDE MENTAL, PSICODINAMICA DO TRABALHO

Resumo: A qualidade da saúde mental do trabalhador é de suma importância para a condução das atividades no trabalho, ela impacta os resultados das atividades laborais, por isso é relevante analisar quais estratégias estão sendo realizadas para os trabalhadores ao longo de suas atividades. O estudo tem como objetivo avaliar a qualidade e estilo de vida dos funcionários dos serviços gerais em uma instituição pública de Ensino Superior, situada em Minas Gerais. Optamos pela pesquisa qualitativa/descritiva, com o intuito de descrever as características de uma população, fenômeno ou experiência. Atribuímos a psicodinâmica do trabalho, apresentando-a como relevante para a manutenção da saúde mental, face ao adoecimento emocional. Acompanhamos um grupo de trabalhadores, composto por 20 membros durante seis meses em 2017, a fim de entender queixas e demandas organizacionais através da realização de oficinas temáticas. Ao longo de nossas interações, indicamos que há uma exaustão mental, não somente de um trabalhador, mas na maior parte do grupo, entre o dito e não dito. Foi possível perceber latentes construções acerca da equipe. Os participantes passaram a detalhar sobre sua história e seus percursos diante do trabalho. Constatamos sentimentos de não pertencimento, emoções como: tristeza pelo fato de não serem valorizados na função e medo de perder o emprego a qualquer momento, pois eram contratados.

Portanto, é necessário a compreensão da relação entre trabalho e saúde, para que possa haver maior produção do trabalhador e intensificar as nomeações que esse trabalho insere e entender que o trabalhador não é somente o seu trabalho, mas ele se insere como sujeito integral dentro da instituição. Concluímos que, o uso da psicodinâmica do trabalho é importante na contribuição trabalhador e trabalho nas construções individuais e coletivas que dizem respeito ao trabalho que é exercido por uma determinada pessoa ou grupo. O grupo como um todo não tem bom funcionamento no seu campo se tiverem mecanismos de defesas como perda de criatividade, espontaneidade, falta de energia, fadiga psíquica, exacerbação do individualismo do trabalho, por isso é crucial o significado e ressignificação do trabalho que é nomeado pelo o outro versus o trabalho real. Diante desse espaço de acolhimento e escuta, ressignificamos as falas dos indivíduos e suas atuações com o trabalho, nesse cenário na experiência do dito e não dito, nas configurações intersubjetivas, entre os desejos latentes, onde não há vozes, inseridos no campo da alienação, tornando-se a uma polissemia das interações sociais.

Propriedades psicométricas da escala de telepressão no trabalho no contexto brasileiro

Ludimila Pereira Alves (Universo/RJ), Bruna Abreu Vieira (Universo/RJ), Larissa Maria David Gabardo-Martins (Universo/RJ)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: TELEPRESSÃO , SUPORTE SOCIAL DO SUPERVISOR , BEM-ESTAR

Resumo: As interações sociais mediadas por meios tecnológicos têm se tornado uma constante, substituindo a comunicação presencial em tempo real - mormente em dias de pandemia de COVID-19 e a necessidade de isolamento social. Embora as tecnologias de informação e comunicação proporcionem a possibilidade de flexibilizar as condições de trabalho, tal constante acessibilidade dificulta que os empregados se desliguem de suas tarefas laborais, mesmo fora de seu horário de trabalho. A telepressão representa esse estado mental que incentiva a constante conexão com o trabalho, traduzida pela combinação de um forte desejo de responder mensagens relacionadas ao trabalho com uma preocupação de obter respostas rápidas. O presente estudo buscou analisar a temática, ao adaptar e reunir evidências de validade para o contexto brasileiro da Escala de Telepressão no Trabalho. Mais especificamente, buscou obter evidências de validade com base na estrutura interna, na consistência interna e nas correlações com construtos relacionados. Na relação com as variáveis externas, foram investigadas as relações da escala com o engajamento no trabalho (estado mental positivo assentado em crenças a respeito da intensidade como que o indivíduo se sente vigoroso e absorvido enquanto realiza suas atividades profissionais), a adição ao trabalho (trabalhar excessivamente, com uma compulsão para pensar e realizar tarefas de trabalho), a autoconsciência pública (forma como as pessoas estão conscientes de como parecem para os outros, o que acaba levando o indivíduo a aderir às normas sociais para se comportar de maneira socialmente aceitável e desejável) e a demanda tecnológica (preditores de exaustão relacionados ao uso de tecnologias da informação e comunicação). Participaram da pesquisa 370 trabalhadores brasileiros (59,4% do sexo feminino), de 21 diferentes estados brasileiros, grande parte em regime de teletrabalho (47,8%). A análise fatorial confirmatória evidenciou que o modelo unifatorial foi o que apresentou melhores índices de ajuste: χ^2 = 24,17(8); CFI = 0,99; TLI = 0,99; RMSEA = 0,06. Na análise de confiabilidade, o valor do Alfa de Cronbach foi de 0,83 e o do Ômega McDonald foi de 0,83. Os dados obtidos demonstraram que a escala apresentou correlações positivas com adição no trabalho, autoconsciência pública e demanda tecnológica, bem como correlação negativa com o engajamento no trabalho. Concluiu-se que o instrumento obteve evidências de validade de estrutura interna, de precisão, de validade convergente, o que recomenda seu uso futuro em pesquisas e diagnósticos organizacionais sobre a telepressão no traba-

lho.

A correlação dos laços sociais com o trabalho em um contexto de desastre ambiental
Camila Alcione Vieira (Pitágora), Carlos Guilherme Schlottfeldt (Mapa Avaliações), Thais Oliveira Gomes Valdez (Pitágora), Karine Lourenço Ferreira (Pitágora), Emanuelle de Paiva e Santos (Pitágora)

Área: Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação
Palavras-chave: APOIO SOCIOFAMILIAR, ENVOLVIMENTO NO TRABALHO, DESASTRE AMBIENTAL

Resumo: O mundo passa por um processo profundo de mudanças climáticas e desastres ambientais, tanto naturais quanto provocados por intervenção humana direta, e que tendem a aumentar tanto em intensidade quanto em quantidade. Tais mudanças apresentam importantes impactos econômicos de diversas naturezas, desde desafios para produção agropecuária, passando por migrações humanas bem como na própria organização das economias. Contudo, explorado em menor quantidade na literatura está o impacto psicológico e social nessas comunidades. Mais especificamente, o estado de Minas Gerais é profundamente afetado por desastres, sejam de causas humanas ou naturais. Entre as particularidades do estado está a presença de uma forte atividade mineradora e relação das comunidades ao redor das regiões em que esta atividade ocorre. Neste sentido, o objetivo deste trabalho é, a partir de dados obtidos da aplicação de instrumentos, analisar aspectos psicossociais de uma comunidade que vivenciou um desastre ambiental que ocorreu em uma região metropolitana de Belo Horizonte/MG. Esta pesquisa inova ao abordar a temática de desastre fazendo a conexão direta de laços sociais com o trabalho em uma situação particular de perdas. Para este fim, acadêmicos de psicologia utilizaram duas escalas desenvolvidas pelos pesquisadores: a Escala de Vínculo Sociofamiliar (EVSF) e a Escala de Envolvimento no Trabalho (EET). Como resultados, por meio de análises de correlação de Rho de Spearman entre as escalas, foi observada uma correlação positiva e fraca ao nível de r=0,26. Corrobora-se, portanto, parcialmente a hipótese inicial, considerando que pessoas com relações mais fortes e duradouras apresentam maior envolvimento com o trabalho, contribuindo assim para o processo de elaboração do luto e por conseguinte, para a recuperação da economia local. Esses resultados são importantes para ampliar a pesquisa sobre fatores psicossociais em uma amostra de sobreviventes de um desastre ambiental e também, fundamentar potenciais estratégias de intervenção psicossocial em comunidades em situação de desastres ou emergência. Por exemplo, indicando que em situações de perdas coletivas, uma estratégia de médio e longo prazo para recuperação econômica da área deva passar, também, pelo fortalecimento ou restabelecimento das relações familiares e sociais fragilizadas.

Sistema inoperante? A tecnologia que (im)possibilita o acesso a direitos previdenciários
Conceição da Silva Menezes (EBMSP/BA), Márcia Oliveira Staffa Tironi (Universidade Federal da Bahia)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: SEGURIDADE SOCIAL, APOSENTADORIA, POT

Resumo: A sociedade contemporânea se notabiliza pela onipresença da tecnologia, que traz consequências para o modo de vida e para as relações dos indivíduos (pessoais, profissionais e com o Estado). No Brasil, a digitalização das políticas públicas avança exponencialmente, e a perspectiva do Governo Federal é ofertar a totalidade dos serviços em ambiente virtual nos próximos anos, visando a modernização de processos de trabalho e de gestão, e a entrega de maior eficiência aos cidadãos, além da economia de tempo e recursos sem o deslocamento para atendimento presencial. Considerando apenas os aspectos

quantitativos do acesso à internet em território nacional, tem-se que apesar do crescimento do número de pessoas conectadas nos últimos anos, um a cada quatro brasileiros está restrito ao mundo analógico. O objetivo deste estudo foi refletir sobre os impactos psicossociais do exercício do direito previdenciário para os trabalhadores à margem da revolução digital, a partir da análise do filme "Eu, Daniel Blake". O longa-metragem mostra a precarização de políticas públicas, agravada pelas dificuldades enfrentadas pelo protagonista idoso e não familiarizado com tecnologias digitais para acesso ao suporte governamental em um momento de incapacidade laborativa. Acompanhando a saga de Blake em busca de um benefício que seria o equivalente ao auxílio por incapacidade temporária brasileiro, identificamos como os aparatos desenvolvidos para diminuir fronteiras e intervalos de comunicação e acelerar o acesso à informação podem provocar distanciamento e indiferença social. A despersonalização do sujeito, que passa a ser um número de requerimento, acarreta impactos psicossociais determinantes para o desfecho da história, como as dificuldades de subsistência, sentimentos de ansiedade, desamparo, desesperança e consequentes alterações de comportamento com reflexos nas relações pessoais e profissionais. Neste sentido, o acesso digital às políticas públicas apresenta novos desafios para a Psicologia Organizacional e do Trabalho, que deve auxiliar no desenvolvimento de estratégias de enfrentamento para exercício dos direitos, sobretudo os relacionados à seguridade social, a exemplo da inclusão da temática nos programas de preparação para a aposentadoria.

CBP03 | Comunicação breve de pesquisa

Deficiência e mercado de trabalho: identidades e trajetórias de trabalhadores com deficiência motora

Thais Aparecida Santos (UFSJ)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: DEFICIÊNCIA , MERCADO DE TRABALHO , IDENTIDADES

Resumo: Refletimos sobre estudos que salientam os desafios e dificuldades enfrentados por pessoas com deficiência motora no mercado de trabalho. A deficiência é ainda alvo de preconceitos em nossa sociedade, perpassando por diversos discursos que a legitimam e afastam os indivíduos, em face do não (re) conhecimento das diferenças, sendo, muitas vezes, equiparadas à meras limitações ou à falta de alguma capacidade presente na maioria. Acerca disso, em geral, medidas que visam inserir grupos historicamente estigmatizados na sociedade, como um todo, têm sido emanadas. Entendemos que a chamada Lei de Cotas pode atuar na diminuição destas barreiras, reduzindo assimetrias, apesar de trazer ainda em seu bojo alguns gargalos a serem trabalhados in loco. Pesquisas recentes (BRITE, 2009; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010a; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010b; DELGADO; GOULART, 2011; AVILA-VITOR; CARVALHO-FREITAS, 2012; MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015) têm demonstrado que, apesar de resultarem na inserção de PcDs, a inclusão, de fato, é um fenômeno mais complexo e que deve ser analisado com atenção em suas especificidades. Entendemos que parece haver uma oscilação entre as noções de inclusão e inserção, o que poderia, em tese, prejudicar o desempenho dos trabalhadores e sua concepção acerca da própria deficiência. Assim, delineamos alguns questionamentos: como as empresas brasileiras se organizam em prol da inclusão/inserção das pessoas com deficiência, tendo em vista as legislações vigentes? Como os funcionários PcDs se veem e constroem suas identidades, enquanto funcionários das empresas pesquisadas? Nossa investigação se operacionaliza pela revisão bibliográfica realizada em portais de divulgação científica como os portais CAPES, SciELO e BDTD. Conforme censo realizado pelo IBGE, há cerca de 45,6 milhões de pessoas em nosso país com algum tipo de deficiência e, destes, cerca de 13 milhões possuem deficiência motora (IBGE, 2021). Salientamos que a Lei de Cotas, de fato, representa um avanço

no que diz respeito à inserção de PcDs no mercado de trabalho, o que não significa que a regulamentação não apresente gargalos, ou mesmo que o preconceito e estigma sobre pessoas com deficiência tenha sido cessado, com essa inserção. Ao refletirmos sobre as palavras inserção e inclusão, é latente entender que as evidências indicam para uma inserção, tendo em vista os prejuízos que o não cumprimento da Lei podem representar. Contudo, ainda há um caminho longo para que esses profissionais se sintam, de fato, parte das empresas, reconhecidos identitariamente em suas diferenças e com possibilidades de ascensão por meio do trabalho.

Desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência: repercussões da trajetória familiar e educacional

Raissa Pedrosa Gomes Tette (UFSJ), Maria Nivalda de Carvalho-Freitas (UFSJ)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: INCLUSÃO, CAPACITISMO, TRABALHO

Resumo: Objetivos: Tanto a família como a escola podem desempenhar o importante papel de melhor preparar os indivíduos para o desempenho de funções que possibilitem a promoção de independência e de autonomia, visando principalmente a inserção no mercado de trabalho. Esta pesquisa teve como objetivo apresentar a interface da trajetória familiar e educacional, e seus desdobramentos no desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência. Método: A literatura nacional e internacional identifica alguns elementos que articulam estes aspectos, o que ancorou o desenvolvimento das perguntas de entrevistas semiestruturadas realizadas de forma individual e online com 22 pessoas com deficiência com ensino superior completo e que trabalham em suas áreas de formação, de todas as regiões do Brasil. As perguntas versaram sobre o papel da família, da escola e da universidade na trajetória de vida dos participantes, e como cada uma delas influenciou a entrada, permanência e desempenho dos mesmos no mercado de trabalho. A análise dos dados foi feita a partir da análise temática de conteúdo. Resultados: Os resultados apontam que as famílias exercem papel fundamental no incentivo ao processo educacional e laboral, e os adotam como fundantes para o reconhecimento social destas pessoas. Os relatos evidenciam comportamentos de enfrentamento dos pais, relativos à: atenção e clareza na identificação das necessidades dos filhos, obtenção de recursos que correspondessem às suas necessidades e adaptações dos processos educativos, os quais atuaram como estimuladores e contribuíram para o desenvolvimento das crianças. Foi salientada uma inadequação nos processos de aprendizagem nas escolas especiais e também dificuldades tanto no acesso quanto na permanência em escolas regulares. Os respondentes demonstram que a relação atual estabelecida com o trabalho é, para além de uma ocupação, uma forma de crescimento pessoal e profissional. O repertório de competências profissionais citadas pelos entrevistados como importantes condiz com as requeridas e valorizadas no mercado de trabalho atual. Discussão: A análise indicou que o processo de inclusão escolar se deu sobremaneira a partir de atitudes dedicadas e comprometidas por parte dos estudantes e/ou seus familiares, com menos peso sobre estratégias desenvolvidas pelas instituições de ensino. Os respondentes compartilham a opinião de que a dimensão laboral constitui um processo fundamental na inclusão social de pessoas com deficiência. No entanto, a despeito do investimento no processo de desenvolvimento profissional, eles relatam ainda sofrer discriminação, materializada na forma de mecanismos de interdição, controle ou descrédito em relação ao trabalho que executam, o que é indicativo de capacitismo.

Percepções e interações de um surdo em uma empresa: um estudo de caso sobre narrativas

Aretha Henrique Martins Salomão (Faculdade Machado Sobrinho/MG), Frederico Azevedo Alvim Assis (UFJF), Gabriela Menezes e Silva (Faculdades Integradas Viana Júnior)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: DEFICIÊNCIA AUDITIVA, INCLUSÃO SOCIAL, INSERÇÃO NO TRABALHO

Resumo: A temática da inclusão social se aplica a diversos contextos, traduzindo-se em ações e leis para apresentar e preservar direitos e condições que viabilizem qualidade de vida às pessoas que apresentam algum tipo de vulnerabilidade social, ou deficiência. Acerca das circunstâncias vividas nos contextos de trabalho, enfatiza-se a importância de se conferir oportunidades igualitárias para todos, visto que o trabalho é um fator determinante para a identidade social das pessoas (inclusive para quem apresente qualquer tipo de deficiência física). No tocante à deficiência auditiva, a inclusão no mercado de trabalho proporciona crescimento pessoal (por possibilitar que interações sejam estabelecidas com outras pessoas) e profissional (ao se garantir o direito do exercício de um ofício). A partir da interação com um funcionário surdo, empregado em uma empresa metalúrgica, surgiu o objetivo de conhecer, através da perspectiva de um surdo, o que é necessário considerar e adequar para garantir incluí-lo, com qualidade, no ambiente de trabalho. O desenvolvimento deste estudo de caso único permitiu enfatizar a necessária qualidade em processos mais criteriosos para a inclusão, especialmente quanto a práticas de gestão de pessoas e empatia dos funcionários. O procedimento da análise de conteúdo temática foi aplicado sobre narrativas apresentadas, por escrito, pelo pesquisado, na condição de um profissional que apresenta deficiência auditiva. Constatou-se que se evidenciam necessidades para treinamentos exclusivos (devido às próprias restrições das capacidades de comunicação) tanto para se promover a inserção do indivíduo com deficiência auditiva, quanto para as demais pessoas, com quem precisará interagir em uma organização. É importante adequações nas condições facultadas pelas interações que sejam firmadas com pessoas com deficiências e a empatia que deva ser apresentada pelos demais colegas de trabalho. Ao se analisar narrativas do participante deste estudo, foi possível conhecer um pouco da história de vida do pesquisado, de modo a evidenciar como proposições teóricas sobre a inclusão social no trabalho se revelam na trajetória vivida pelo narrador. Foi possível destacar influências que os contextos sociais exercem sobre as expectativas do protagonista deste estudo, e sobre os modos como ele vive as relações interpessoais em equipes de trabalho. Ressalta-se que, apesar de estar em lei, os conteúdos que estruturam regimentos sobre o tema da inclusão social no trabalho ainda não se revelam efetivamente implementados, como se pode observar em cenas cotidianas, em diferentes espaços públicos e, até mesmo, pela perspectiva crítica projetada sobre as narrativas apresentadas para este estudo de caso único.

O impacto do poder e do status social na inclusão das pessoas com deficiência

Maristela Ferro Nepomuceno (UFSJ), Maria Nivalda de Carvalho-Freitas (UFSJ)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: STATUS, PODER, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Resumo: O status é definido como um prestígio social e ocorre a medida em que um indivíduo ou um grupo é respeitado ou admirado por outros, já o poder se define como um controle assimétrico dos recursos. Eles são relevantes para a psicologia organizacional, pois influenciam como as pessoas pensam e se comportam. Há diversas pesquisas que buscam a compreensão dos detentores do poder e do status social. Entretanto, percebe-se uma menor atenção da comunidade científica brasileira sobre essa temática, especificamente, sobre a influência do status e do poder na inclusão de pessoas com deficiência no

trabalho. Esta pesquisa teve como objetivo verificar o impacto do poder e do status social nas concepções de deficiência e na percepção da competência das pessoas com deficiência em situações de trabalho. A investigação empírica utilizou-se de metodologia quantitativa por meio de estatística descritiva e inferencial. O estudo foi realizado com 361 estudantes de Engenharia elétrica, mecânica e de produção de diversas universidades do Brasil. Foi realizado um survey online, no qual os participantes foram randomicamente distribuídos em duas condições: grupo controle (baixo poder e sem status social) x grupo experimental (alto poder e status social). Os resultados confirmaram que o grupo experimental, ou seja, grupo com alto status e em condição de poder apresentou uma tendência a ter uma percepção mais negativa em relação ao desempenho do trabalho das pessoas com deficiência em comparação ao grupo controle. Além disso, foi possível observar que ser do grupo com alto status e poder, ser do sexo masculino e ser mais velho (em anos) apresentou uma menor predisposição em incluir as pessoas com deficiência. Importante destacar que o fato de os participantes mais jovens e as mulheres terem uma maior abertura à inclusão em comparação aos homens mais velhos pode ser visto como um aspecto cultural e pode indicar uma mudança na sociedade. A presente pesquisa contribui para o avanço na identificação de fatores que impactam a inclusão de pessoas com deficiência trazendo as dimensões do poder e do status como variáveis relevantes para a gestão desse tipo de diversidade, podendo ter desdobramentos práticos na abordagem dessa questão nas organizações.

Conceitos, entrevistas e práticas organizacionais na inclusão de pessoas reabilitadas nas organizações de trabalho

Marcus Vinicius Castro Witczak (UNISC/RS)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: INCLUSÃO, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, ORGANIZAÇÕES

Resumo: Faz-se aqui o relato dos dados sistematizados ao longo do desenvolvimento do projeto de pesquisa "Inovação, criatividade e reabilitação física: a construção de novas possibilidades para a inclusão de pessoas reabilitadas nas organizações de trabalho" (janeiro/2019 - dezembro/2021). O objetivo é constituir processos inovadores baseados nas tecnologias de informação para inclusão de pessoas reabilitadas nas organizações de trabalho, a partir de três perspectivas: individual, organizacional e social. A nível individual foca-se na reconstrução do projeto de vida profissional vincula-se diretamente ao acesso às informações e à preparação para a reinserção, seja no retorno a mesma ou outra atividade laborativa. Na dimensão organizacional, as empresas devem cumprir a obrigatoriedade da contratação de PCDs delimitada pela Lei nº 8.213 de 24/07/1991. No campo social é imprescindível à discussão sobre a inclusão de PCDs no mercado de trabalho (reinserção/requalificação profissional) conforme a Lei nº 13.146 de 06/06/2015. Utilizou-se a metodologia do Design Thinking pois permite diferentes ferramentas, abordagens criativas e soluções inovadoras. O desenvolvimento desta deu-se em três momentos: 1º- Revisão bibliográfica sistemática de artigos científicos indexados (entre 2014 e 2020) e compilação através do software SciMAT, com a construção de redes semânticas, clusterização e mapeamento. As correlações encontradas apontam para uma produção científica fecunda, com raras conexões diretas entre todos os campos pesquisados. Isto porque, centra-se nas dificuldades sociais dos processos de inclusão mais do que na discussão de experiências organizacionais exitosas; 2º- Entrevistas com pessoas reabilitadas e gestores de recursos humanos forneceram dados para a delimitação das necessidades de ambos os grupos frente a estes processos. De acordo com os relatos dos reabilitados, pode-se verificar questões relacionadas à esperança de retornar à atuação profissional, a criação de possibilidades de reinserção, do significado e lugar do trabalho em suas vidas. Grande parte destes sonha em voltar às suas atividades profissio-

nais prévias à amputação, mas poucos constituíram novos projetos de vida. Dos gestores percebe-se uma grande dificuldade para atrair, selecionar e manter os PCDs integrados às equipes e mesmo, na constituição de um projeto de vida pessoal e profissional destes. Ainda salientam que as empresas em que atuam, tanto por força de Lei, como pela relevância social, esforçam-se para diminuir empecilhos e facilitar tais processos. Assim, evidencia-se que este é um campo de amplo e necessário debate, fomentando a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações de trabalho e na busca da superação de impasses através de soluções criativas e inovadoras.

Programa de reabilitação profissional de trabalhadores de uma universidade pública: principais resultados obtidos

Marina Greghi Sticca (USP), Danilo Barbosa dos Santos (USP)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: REABILITAÇÃO PROFISSIONAL, PROGRAMA,

Resumo: O estudo objetiva apresentar os resultados obtidos em um programa de reabilitação profissional oferecido por uma universidade publicada brasileira. Tal programa foi criado com o objetivo de promover a readaptação funcional dos servidores que possuíam restrições médicas que limitavam o desempenho das atividades na função atual, com ações voltadas para realocação de função e restauro da capacidade de trabalho. Para participar do programa os servidores tinham que manifestar interesse e passar por uma análise de elegibilidade realizada pelo médico do trabalho. Em seguida, era realizada uma análise por psicólogos e assistentes sociais, visando identificar se o servidor possuía os requisitos para a participação. Também era aplicada a Escala de Avaliação do Contexto de trabalho (EACT), antes da mudança de função e 90 dias após a mudança de função. Por meio da realização de entrevistas individuais pré e pós-mudança era mapeada a trajetória profissional do servidor, anseios, competências técnicas e aspectos relacionados a sua saúde. Participaram do programa 61 servidores, sendo 62% do gênero feminino, média de 52,5 anos de idade, e média de 19,36 anos de trabalho na universidade. Em relação a função exercida antes da mudança, 21 eram auxiliar de cozinha, 21 auxiliar de serviços gerais, 6 cozinheiros, 2 motoristas, auxiliar de manutenção/obras, 1 vigia, auxiliar de materiais, pedreiro e eletricista. Após a participação no programa, os servidores foram alocados para os cargos de: 43 auxiliares de administração, 9 auxiliares de serviços gerais, 5 auxiliares de laboratório, 2 auxiliares de cozinha, 1 de vigia e auxiliar de materiais. Por meio da análise das entrevistas pré-mudança verificou-se que os principais motivos de adoecimentos eram físicos (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, lesões na coluna, entre outros), sendo as restrições relacionadas principalmente a levantamento de peso e realização de movimentos repetitivos de membros superiores, mas com queixas de transtornos mentais, como a depressão e ansiedade. Como a maioria dos participantes foi realocada para cargos administrativos sem experiência prévia, houve necessidade do oferecimento de ações educacionais para capacitação. Apesar de haver uma melhora na média do EACT pré (M=1,71; 0,10) e pós-mudança (M=1,67; 0,07), a diferença não é significativa estatisticamente [t (34)=0,330; p>0,05). No entanto, a análise de conteúdo das entrevistas pós-mudança aponta relatos frequentes de melhoria na qualidade de vida, na capacidade percebida para o trabalho e na motivação. Os dados preliminares apontam que o programa traz novas oportunidades e possibilidades de restauro da capacidade laboral dos profissionais.

Saúde mental de estudantes universitários com deficiência

Rebeca Neri de Barros (UFBA), Adriano de Lemos Alves Peixoto (UFBA)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: ESTUDANTE COM DEFICIÊNCIA, INTEGRAÇÃO, SAÚDE MENTAL

Resumo: Nas últimas duas décadas, com a instauração das políticas de cotas e ações afirmativas, houve um considerado aumento de ingresso de estudantes com deficiência nas universidades brasileiras. Apesar disso, ainda são poucos estudos que investigam fatores específicos, tais como saúde mental e integração ao ensino superior de estudantes universitários com deficiência. O objetivo deste estudo é caracterizar o estado da saúde mental de estudantes universitários com deficiência, e analisar se fatores de integração ao ensino superior e variáveis psicossociais se associam a sintomas de Transtornos Mentais Comuns, Depressão, Ansiedade e Estresse desses estudantes. Este estudo se caracteriza como descritivo correlacional, de abordagem quantitativa, de corte transversal. Participaram da pesquisa 44 estudantes universitários que ingressaram na universidade por meio de cotas destinados à candidatos com deficiência. (Homens 61,4% ; Mulheres = 38,6%). A coleta de dados foi realizada por meio de um Surwey online composto por questionário sócio-demográfico, pelo Self-Reporting Questionaire (SRQ-20), a Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse ODASS-21, e Medidas de integração ao ensino superior. Para análise de dados foram utilizadas análises descritivas, frequências de dados categóricos, e análises de correlação bivariada. Os resultados indicaram que entre os participantes 70,5% apresentaram sintomas de Transtornos Mentais Comuns, 47,7% sintomas de Depressão, 45,5% de Ansiedade, e 43,2% de Estresse. De maneira geral as mulheres apresentaram piores indicativos de saúde mental. Encontrou-se associações negativas entre problemas de saúde mental e as variáveis Integração social com professores, Participação de grupos sociais, e pratica regular de atividade física, sendo $p < 0,05$. Os resultados demonstram altas prevalências de sintomas de Transtornos Mentais Comuns, de Depressão, Ansiedade e Estresse na população estudada. E evidenciam a necessidade de pesquisas mais aprofundadas sobre a temática, que levem em conta aspectos específicos enfrentados por estudantes universitários com deficiência, tais como: acessibilidade e mobilidade na instituição de ensino, percepção de situações de capacitismo, e perspectiva de ingresso no mercado de trabalho.

CBP04 | Comunicação breve de pesquisa

Trajetórias de mulheres brasileiras para conquistarem cargos de liderança: uma revisão sistemática

Julia Caciano da Silva (Universo/RJ), Ana Carolina Braga de Marins Cabral (Universidade Estácio de Sá), Lucimar Corrêa de Oliveira de Souza (Universidade Estácio de Sá)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: LIDERANÇA DE MULHERES, IGUALDADE DE GÊNERO, TRABALHO

Resumo: O desenvolvimento da carreira das mulheres ainda é atravessado pela desigualdade de gênero. Os desafios tornam-se mais frequentes quando elas almejam cargos de liderança. Uma das metáforas desenvolvidas para explicar tal contexto é a do labirinto, segundo a qual, homens e mulheres percorrem caminhos distintos na busca por cargos de liderança, sendo o caminho das mulheres mais demorado e tortuoso. A despeito dos desafios supracitados, também é possível identificar variáveis capazes de auxiliá-las para a ocupação desses cargos, a exemplo da autoeficácia, da existência de programas de mentoria, e de oportunidades de treinamento. Sendo assim, o objetivo deste estudo foi analisar a trajetória de mu-

lheres brasileiras para conquistarem cargos de liderança, a partir das barreiras e dos facilitadores que elas experienciaram ao longo de suas carreiras. Foi efetuada uma revisão sistemática da literatura nas bases de dados Scielo, Lilacs e no banco de teses e dissertações da CAPES. Foram empregados os seguintes descritores: "liderança feminina", "mulheres líderes", "mulheres" AND "liderança". Quanto aos critérios de seleção adotados estão: descrever uma pesquisa empírica no contexto brasileiro; adotar metodologia qualitativa para análise dos dados; estar escrita em português, espanhol ou inglês. Diante desses critérios, foram selecionadas 06 publicações no Scielo, 05 publicações na Lilacs, 18 dissertações e 3 teses no banco da CAPES. As publicações foram analisadas quanto às características da amostra estudada; às trajetórias relatadas pelas mulheres líderes; e às suas percepções acerca do exercício do cargo de liderança. As publicações descrevem as trajetórias de mulheres líderes em diferentes áreas, como na administração, na agricultura, na educação, no esporte, na política e na religião. Conclui-se que os estereótipos de gênero ainda dificultam a ascensão profissional das mulheres, fazendo com que sofram maior cobrança por desempenho para que sejam consideradas competentes, quando comparadas aos homens. Em contrapartida, o suporte familiar e a divisão mais igualitária das tarefas domésticas cooperam para que as mulheres invistam em suas carreiras. Esse estudo contribui para a literatura sobre liderança, por avaliar algumas dimensões sociais, organizacionais e individuais capazes de aumentar ou diminuir as chances de as mulheres conquistarem esses cargos. Além disso, o estudo contribui para as organizações, pelo fato de suportar o desenvolvimento de intervenções para a promoção das habilidades de liderança das mulheres.

Em direção ao sol: quebrei o teto de vidro

Simone Costa Nunes (PUC/MG), Cláudia Aparecida Avelar Ferreira (PUC/MG)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: TETO DE VIDRO, MULHER NEGRA, INTERSECCIONALIDADE

Resumo: As mulheres deparam com o teto de vidro, um obstáculo à sua ascensão aos cargos mais altos no mundo corporativo. Em se tratando da mulher negra, tem-se o teto de vidro interseccional. Frente a essa situação, o estudo teve o objetivo de compreender as barreiras estruturais e os desafios de uma mulher negra que quebrou o teto de vidro interseccional e assentou na cadeira número um, de corporações globais. Trata-se de pesquisa qualitativa, baseada em dados do livro de Rachel Maia: Meu Caminho até a Cadeira Número 1. A técnica análise de conteúdo foi privilegiada e norteada por duas categorias: barreiras estruturais (sexismo, racismo e classe social) e desafios (dupla jornada, mobilidade social e identidade). Os resultados reforçam a interseccionalidade na vida das mulheres negras. Para romper as barreiras estruturais e institucionais e ocupar altos cargos, Rachel sugere investimentos em educação, como a base para o crescimento profissional, além de apontar a necessidade de resiliência frente ao preconceito e à discriminação. Enquanto a dupla jornada se mostra um desafio e leva muitas mulheres a optarem pelo desligamento do trabalho, Rachel encontrou uma forma de conciliar maternidade e trabalho. Sua posição privilegiada possibilitou manter a filha por perto quando ela decidiu retornar ao trabalho ainda em licença-maternidade. O caso evidencia a relevância do apoio social, seja da organização, de profissionais ou de familiares. Os desafios relacionados à formação foram vencidos com os investimentos em cursos e fluência na língua inglesa. O baixo capital econômico relacionado à origem humilde não foi impedimento para a aquisição de capital cultural e social, que possibilitaram mobilidade social. Também, havendo chegado à posição número um em grandes corporações, a identidade de mulher negra foi preservada e a estimula a buscar possibilidades para que outras mulheres negras deixem a condição de exclusão social em que se encontram. Rachel mostra que é possível romper com estereótipos de gênero, raça e classe social, mas alerta para a baixa representação de mulheres em espaços de poder e, mais ainda, de mulheres negras.

Este estudo aponta a necessidade de olhar através do teto de vidro interseccional e a importância da luta do feminismo negro para a construção epistêmica, para denunciar o racismo e sexismo a que as mulheres negras estão sujeitas. Fica a reflexão de que as empresas engajadas, de fato, deveriam adotar a estratégia da diversidade em todos os cargos da empresa em uma agenda emancipatória contra a injustiça social.

Aspiração de carreira de mulheres: uma revisão sistemática de literatura

Letícia Barbosa Silva (UFU), Ligia Carolina Oliveira Silva (UFU)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: ASPIRAÇÃO DE CARREIRA, MULHERES, CARREIRA

Resumo: Apesar do aumento da presença das mulheres no mercado de trabalho, elas continuam sendo minoria em cargos de liderança e precisam superar diversos obstáculos que dificultam sua progressão de carreira. Portanto, são necessários estudos que investiguem a formação de suas aspirações de carreira, que são diretamente ligadas aos seus interesses e escolhas profissionais. Desse modo, esta revisão sistemática de literatura tem como objetivo identificar os modelos teóricos e empíricos utilizados na investigação da aspiração de carreira de mulheres. A amostra foi composta por 40 artigos em inglês e português de duas bases de dados eletrônicas, pela busca das palavras-chave: aspiração de carreira/career aspiration e gênero/gender, mulheres/women, feminino/female, menina/girl. Foram analisadas informações relativas às definições, instrumentos de medição, e os preditores e consequentes da aspiração de carreira de mulheres. Não houve uniformidade na definição do construto, sendo que a maioria dos artigos não apontou o modelo teórico utilizado, porém, a definição de Gottfredson, que descreve as aspirações de carreira como uma ocupação ideal indicada por um indivíduo, foi a mais utilizada. A Escala de Aspiração de Carreira - Revisada foi o instrumento de medição mais aplicado. Entre as várias variáveis analisadas, destaca-se a autoeficácia ocupacional, conquista de status social quando adulto, habilidade cognitiva, motivação para realização, notas em testes de matemática, renda líquida quando adulto, e a saliência do papel de trabalhador como os principais preditores positivos da aspiração de carreira, enquanto o principal consequente positivo foi a conquista de status social quando adulto. A diversidade de conceituações demonstra divergências entre os pesquisadores sobre a definição e operacionalização do construto, destacando-se a grande quantidade de artigos que não apresenta nenhuma definição. Isso dificulta a comparação entre estudos e avanços na área, pois quanto os autores falam de "aspiração de carreira", nem sempre se referem à mesma coisa. Também foram encontradas inconsistências nos instrumentos de medida, pois parte dos autores não utilizaram instrumentos pré-existentes, nem disponibilizaram informações suficientes sobre a construção de instrumentos próprios. Quanto aos achados, o fato de as pesquisas demonstrarem relações de predição e consequência entre variáveis diversas e a aspiração de carreira, demonstra que este é um construto que pode ser impulsionado ou inibido. Desse modo, esta revisão fornece informações para o direcionamento de pesquisas futuras e o desenvolvimento de intervenções que tenham impacto no desenvolvimento de carreira de mulheres, auxiliando na diminuição das lacunas de gênero do mundo do trabalho.

Maternidade-trabalho: experiências emocionais ao longo da gravidez, licença-maternidade e retorno ao trabalho

Lília Bittencourt Silva (UFBA), Sonia Maria Guedes Gondim (UFBA)

Financiador: CAPES
Área: Psicologia do Trabalho

Palavras-chave: MATERNIDADE, TRABALHO, EMOÇÕES

Resumo: Maternidade e trabalho são esferas centrais na vida de muitas mulheres. Ser mãe e exercer uma atividade profissional torna mais patente a demanda por conciliar essas duas importantes esferas da vida. Neste estudo, compreende-se por experiências emocionais o conjunto de afetos e de impressões subjetivas da mulher manifestado diante de uma situação que tem um valor afetivo. Assim, quando os afetos positivos estão presentes, fala-se em experiências emocionais positivas; quando envolve os afetos negativos, tem-se as experiências emocionais negativas. Objetivo: Analisar as possíveis mudanças nas experiências emocionais envolvidas na relação entre maternidade e trabalho das mulheres primíparas ao vivenciar a gravidez, a licença-maternidade e o retorno ao trabalho. Método: Conduziu-se um estudo qualitativo e longitudinal com onze mulheres entrevistadas individualmente em três momentos distintos (gravidez, licença-maternidade e retorno ao trabalho). Todas as entrevistas foram realizadas pela mesma pesquisadora, individualmente e gravadas em áudio com o aplicativo gravador de voz do celular. A duração de cada entrevista variou de 20 a 51 minutos, com um tempo médio de 35 minutos. Os dados foram submetidos à análise de conteúdo categorial temática. Resultados: Na gravidez, a mulher trabalhadora que será mãe pela primeira vez experimenta um transbordamento de experiências emocionais negativas, embora também haja relatos de experiências emocionais positivas. O período da licença-maternidade, comparado ao da gravidez, é uma fase em que ainda persiste a prevalência das experiências emocionais negativas na relação entre maternidade e trabalho, embora esteja presente, também, uma maior diversidade de experiências emocionais positivas que são descobertas nesse período. O retorno ao trabalho, comparado aos períodos anteriores, é uma fase em que a mãe trabalhadora experimenta um equilíbrio maior entre as experiências emocionais positivas e negativas. Discussão: As experiências emocionais negativas são mais presentes na relação entre maternidade e trabalho das mulheres primíparas do que as experiências emocionais positivas. Na gravidez e na licença-maternidade, existe a prevalência de experiências emocionais negativas. O retorno ao trabalho é um momento em que a mãe trabalhadora experimenta um equilíbrio maior entre as experiências emocionais positivas e negativas.

Autoconceitos de mulheres em STEM: análise de uma intervenção de carreira

Bruna Marina Melo Martins (UFU), Ligia Carolina Oliveira Silva (UFU)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: INTERVENÇÃO DE CARREIRA, MULHERES, AUTOCONCEITOS

Resumo: O objetivo deste estudo foi analisar o impacto de uma intervenção de carreira nos níveis de autoeficácia, autoestima e lócus de controle de mulheres em profissões predominantemente masculinas (STEM - Ciências, Tecnologia, Engenharias e Matemática). A intervenção, realizada no formato de um programa de mentoria, propôs-se a capacitar as mulheres que atuam em ambientes predominantemente masculinos acerca de como iniciar e consolidar a carreira, como ascender profissionalmente, como conciliar os planos pessoais com a vida profissional e demonstrar como amadurecer profissionalmente e superar os próprios desafios. Entende-se que capacitar as mulheres a lidarem com estas questões pode promover o desenvolvimento de autoconceitos que impactam a escolha, a permanência e a ascensão de carreira de mulheres nessas áreas. Para verificar se a participação em uma intervenção de carreira apresentou impacto nos níveis de autoeficácia, autoestima e lócus de controle da amostra, um survey foi realizado para a coleta de dados antes e após a intervenção. A análise dos dados coletados ocorreu por meio de estatísticas descritivas (média, mediana, moda, desvio padrão) e inferenciais. A correlação de Pearson e o Teste-T de medidas repetidas também foram realizados para o cálculo das correlações e alterações das

variáveis antes e depois da intervenção. Os resultados indicam que a participação em um programa de mentoria gerou diferenças estatisticamente significativas nos escores de autoeficácia, autoestima e lócus de controle nas mentorandas, mas que o mesmo não foi observado nas mentoras. Além disso, os resultados apontam que o tempo de experiência profissional demonstrou ser um fator importante para o desenvolvimento de autoconceitos. Isso pode indicar a necessidade de se elaborar estratégias para que mulheres mais jovens consigam persistir e ter sucesso em suas carreiras, principalmente em ambientes predominantemente masculinos. Conclui-se que a pesquisa contribuiu com a apresentação de uma possibilidade de atuação que se demonstrou assertiva para o desenvolvimento de autoconceitos importantes para a carreira e que pode ser fundamental para aumentar a representatividade feminina nos campos STEM. Escolas, universidades e orientadores de carreira podem adotar programas de mentoria para apoiar meninas e mulheres em suas escolhas.

Atravessamentos de gênero e raça nas trajetórias de profissionais de saúde

Marcia Nana de Castro (UERJ), Luciana Mourão Cerqueira e Silva (Universo/UERJ)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: ESTEREÓTIPOS, GÊNERO, MERCADO DE TRABALHO

Resumo: A recente feminização na área da saúde em profissões que eram tipicamente masculinas, como a Odontologia e a Medicina, acrescida da gradual quebra da hegemonia de pessoas brancas no Ensino Superior têm ampliado os debates a respeito de estereótipos de gênero e de raça na sociedade. O objetivo da presente pesquisa é investigar atravessamentos de gênero e raça nas trajetórias profissionais de mulheres de carreira de nível superior na área da saúde. O estudo foi de natureza qualitativa, baseado na realização de entrevistas com uma amostra de 9 mulheres entre brancas (n=5), das áreas de Medicina, Nutrição, Psicologia, Enfermagem e Fisioterapia e não brancas (n=4), de Psicologia, Enfermagem, Odontologia e Serviço Social. Essas profissionais foram acionadas a partir da técnica "bola de neve", em que uma entrevistada indicava outras pessoas com o perfil da pesquisa. Utilizamos um roteiro para entrevista semiestruturada, que passou por uma análise de juízes, acrescido de dados sociodemográficos para caracterização da amostra. As entrevistas foram realizadas em plataforma on-line. No contato inicial, foram informados os objetivos da pesquisa e a importância da gravação para posterior transcrição, com garantia de sigilo dos dados. O corpus textual foi submetido à análise de conteúdo categorial, cumpridas as etapas de pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, o que possibilitou a análise das narrativas. Os resultados demonstraram que sete das nove entrevistadas reconhecem uma preconcepção não favorável em relação ao desempenho das mulheres, com pacientes, colegas ou chefes que colocam em dúvida a eficácia do trabalho por elas desempenhado. Além disso, algumas mulheres também apontam que, no contexto de trabalho, há estereótipos negativos associados à raça. Houve quem relatasse casos de pacientes que se negavam a ser atendidos em função da cor de pele da profissional de saúde. Também obtivemos depoimentos que sinalizam para barreiras no processo de ascensão profissional em função de preconceitos raciais. A percepção dessas mulheres é que o preconceito, seja de gênero, seja de raça, sempre esteve presente e que cabe a elas desenvolverem estratégias para lidarem com isso. O preconceito racial foi preponderante e mesmo as entrevistadas dizendo que aprenderam a lidar com essas situações, observamos uma emoção e certo embaraço quando elas falavam sobre as vivências de preconceito ao longo de suas trajetórias profissionais. Os resultados foram discutidos com a literatura da área e sinalizam para um longo percurso a ser perseguido no combate aos estereótipos de gênero e raça em nossa sociedade.

Líderes em home-office na pandemia: atravessamentos de gênero na conciliação trabalho-família

Lucimar dos Santos Reis (UERJ), Luciana Mourão Cerqueira e Silva (Universo/UERJ)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: GÊNERO, LIDERANÇA, CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA

Resumo: Pesquisas sobre conciliação trabalho-família vêm contribuindo para o debate sobre a divisão sexual do trabalho. O teletrabalho vivenciado na pandemia trouxe um conjunto adicional de desafios, especialmente para quem exerce a liderança. O objetivo deste estudo foi debater como homens e mulheres líderes, em home office durante a pandemia, perceberam os desafios de conciliação trabalho-família. Para tanto, foram realizadas 24 entrevistas, com líderes femininas (13) e líderes masculinos (11), todos com filhos. O roteiro semiestruturado passou por avaliação de juízes e teste em entrevista piloto. A pesquisa foi aprovada por um comitê de ética e a coleta de dados, em plataforma digital, contou com gravação de vídeo e áudio. Para análise de dados, foi criado um corpus textual para mulheres (4.636 palavras) e outro para homens (3.267 palavras). A lematização e a redução dos hápax foram as etapas iniciais no Iramuteq, seguidas da análise de similitudes. Os resultados indicaram semelhanças e dissemelhanças nas árvores de palavras. A feminina teve seis ramificações principais, sendo a maior delas a ancorada na palavra filho, donde se desdobra uma ramificação menor em torno da palavra marido. Os demais grupamentos de palavras das mulheres giram em torno dos temas gestor/liderança, equipe, vida profissional e oportunidades para mulheres. Na árvore de palavras masculina, há três eixos principais - gestor/liderança, empresa/profissional e filho/casa. Do primeiro eixo se desdobram três ramificações, uma associada à equipe, outra voltada para a liderança e uma terceira menor que remete a comparações entre os séculos XX e XXI. O eixo ancorado na palavra filho, se abre em uma ramificação voltada para o home office. Além dessas diferenças entre o número de eixos e suas ramificações, observa-se que na árvore das mulheres, o eixo com maior quantidade de palavras é "filho", enquanto na árvore dos homens, o maior volume de discurso encontra-se no eixo "gestor". Embora em ambos os discursos haja bastante ênfase em elementos que suscitam a conciliação trabalho-família, há uma evidente discrepância nos destaques de cada gênero. No caso feminino, são mencionadas dificuldades para alcançar a liderança, sobretudo nos cargos altos, com percepção de barreiras organizacionais e sociais. Outros aspectos revelam as condições e desafios na conciliação trabalho e família presentes na vida tanto das líderes femininas quanto dos líderes masculinos. Os resultados foram discutidos à luz da literatura que abarca as trajetórias profissionais e as percepções dos/as líderes acerca dos desafios da carreira, discriminação de gênero e conciliação trabalho-família.

CBP05 | Comunicação breve de pesquisa

Síndrome de Burnout: uma análise bibliométrica entre os anos de 2010 e 2020

Ayara Letícia Bentes da Silva (UFPA), Camila Carvalho Ramos (UFPA), Tereza Regina Furtado Cerdeira (UFPA), Thiago Poleto (UFPA), Vivian Larissa Siqueira Mendes (UFPA), Leonardo Ribeiro Sena (UFPA)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: SÍNDROME DE BURNOUT, ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA, DOENÇA OCUPACIONAL

Resumo: O presente estudo se propôs a realizar uma análise bibliométrica para identificar as características primordiais da produção científica sobre a Síndrome de Burnout (SB). A partir de mapas bibliométricos, foi realizada uma análise com o objetivo de investigar: 1) Análise de cocitação de autores; 2) Acoplamento bibliográfico de autores; 3) Colaboração de pesquisa entre países; 4) Periódicos que mais publicam sobre a SB; 5) Artigos mais citados e a 6) Área de conhecimento que mais estuda a temática. Os termos

utilizados para a condução da etapa 1 foi "Burnout Syndrome" e na etapa 2 foi selecionado o banco de dados Scopus. Nessa base, foi realizada a busca com o termo "Burnout Syndrome" utilizando o filtro de busca por: Article title, Abstract, Keywords, entre os anos de 2010 e 2020, incluindo apenas artigos no modelo Open Acess. Na etapa 3, o conjunto de dados obtidos na etapa 2 foi importado para o software VOSviewer (versão 1.6.13). Por fim, na etapa 4 foi realizada uma análise quantitativa que resultou na geração de mapas bibliométricos baseados em distância, na qual a proximidade entre os itens refletia a força de agregação, formando clusters agrupados por campos de pesquisa, resultando em redes de cocitação e acoplamentos bibliográficos. Este estudo estruturou uma análise sistemática, por meio da aplicação de métodos bibliométricos, em uma amostra de 1.086 artigos. Os resultados mostraram três grandes linhas temáticas que compõem a estrutura intelectual do campo: (1) meta-análise sobre Síndrome de Burnout em enfermeiros, (2) avaliação da Síndrome de Burnout em trabalhadores da segurança pública e da saúde e (3) Síndrome de Burnout no contexto esportivo. Além da existência de cinco grandes frentes de pesquisa atuais sobre a síndrome: (i) Burnout em enfermeiros, (ii) Síndrome de Burnout na área da saúde, (iii) relação de Burnout com depressão, (iv) Síndrome de Burnout em acadêmicos, (v) Manifestação clínica de Burnout. Analisando os resultados, foi possível observar que a SB é um tema multidisciplinar presente em mais de 24 áreas do conhecimento. Portanto, este artigo pode contribuir para pesquisas futuras que explorem a natureza da produtividade do tema, assim como ajudar profissionais, de diferentes ramos da ciência, interessados em analisar as atuais práticas e metodologias validadas sobre a SB.

O uso da expressão "avaliação psicossocial" na literatura científica nacional relacionada à saúde do trabalhador

Shase Costa de Azevedo (FCR/RO), Sâmia Laíse Manthey Benevides (FCR/RO), Renatto Cesar Marcondes (USP)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: AVALIAÇÃO PSICOSSOCIAL, SAÚDE DO TRABALHADOR, FATORES PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

Resumo: Objetivo: A pesquisa teve por objetivo identificar o uso da expressão "avaliação psicossocial", adotada pela Resolução n. 02/2022 do Conselho Federal de Psicologia, em publicações nacionais relacionadas ao contexto laboral e de saúde do trabalhador. Método: O método utilizado foi a pesquisa bibliográfica, buscando-se pelo descritor "avaliação psicossocial", dentro do recorte temporal de 2017-2021, limitando-se às publicações em língua portuguesa indexadas nas bases de dados integradas à Biblioteca Virtual em Saúde. Resultados e Discussão: Foram localizados 227 resultados dentro dos parâmetros pesquisados, mas apenas foram analisados aqueles relacionados ao contexto laboral e de saúde do trabalhador, totalizando 21 publicações, dentre as quais apenas 02 (duas) fazem menção à expressão "avaliação psicossocial". Durante a análise, verificou-se que a utilização da expressão "avaliação psicossocial" tem estado atrelada ao contexto das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, carecendo até então de especificação conceitual, o que refletiu em dificuldades percebidas pelos profissionais da área na compreensão do escopo desta avaliação, bem como em uma prática direcionada majoritariamente aos fenômenos psicológicos individuais em detrimento de fatores organizacionais, ao contrário do que é defendido pela Organização Internacional do Trabalho (1984). Nesse contexto, a Resolução n. 02/2022 do Conselho Federal de Psicologia parece atender a uma necessidade dos profissionais da Psicologia por definição da expressão "avaliação psicossocial", a qual, até o momento, carecia de definição no âmbito da literatura científica nacional pertinente ao contexto organizacional e de saúde do trabalhador. Todavia, embora a resolução prescreva que a avaliação deverá contemplar características psicológicas, do

trabalho e do ambiente organizacional (arts. 1º, §1º, 2º e 3º, parágrafo único), não confere diretrizes objetivas para a avaliação desses dois últimos aspectos, enfatizando aspectos individuais - tal qual se verifica no art. 4º - e deixando a critério dos psicólogos a decisão quanto aos aspectos coletivos, ambientais e de gestão a serem avaliados (art. 6º). Com efeito, a resolução parece contribuir pouco para que os aspectos que ultrapassam a esfera individual venham a ser efetivamente considerados nesse tipo de avaliação, já que continua inexistindo precisão normativa quanto à forma como o profissional deve fazê-lo. Uma possível solução a esse problema teria sido a adoção da expressão "avaliação de fatores psicossociais relacionados ao trabalho", que goza de maior respaldo e delimitação na literatura nacional (ZANELLI, KANAN, 2019; EFRON, VASQUEZ, HUTZ, 2020, v.g.), facilitando o exercício da avaliação profissional a partir de um arcabouço teórico melhor fundamentado.

Saúde mental do trabalhador e a pandemia de COVID-19: uma revisão integrativa da literatura internacional

Carmem Regina Giongo (Universidade Feevale/RS), Eduardo Souza Passini (Universidade Feevale/RS), Gabriela Gomes Makewitz (Universidade Feevale/RS), Sofia Laís Knorst (Universidade Feevale/RS), Suane Silva Pinheiro (Universidade Feevale/RS)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: COVID-19, SAÚDE MENTAL, TRABALHO

Resumo: Considerada como a maior emergência sanitária das últimas décadas, a pandemia de COVID-19 implicou drásticas medidas de biossegurança, tanto para controle, quanto para prevenção da doença. Diante disso, reunir dados e indicadores de saúde mental se faz necessário para compreender os aspectos psicológicos dos trabalhadores em tempos de pandemia. Para tal, objetiva-se sistematizar o panorama da produção científica internacional sobre a saúde mental dos trabalhadores durante a pandemia da COVID-19. Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, realizada em maio de 2021 nas bases Scopus, Web of Science e Medline/Pubmed. Foram utilizados os descritores "occupational health AND mental health AND covid-19", que identificaram 438 estudos. A partir da aplicação dos critérios de inclusão e de exclusão foram selecionados 150 estudos para análise e revisão. Os dados foram submetidos à análise estatística simples e à análise temática. Os resultados apontaram que a maioria dos estudos selecionados eram de origem asiática (43,3%), de metodologia quantitativa (79,3%), realizados pela área da medicina (38%) e com foco em profissionais da saúde (80,7%). O baixo número de pesquisas com foco em outras categorias profissionais para além dos trabalhadores da área da saúde, em especial os trabalhadores expostos à pandemia e inseridos em atividades precárias e informais, preocupa na medida em que mantém este contexto invisibilizado cientificamente e politicamente. As pesquisas revelaram os intensos danos provocados pela pandemia de COVID-19 na saúde mental dos trabalhadores, especialmente daqueles que estavam expostos ao vírus. Os prejuízos à saúde mental foram associados à organização e às condições do trabalho, agravados pela precarização laboral anterior à pandemia. A partir dos resultados obtidos, sugere-se que, apesar da importância da investigação dos impactos e condições de saúde mental em profissionais da saúde, estudos com demais categorias laborais sejam priorizados. Recomenda-se, ainda, o desenvolvimento de pesquisas longitudinais, de cunho qualitativo e etnográfico, visando preencher as lacunas de estudos acerca das vivências e sentidos do trabalho no contexto pandêmico.

Vivências de prazer-sofrimento de trabalhadores pejotizados após reforma trabalhista

Tiago de Jesus Batista (PUC/GO), Katia Barbosa Macedo (PUC/GO)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: REFORMA TRABALHISTA, RELAÇÕES DE TRABALHO, PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Resumo: Objetivo: Analisar as vivências dos trabalhadores em relação ao seu trabalho em uma organização de gestão em saúde, no Centro-Oeste do Brasil após a reforma trabalhista. Método: Estudo de caso de caráter descritivo e exploratório, embasado na Psicodinâmica do Trabalho. Utilizou-se análise documental e entrevistas individuais e coletiva para validação. Participaram do estudo 10 trabalhadores que atuavam em funções administrativas de ambos os sexos com idade entre 21 e 52 anos. Os dados foram analisados utilizando-se a análise clínica do trabalho. Resultados: Indicam as vivências de prazer ligadas a autonomia relativa para desenvolver algumas de suas tarefas com liberdade principalmente vinculada ao poder de agir, gerindo o tempo, o ritmo e os demais fatores relacionados ao trabalho. Dentre os resultados prevalecem as vivências de sofrimento oriundas da sobrecarga nos trabalhadores, impactando na saúde mental. A falta de reconhecimento é constante entre os trabalhadores que investem um grande esforço físico, psíquico e social para execução do trabalho, na espera por serem reconhecidos o que não ocorre, neste sentido, os trabalhadores veem o trabalho com sentido de ser apenas um meio de sobrevivência. A sobrecarga as pressões por resultados e o medo de perder o trabalho frequentemente conduzem os indivíduos a se submeterem a trabalhar em condições precarizadas dos vínculos empregatícios, da falaciosa "liberdade" decorrente do uso exacerbado da tecnologia, teletrabalho e a flexibilidade de horários. Essa precarização impacta na saúde mental do trabalhador, relacionada a pressão por resultados, metas muitas vezes inalcançáveis, invasão na vida privada, interferindo na vida social e familiar, sendo sentida como uma forma de violência. Discussão: Com a reforma trabalhista a organização passou a exigir que todos os trabalhadores aceitassem contratos como pessoa jurídica como condição para manter o emprego. No que refere às vivências decorrentes dessas relações de trabalho, foi detectado o uso da racionalização como estratégias de enfrentamento como forma encontrada por eles para lidar com o sofrimento advindo da constatação das perdas de direitos trabalhistas e da falta de acesso à seguridade social. Contudo a Lei n. 13.467/2017 que aprovou a reforma trabalhista promoveu um retrocesso em relação à proteção e seguridade do trabalhador, uma ruptura com todo histórico de luta e conquistas alcançadas através da força dos trabalhadores, sendo considerada como uma precarização das novas relações de trabalho. Conforme apontado nos estudos de Bonfim (2017), Carvalho (2017), e Leite (2018) que argumentam que a Reforma Trabalhista trouxe grandes prejuízos à saúde do trabalhador.

Fatores de riscos psicossociais da atividade de trabalho de técnicos em mina e geologia

Thiago Casemiro Mendes (FANS)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRABALHO, MINERAÇÃO, FATORES PSICOSSOCIAIS

Resumo: Esta pesquisa, teve como objetivo investigar e analisar os fatores de riscos psicossociais presentes na atividade de trabalho dos Técnicos em Mina e Geologia que atuam no processo da extração de minério de ferro de uma empresa privada situada na região norte do Brasil, partindo do pressuposto que esses profissionais possuem participação estratégica em tal contexto de trabalho. O estudo é parte de uma pesquisa maior, que vem sendo desenvolvida na organização por meio de um programa intitulado Programa de Operadores de Alto Desempenho. A presente pesquisa insere-se no campo da Psicologia do Trabalho, tendo como fundamentação para as análises as abordagens das Clínicas do Trabalho. Para o

levantamento de dados, utilizou-se dos seguintes instrumentos metodológicos: oficina psicossocial de análise do trabalho, entrevistas abertas e observação participante. A escolha desse percurso metodológico deu-se pela viabilidade da reflexão proporcionada por tais métodos. Trata-se também de uma pesquisa-intervenção, visto que resultou em propostas de ações levantadas pelos sujeitos e categorizadas de forma analítica e encaminhadas à empresa. Os resultados apontam para certa insatisfação por parte dos trabalhadores, principalmente em relação ao precário reconhecimento do trabalho desenvolvido por eles, que afirmam sentir-se invisíveis em suas atividades. Os fatores de riscos psicossociais analisados alertam para o desgaste das relações e, consequentemente, para o sofrimento no trabalho. Durante a pesquisa, em todas as etapas, foram construídos encaminhamentos a serem apresentados à organização, a partir das discussões que aconteciam coletivamente com os trabalhadores. Tais encaminhamentos foram pautados nas sugestões ora apresentadas pelos sujeitos participantes do estudo, ora discutidas entre o pesquisador e o grupo de pesquisa. Assim, os encaminhamentos foram organizados a partir dos problemas identificados. Conclui-se que os encaminhamentos sugeridos, por meio das propostas de intervenções, revelam e reafirmam o que acreditávamos ser, desde o início desta pesquisa, a direção da oportunidade de aumentar o poder de agir dos trabalhadores e a possibilidade de reelaboração e apropriação da atividade de trabalho. Nesse sentido, torna-se importante registrar que, considerando-se os sujeitos participantes deste estudo, o espaço institucional ao qual estão inseridos e as variáveis e os anseios provocados por uma pesquisa-ação, foi realizada a devolutiva dos resultados à empresa e aos trabalhadores. Dessa maneira, acredita-se que este estudo poderá contribuir para a construção de novos saberes acadêmicos, assim como poderá colaborar para os objetivos organizacionais no enfretamento dos impasses na relação trabalhador-empresa.

Fatores de riscos psicossociais associados à saúde de rizicultores do norte catarinense

Sofia Cieslak Zimath (Univille/SC), Roberto Moraes Cruz (UFSC), Gilmar Erzinger (Universidade da região de Joinville)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: RISCOS PSICOSSOCIAIS, SAÚDE, RIZICULTORES

Resumo: O trabalho agrícola apresenta complexos e variados fatores psicossociais à produção, às condições de trabalho, às ocupações e tarefas, especialmente aquelas que devem ser realizadas em períodos sazonais (WHO, 2003). Os fatores psicossociais envolvem o meio ambiente, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais, as capacidades, as necessidades e expectativas do trabalhador, a cultura e os costumes, suas condições pessoais fora do trabalho e satisfação no trabalho (WHO, 2003). Objetivou-se discutir a associação entre os fatores de riscos psicossociais e a saúde de rizicultores do norte catarinense. Pesquisa exploratória e de abordagem qualitativa através de dados de uma amostra por conveniência de 14 participantes, profissionais da saúde e técnicos da área da agricultura. A partir de técnicas interpretativas do conteúdo das entrevistas foram identificados grupos de fatores psicossociais que podem estar associados à saúde dos rizicultores: costumes, família e educação; condições e satisfação no trabalho; órgãos de apoio à saúde e ao cultivo e o enfrentamento dos poderes públicos. A cultura do arroz tem influência dos descendentes italianos e alemães, com traços de rigidez, machismo e obediência aos mais velhos, onde o aprendizado ocorre muito por meio das instruções recebidas na prática doméstica. Vivencia-se um isolamento social, com falta de rede de apoio, elevada quantidade de pessoas idosas que continuam trabalhando, sem muitos cuidados com a saúde. O trabalhador pode impor seu próprio ritmo de trabalho, mas a quantidade de horas diárias depende da fase em que está o cultivo. Trata-se de um trabalho sazonal, composto de etapas: preparar o solo, semear, colher, vender e realizar a manutenção dos

utensílios. Normalmente, as decisões sobre o trabalho são tomadas pela pessoa mais velha da família, que resiste a mudanças. Há exposição de toda a família devido ao consumo impulsivo de agrotóxicos e falta de cuidados no seu manuseio. Há necessidade de equipes multidisciplinares preparadas para atender a este público tão singular. Melhorias no trabalho são dificultadas pelas burocracias e falta de conhecimento de seus direitos. Os rizicultores enfrentam falta de incentivos para criação de novos produtos, para compra de suprimentos, impostos elevados, precária segurança local, pressões sobre as questões ambientais e falta de água potável aumentando os fatores de riscos sérios para a saúde física e mental. Verifica-se falta de políticas públicas no município para o atendimento de forma integrada dos rizicultores. O baixo número de cooperativas no estado dificulta a negociação da produção, vulnerabilizando os produtores diante de grandes empresas.

Fazendas de cliques e imitação da automação tecnológica: prazer e sofrimento no microtrabalho no Brasil

Keteley Karine Silva (UEMG), Matheus Viana Braz (UEMG), Thiago Casemiro Mendes (FANS), Ana Clara Santos (UEMG)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: MICROTRABALHO, FAZENDAS DE CLIQUES, PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

Resumo: No que diz respeito ao desenvolvimento de "tecnologias inteligentes" e processos de automação, a literatura indica que parcela significativa dos microtrabalhos gravitam em torno de três funções elementares: treinamento, verificação e imitação da Inteligência Artificial. Situada nesse terceiro polo, as plataformas de fazendas de cliques refletem um fenômeno particularmente crescente no Brasil e representam a face mais desconhecida do trabalho plataformizado no mercado de microtarefas. Contrariamente às plataformas globais que sustentam a Inteligência Artificial (IA), este tipo de trabalho se circunscreve na imitação das máquinas, como se os trabalhadores fossem "robôs humanos". Nessa esteira, esta pesquisa se insere em um projeto mais amplo, no qual se busca cartografar o panorama do microtrabalho em território nacional. Com foco nas plataformas de fazendas de cliques, objetiva-se compreender como se operam as condições de trabalho dos trabalhadores dessas plataformas no Brasil, em especial no que se refere a psicodinâmica de prazer, sofrimento e reconhecimento nas plataformas. Com base em abordagem transversal e descritiva, a coleta de dados foi realizada mediante entrevistas semidirigidas com 15 trabalhadores. Os resultados preliminares permitem delinear alguns núcleos de sentido e elementos de análise, tais como o significado do trabalho na plataforma para os trabalhadores, que abarcou a finalidade da renda obtida nas plataformas pelos trabalhadores, assim como as influências do contexto da pandemia. As organizações e condições de trabalho trazem em seu bojo elementos de análise como as infraestruturas das plataformas, as jornadas de trabalho dos trabalhadores, suas relações interpessoais e estratégias para realização do trabalho. Sobre as fontes de prazer e sofrimento no trabalho, analisamos as formas de reconhecimento que o microtrabalho pode proporcionar e também de sofrimento, as dinâmicas identitárias, e qual a construção de sentido do trabalho. Por fim, problematizou-se também as perspectivas de futuro, expectativas sobre a plataforma, e o futuro de mercado de trabalho dentro ou fora das plataformas.

CBP06 | Comunicação breve de pesquisa

Enquanto mulher, uma análise intergeracional do feminino no trabalho

Larissa Vasconcelos Rodrigues (UNILEÃO/CE), Mariana Morais de Oliveira (UNILEÃO/CE)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: MULHER, TRABALHO, ORGANIZAÇÕES

Resumo: A pesquisa visa compreender os desafios e impactos vivenciados pelas mulheres no espaço de trabalho, apenas e tão somente por serem mulheres, ao longo dos anos com uma caracterização sócio-histórica da gênese desses desafios. Tem como objetivo compreender de que forma o ambiente de trabalho pode ter impactado a atuação profissional de mulheres ao longo dos anos. De tal modo, evidencia-se que o método utilizado a fim de atingir o objetivo proposto é o de uma pesquisa descritiva e de levantamento com aplicação e análise de questionários em 168 mulheres com idade igual ou superior a 18 anos que atuaram ou atuam em espaços de trabalho. Nestes questionários foram abordadas questões que albergam a percepção das mulheres sobre situações de privilégios, sentimentos de inferiorização, desafios da maternidade e desigualdade de gênero. Sua abordagem se caracteriza enquanto mista. Os resultados encontrados nessa pesquisa evidenciaram a percepção das mulheres acerca da existência dos desafios experienciados por estarem no espaço laboral, de tal forma que a condição de ser mulher as impacta negativamente desde a tentativa de inserção até a atuação em diversos eixos de sua carreira profissional. Além disso, ficou evidente na pesquisa que o alto número de mulheres que já presenciaram práticas de assédio, fazendo-se necessário o questionamento de qual a cultura organizacional vigente nesses espaços que permite a banalização do machismo e do assédio com teor sexual sem que existam práticas punitivas para com um comportamento deste nível. Os achados na pesquisa apontaram para discussões a partir de uma análise articulada sobre a percepção sobre o sentimento de inferioridade no ambiente de trabalho por ser mulher; os desafios da maternidade no trabalho e desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. Apesar da ascensão do movimento feminista, e a inserção da mulher no espaço de trabalho, esta ainda enfrenta inúmeros desafios apenas e tão somente por ser mulher. que apesar da ascensão do movimento feminista, e a inserção da mulher no espaço de trabalho, esta ainda enfrenta inúmeros desafios apenas e tão somente por ser mulher. Faz-se necessária a psicoeducação a fim de obliterar as práticas de segregação e discriminação do feminino no trabalho, para que assim seja possível mudar a cultura machista presente na sociedade que dificulta a ascensão feminina.

A ótica ginocentrismo: gênese da diversidade ou politização moral do papel feminino?

Larissa Vasconcelos Rodrigues (UNILEÃO/CE), Rannyel Andrade Ribeiro (UNILEÃO/CE)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: GINOCENTRISMO, MULHER, DIVERSIDADE

Resumo: A pesquisa visa estabelecer uma discussão sobre o lugar da mulher nas organizações a partir do fenômeno do Ginocentrismo, bem como as relações sociais que perpassam o ambiente de trabalho. Tem como objetivo analisar a prática das mulheres em cargos de gestão. Assim, busca-se entender o papel feminino e os fenômenos que o envolve analisando esta relação entre diversidade e gestão organizacional no ramo da educação, sobretudo, analisar a prática das mulheres e suas vivências em cargos de gestão. E, a partir do fenômeno do ginocentrismo, busca investigar se essa circunstância determina a entrada da mulher no mundo organizacional por valorização da diversidade e competência, ou se ainda reduzem a mulher de forma simplista aos trabalhos dispostos a estes aspectos educacionais. A pesquisa utili-

zou como método um estudo de caso, visto que é de base investigativa de um contexto real. A abordagem da pesquisa é de caráter qualitativo. Utilizou-se de entrevistas semiestruturadas com gestoras de uma empresa de grande porte do ramo educacional em Juazeiro do Norte - CE. Os materiais apanhados foram analisados a partir da Análise de Discurso. Os resultados trazem aos leitores uma nova perspectiva do ser feminino e as relações desta com o meio social e trabalho, compreendendo a diversidade ligada ao desenvolvimento feminino e suas representações. Além disso, observou-se que as mudanças culturais que acontecem até os dias atuais têm alterado de forma significativa a configuração de identificação dessas mulheres frente à sociedade. Tal fenômeno pode ser observado pelo crescimento, mesmo que a passo curto, delas no mercado de trabalho. Não se pode deixar de mencionar que as mudanças econômicas e sociais ainda causam uma disparidade entre homens e mulher. Posto isso, ao que se percebe na pesquisa, baseado no fenômeno do ginocentrismo, a mulher é vista de diversas perspectivas e sua ação no meio é eminentemente tão importante quanto a do homem. Dessa forma, as características do feminino, sejam elas, as habilidades sociais impostas ou os atributos por elas conquistados enquanto competências, não são motivos para justificar sua entrada em instituições.

Mulheres brasileiras 60+: desafios no trabalho e impactos da pandemia da COVID-19

Bárbara Beatriz Freitag (USP), Ana Cristina Limongi França (USP)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: IDOSOS, MULHERES, TRABALHO

Resumo: A condição feminina tem revelado elementos surpreendentes de construção psicossocial em diversos cenários da sociedade. Em tempos de enfrentamento da Pandemia da COVID-19, realizou-se este estudo sobre mulheres brasileiras 60+ com o objetivo de identificar os impactos desta pandemia em suas vidas e desafios profissionais. Optou-se pelo método de amostragem não probabilístico do tipo bola de neve. Os dados foram coletados via web, com questionário on-line autopreenchido. Os resultados foram analisados com estatística descritiva na base do software SPSS. Obteve-se 328 respostas de mulheres nascidas e residentes no Brasil, agrupadas em dois segmentos: o Grupo A com 50,30% da amostra, referente às mulheres que declararam interesse em permanecer trabalhando e o Grupo B, com 49,7% da amostra que não têm interesse em permanecer trabalhando. Quanto à escolaridade: a maioria das respondentes tem ensino superior, sendo que no Grupo A, a frequência de pessoas com pós-graduação é maior. A maioria das respondentes é casada, não tem dependentes menores, reside com mais de uma pessoa e tem renda mensal de 3 a 6 salários mínimos. No Grupo A, 57,6% são responsáveis pela renda principal no núcleo familiar, enquanto no Grupo B, são 49,1%. Mais de 88% das mulheres não tiveram COVID-19. Os principais impactos da pandemia apontados pela maioria foram: começar a prestar mais a atenção para sua saúde geral e qualidade de vida; dedicar mais tempo para família e amigos; sentir-se protegida por ser considerada grupo de risco pela idade; sentir sintomas de ansiedade ou de depressão em virtude da pandemia; trabalhar em home office; participar de cursos na Internet e o falecimento de amigos ou familiares. A maioria do Grupo A é aposentada formalmente e continua exercendo alguma atividade profissional como prestadora de serviço ou autônoma, empresária, voluntária ou servidora pública. Entre elas, os principais desafios apontados para permanecer trabalhando foram: dificuldade de acesso e de uso de programas de computador, necessidade de fluência em inglês e etarismo. Os resultados revelaram que: a maioria das respondentes tem interesse em permanecer trabalhando, são responsáveis pela renda principal da família, sentiram necessidade de cuidar mais de sua saúde e família durante a pandemia, são aposentadas formalmente, mas permanecem trabalhando. Os achados deste estudo se limitam a uma amostra de mulheres com acesso à Internet, pois foi realizado eletronicamente. Estudos

futuros, poderão ratificar este estudo exploratório inicial, com vistas a obter validação mais ampla para a população 60+ feminina brasileira.

A precarização do trabalho nas relações sociais de sexo para a pobreza feminina – Brasil – Portugal

Ana Lucia Alencar Burgos (Universidade de Coimbra)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: POBREZA, TRABALHO, DESIGUALDADES SOCIAIS

Resumo: 1. OBJETIVO O objetivo deste relato de pesquisa é identificar a pauperização feminina quando são observadas as categorias sexo, renda, trabalho, classe e escolaridade. Esse artigo faz uma análise das mulheres com enfoque na precarização do trabalho feminino no Brasil e em Portugal. Utilizaremos o estudo de caso realizado no Condomínio Volterra localizado em Duque de Caxias / RJ / Brasil. 2.MÉTODO Foram aplicados questionários de pesquisas aos moradores do Condomínio Volterra, de forma participativa. A população beneficiaria é composta das 500 famílias ribeirinhas que viviam nas margens do Rio Sarapuí, em Duque de Caxias, no Estado do Rio de Janeiro e foram reassentadas para o Condomínio. 2. RESULTADOS No Condomínio Volterra , cerca de 64,9% dos beneficiários são mulheres chefes de família. Enquanto apenas 35,1% são homens. Sobre a categoria idade, cerca de 41,7% possuem idade entre 36 a 59 anos. Com faixa etária de 26 a 35 anos, encontramos 24,5% de pessoas e entre 18 a 25 anos, um percentual de 20,9%. Na categoria escolaridade, cerca de 44,6% possuem o ensino fundamental incompleto. Cerca de 21,4% possuem o ensino fundamental completo. Cerca de 13,7% possuem o ensino médio incompleto e cerca de 21,4% possuem o ensino médio completo. Cerca de menos de 10% possuem ensino superior. Na categoria Raça, cerca de 34,9% se declararam pretas; 46,2% se declararam pardas. Cerca de 16% se declararam brancas; 2% se declararam amarelas e 0,9% se declararam indígenas. Os moradores com atividades formais, representam cerca de 16,1%. Os de trabalho informal, são cerca de 36,1%. Cerca de 38%, estão desempregados e vivem com os recursos do Governo Federal através dos Programas Bolsa Família e do Auxílio Emergencial. Complementam sua renda com trabalhos temporários. 3. DISCUSSÃO A precarização feminina do trabalho é determinante no Brasil e tem atingido também Portugal. No Brasil, existem desigualdades sociais infinitas, com populações vivendo sem condições de habitabilidade e de vida, além da ausência de oportunidades de emprego, trabalhos precarizados, baixos salários, principalmente as mulheres, que exercem a dupla jornada de trabalho, doméstico e fora do lar. Em Portugal também observamos que são as mulheres que ocupam os trabalhos mais precarizados, informais, temporários, part-time. Em Portugal e em países da União Européia estas mulheres são em maioria, imigrantes, principalmente brasileiras, que vivem de profissões associadas a limpeza e a assistência social. Se destacamos as mulheres negras, tanto no Brasil, como em Portugal, a situação laboral é mais precarizada.

Ocupação rainha do lar? Sentidos do trabalho para mães trabalhadoras

Victor Cláudio Paradela Ferreira (UFJF), Sabrina dos Santos Vidigal Martins (UFJF), Débora Vargas Ferreira Costa (UFRRJ)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: TRABALHO FEMININO, DESIGUALDADE DE GÊNERO, SENTIDOS DO TRABALHO

Resumo: O trabalho representa uma instituição social fundamental, estruturante da identidade e parte constituinte da existência humana individual e coletiva. A atividade laboral representa mais que uma fonte de renda, significando também realização pessoal, fonte de relacionamento com outras pessoas e sta-

tus social (Morin, 2001; Kubo & Gouvea, 2012). Assim, diferentes pesquisas têm buscado identificar as relações existentes entre os aspectos objetivos e subjetivos do trabalho contemporâneo (Coutinho, 2009). Historicamente, as mulheres enfrentam barreiras para se inserirem nas atividades profissionais. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE,2021) ainda é significativa a diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Especialmente quando são mães de crianças pequenas, as tarefas do lar ainda lhes são mais afetas às mulheres do que aos seus maridos. Silva et al. (2012) realçam, entretanto, que, em escala global, a tradicional divisão sexual do trabalho sofreu transformações significativas, com implicações nas práticas de conciliação entre vida profissional e familiar. Teykal e Rocha-Coutinho (2007) destacam que as mulheres passaram, nas últimas décadas, a ocupar os mais variados postos de trabalho em corporações nacionais e internacionais, tribunais superiores, ministérios, topo de grandes empresas, e liderança de pesquisas de tecnologia de ponta. Estão, portanto, cada vez mais, assumindo o espaço público e conquistando posições prestigiadas. Ramos (2019) realça que tais conquistas deveram-se, em grande medida, ao movimento feminista, não representando, portanto, uma concessão dos homens. Nesse contexto, pesquisa aqui apresentada buscou compreender os sentidos do trabalho para um grupo de mulheres trabalhadoras e mães pertencentes à classe média. A investigação contou com entrevistas semiestruturadas com 22 mulheres. Os depoimentos confirmaram a importância fundamental do trabalho como elemento estruturante de suas vidas, mas revelaram, também, dilemas e dificuldades ainda vivenciados. Por outro lado, ficou claro que elas não se conformam mais com o papel de "rainha do lar", manifestando o desejo de lutar pela consolidação das conquistas já obtidas. Como o trabalho doméstico não remunerado, majoritariamente realizado por mulheres, é entendido socialmente como "não trabalho" e, portanto, desvalorizado, a entrada delas na economia permitiu que fossem vistas como indivíduos mais autônomos.

Maternidade, trabalho e sobrecarga na pandemia: uma perspectiva interseccional

Aline Monteiro do Amaral Capelletti (UFMT), Lidiane Silva de Araújo (UFCG), Andressa Matos Minuzzo dos Santos (UFMT)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: MATERNIDADE, TRABALHO, PANDEMIA DA COVID-19

Resumo: A pandemia da COVID-19 intensificou outras preocupações preexistentes no Brasil, tais como as desigualdades de gênero, raça e classe. Assim, à luz da perspectiva interseccional, o presente estudo objetivou compreender as vivências de mulheres sobre a relação maternidade x trabalho durante a pandemia, em função dos marcadores raça e classe, além de questões de trabalho e autopercepção de sobrecarga e de suporte social. As participantes responderam, via Google Forms, a questões de natureza sociodemográfica e a um questionário semiaberto com perguntas relacionadas ao tema do estudo, cujas respostas foram submetidas ao software IBM SPSS e ao software IRAMUTEQ. O levantamento sobre as questões de raça revelou que a metade da amostra foi composta por mulheres brancas (50%). Quanto à classe, 19,2% das participantes recebem até dois salários mínimos, enquanto as demais excedem esse limite de renda. Os resultados indicaram que, embora parcela considerável das participantes conte com suporte social para auxílio nos cuidados dos filhos (60,3%), a maioria das mulheres se sente sobrecarregada (86,1%) e com impactos profissionais negativos em razão da pandemia (69,9%). Quanto aos relatos das mulheres, a análise do corpus textual desvelou cinco classes temáticas, a saber: (1) Desafios para conciliar as demandas maternas com o ensino remoto dos filhos; (2) A importância dos recursos da rede de apoio; (3) Acomodação às novas mudanças; (4) Adaptação aos encargos impostos pela rotina de home office e; (5) Dificuldades impostas pela pandemia. Os conteúdos característicos das classes aludidas sintetizam, de

modo geral, as vicissitudes da maternidade e do trabalho enfrentadas pelas participantes no período de distanciamento social, cujos encargos foram amplificados, vulnerabilizando o grupo estudado quanto à sobrecarga e às condições de trabalho. As pautas levantadas foram igualmente encontradas na nuvem de palavras e análise de similitude. Embora o estudo tenha sido ancorado na perspectiva interseccional, limitações metodológicas inviabilizaram uma análise consistente em termos dos marcadores sociais, uma vez que, em razão da amostragem utilizada, o acesso à pesquisa ficou restrito ao círculo social das participantes inicialmente contatadas pelas pesquisadoras (isto é, maioria professoras e estudantes universitárias). Por isso, a classe 2 tornou perceptível alguns privilégios das participantes de maioria branca. Esse achado reverbera a necessidade de desenvolvimento de pesquisas que abordem determinados segmentos profissionais, tais como babás e empregadas domésticas. Por fim, novos estudos são sugeridos, a fim de alcançar grupos de mulheres de diversas raças e classificações socioeconômicas.

A relação entre maternidade e trabalho de mulheres primíparas: um estudo longitudinal

Lília Bittencourt Silva (UFBA), Sonia Maria Guedes Gondim (UFBA)

Financiador: CAPES
Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRABALHO, MÃES, ESTUDOS LONGITUDINAIS

Resumo: No modelo de família formada por um homem e uma mulher, o tornar-se mãe pela primeira vez propiciou a intensificação da expectativa de conciliar duas esferas centrais da vida da mulher: a maternidade e o trabalho. Aprofundar a compreensão da relação maternidade e trabalho é de fundamental importância, visto que a maternidade e o trabalho são esferas centrais na vida da maioria das mulheres, especialmente quando se considera o ingresso da mulher no mercado do trabalho. Objetivo: Analisar as possíveis mudanças na relação entre maternidade e trabalho considerando as expectativas profissionais, os sentimentos vivenciados no trabalho, os conflitos trabalho-família e as interfaces positivas trabalho-família das mulheres primíparas em três momentos distintos: a gravidez, a licença-maternidade e o retorno ao trabalho. Método: Conduziu-se um estudo qualitativo e longitudinal com doze mulheres de Salvador/Bahia, entrevistadas individualmente em três momentos distintos. Os dados foram analisados com ajuda do software IRaMuTeQ. Resultados: Ao comparar os resultados nos três momentos das mulheres entrevistadas, evidenciou-se as sub-representações e sobrerrepresentações estatísticas dos enunciados produzidos em cada momento na constituição das classes lexicais resultantes. Na cl.4 (expectativas profissionais), os segmentos de texto produzidos no período da gravidez ($\chi2=14^{**}$) ficaram sobrerrepresentados; enquanto, no momento do retorno ao trabalho ($\chi2=-12,9^{**}$), ficaram sub-representados. A cl.1 (sentimentos vivenciados no trabalho) apresentou uma sobrerrepresentação de segmentos de texto produzidos no momento da gravidez ($\chi2=4,2^{**}$) e uma sub-representação no momento de retorno ao trabalho ($\chi2= -7,3^{**}$). Na cl.2 (conflitos trabalho-família), o movimento foi diferenciado. Houve uma sub-representação de segmentos de texto no momento da gravidez ($\chi2= -19,2^{**}$) e uma sobrerrepresentação no momento de retorno ao trabalho ($\chi2=15,1^{**}$). Na cl.3 (interfaces positivas trabalho-família), não houve tendência de sobre ou sub-representação nos três momentos: gravidez ($\chi2=0,5$ ns), licença-maternidade ($\chi2= -0,8$ ns) e retorno ao trabalho ($\chi2=0,8$ ns). Discussão: As expectativas profissionais e os sentimentos vivenciados no trabalho mudam ao longo do tempo, estando mais presentes nos discursos das mulheres durante a gravidez. Os conflitos trabalho-família mudam ao longo do tempo, mostrando-se mais presentes nas falas das mulheres no momento do retorno ao trabalho. As interfaces positivas trabalho-família não mudam ao longo da gravidez, da licença-maternidade e do retorno ao trabalho.

CBP07 | Comunicação breve de pesquisa

Cultura organizacional em hospitais: uma revisão

Isabela Aires Marangoni (UFU), Heila Magali da Silva Veiga (UFU), Pedro Vittor Garcias Gonçalves (UFU), Jônatas Gregório Caetano (UFU), Izabela Aguiar (UFU)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: CLIMA DE SEGURANÇA , HOSPITAIS, REVISÃO

Resumo: O construto Cultura de Segurança (Safety Climate) foi introduzido na literatura ao final da década de 1980, e está inserido num contexto de preocupação com a segurança do paciente com vistas a reduzir a ocorrência de erros por parte de profissionais de saúde e melhorar os eventos adversos oriundos de atendimento médico-hospitalar. Esse conceito trata de cultura organizacional voltada para a segurança, e sobre o modo como os trabalhadores percebem o ambiente organizacional em relação aos aspectos alusivos à segurança. Pode-se afirmar ainda que é entendida como todas as práticas, crenças, valores e políticas pautadas na responsabilidade mútua e comprometimento dos profissionais do hospital em prevenir acidentes, com o foco na aprendizagem e capacitação dos mesmos, priorizando também sistemas seguros. É uma temática com relevância teórica e prática que vem sendo pouco estudada. Assim, o objetivo do presente trabalho foi realizar uma revisão sistemática de literatura, usando a metodologia PRISMA, no período de 2015 a 2021 do construto cultura de segurança na plataforma Scielo. A busca foi realizada no período de agosto a novembro de 2021. Inicialmente, foram encontrados 65 artigos, destes 10 atenderam aos critérios de inclusão. Os resultados apontam que prevalecem as pesquisas quantitativas correlacionais transversais, prevalecendo os estudos descritivos. Em todos os trabalhos foi adotado o Questionário de Atitudes de Segurança - SAQ, que mensura o Clima de Segurança do Paciente Geral, o qual utiliza escala de resposta likert de cinco pontos e abarca as dimensões: clima de trabalho em equipe, clima de segurança, satisfação no trabalho, percepção do estresse, percepção da gestão da unidade e do hospital e condições de trabalho. Verificou-se elevada diversidade na média obtida pelos participantes em cada uma das dimensões nos diferentes estudos, sendo encontrado valores abaixo daqueles denominados de referência, ou seja, valores mínimos desejados para promoção da cultura de segurança. Entre as lacunas identificadas na literatura está a investigação dos consequentes de cultura de segurança, estudos longitudinais e modelos de investigação incluam mais variáveis. O desenvolvimento de novos estudos contribuirá para o avanço de uma temática com contribuição efetiva para o bem-estar das pessoas hospitalizadas.

Características das equipes de saúde em contexto pandêmico: uma revisão integrativa da literatura

Fernanda Drummond Ruas Gaspar Chaves (UnB), Gardênia da Silva Abbad (UnB), Kelly Regina de Carvalho Gonçalves (UnB), Leticia Mara de Lima Meira (UnB), Luiza Martins Silva Guimarães (UnB), Cristina Gomes de Queiroz (UnB)

Área: Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação
Palavras-chave: TREINAMENTO, EQUIPES DE SAÚDE, COVID 19

Resumo: Em um contexto de crise sanitária e combate à pandemia da COVID-19, o trabalho das equipes em saúde tornou-se ainda mais desafiador, pois envolveu uma diminuição das fronteiras da atuação entre profissões e requereu a aquisição repentina de habilidades socioafetivas pouco desenvolvidas nos cursos em saúde e nos próprios contextos de trabalho. Os programas de residência precisaram adaptar suas rotinas de assistência e autocuidado para o enfrentamento adequado das dificuldades em favor da segu-

rança dos pacientes e das equipes de saúde. Havia poucos estudos na literatura sobre equipes de saúde em contextos de enfrentamento de epidemia. Em função dessa lacuna e da importância do tema, foi realizada uma revisão de literatura sobre programas de treinamento e educação em saúde para residentes no contexto de combate a pandemia da COVID-19. Foi feita uma busca 360º por artigos científicos, revisados por pares, no portal de periódicos CAPES, no período 2020-2022. Foram identificados 87 artigos que abordaram características e adaptações no trabalho das equipes de saúde durante a crise pandêmica. Após a leitura dos resumos, foram selecionados 37 artigos sobre treinamento para residentes da área de saúde. Da amostra de artigos selecionada, 48,6% são relatos de experiência, 86,4% citam ações de treinamentos e 34,3% incluem conteúdos instrucionais relacionados ao uso de habilidades socioafetivas. As atividades de capacitação com os residentes foram migradas para o formato virtual e a maior parte dos treinamentos visava a adoção de protocolos de controle de infecção, uso adequado de equipamentos de proteção individual e aspectos éticos de cuidado ao paciente. Foram identificadas, em menor escala, intervenções educativas sobre humanização na assistência, estabelecimento de relações de empatia, comunicação de más notícias e compartilhamento instantâneo de informações e de suporte social. Materiais didáticos e avaliações foram transpostos para plataformas de ensino virtual, possibilitando aprendizagens autodirigidas. Observou-se, ainda, que os cursos centraram-se, em sua maioria, em procedimentos técnicos e na melhoria do relacionamento e comunicação dos profissionais com o paciente, porém sem abordar a qualidade dos relacionamentos interpessoais dentro das equipes de saúde. Sugere-se a realização de pesquisas com delineamentos metodológicos mais robustos que abordem efeitos de intervenções de treinamento sobre habilidades socioafetivas favoráveis ao trabalho colaborativo das equipes de residências. Recomenda-se, ainda, pesquisas sobre o quanto os treinamentos virtuais e de curta duração são capazes de desenvolver habilidades socioafetivas e diminuir as barreiras de comunicação entre integrantes de equipes multiprofissionais em saúde.

Saúde mental de profissionais da saúde no contexto da pandemia de COVID-19

Carolina de Souza Walger (UFPR), Mariane Gisele da Silva (Universidade Positivo), Heitor Bacinelo Merlo (Universidade Positivo), Camila Bruning (UFPR)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: SAÚDE MENTAL, PANDEMIA, PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Resumo: Profissionais da área da saúde estão em constante exposição a situações que potencializam impactos psicossociais e psicossomáticos negativos em decorrência do trabalho. Esse contexto afeta a saúde e o bem-estar do trabalhador e, também, o desempenho no trabalho. A pandemia da COVID-19 acentuou o sofrimento em decorrência do trabalho, intensificando quadros de estresse, ansiedade, depressão, fazendo com que profissionais da saúde fossem considerados vulneráveis aos efeitos psicossociais da pandemia. Dessa forma, o presente trabalho teve como objetivo mapear impactos da pandemia da COVID-19 sobre as condições de trabalho e saúde mental de profissionais da saúde. Para tanto, realizou-se uma pesquisa exploratória, de levantamento, por meio de um questionário on-line, com 27 perguntas abertas e fechadas, sobre dados sociodemográficos, perfil profissiográfico, condições de trabalho, percepção quanto à saúde mental. Participaram da pesquisa 34 respondentes, sendo a maioria mulheres (29), na faixa etária de 30 a 50 anos (21), que dividem moradia com outras pessoas (32), atuam em hospitais (21), como enfermeiras (6), técnicas de enfermagem (14), médicas (3) e psicólogas (7). No contexto da pandemia, as respondentes não perceberam alterações significativas nas condições físicas de trabalho, recursos para o trabalho, remuneração, relação com colegas e chefia. Contudo, 13 respondentes informaram trabalhar por mais de 40 horas semanais e 18 indicaram incompatibilidade do quadro funcional para

atender a demanda de trabalho. No que se refere à percepção quanto à saúde mental, houve prevalência de nervosismo, irritação, preocupação excessiva, sentimento depressivo, cansaço, exaustão, desânimo, sentimento de estar emotivo demais, alterações no sono, dor de cabeça, dores no corpo. Em menor grau, foram indicados dificuldade em se acalmar, não vivenciar sentimentos positivos, falta de desejo, desesperança, falta de iniciativa, dificuldade em realizar tarefas, sentimento de pânico, alterações de humor, choro constante, sentimento de não ser valorizado como pessoa, tremores, coração acelerado, falta de apetite. Os resultados revelam que houve intensificação da jornada de trabalho e sobrecarga no trabalho dos profissionais da saúde durante a pandemia de COVID-19; e que o contexto de trabalho tem sido fonte de sofrimento psíquico para esses trabalhadores. Essa realidade aponta para a necessidade de desenvolvimento de ações específicas de intervenção junto a essa população, em vistas de resgatar e promover saúde mental no contexto de trabalho.

Incidentes críticos de habilidades socioafetivas no contexto multiprofissional em saúde

Fernanda Drummond Ruas Gaspar Chaves (UnB), Gabriella Lima da Mata (UnB), Gardênia da Silva Abbad (UnB), Maria Eduarda Calaça da Silva (UnB), Luiza Martins Silva Guimarães (UnB), Cristina Gomes de Queiroz (UnB)

Área: Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação
Palavras-chave: INCIDENTES CRÍTICOS, HABILIDADES SOCIOAFETIVAS, RESIDENTES MULTIPROFISSIONAIS

Resumo: A técnica de incidentes críticos permite a coleta de informações sobre o comportamento humano, solicitando ao entrevistado ou a um grupo de trabalhadores que exemplifiquem situações de fracasso e de sucesso nas rotinas de trabalho. O objetivo desta pesquisa foi identificar habilidades socioafetivas adotadas por residentes no contexto multiprofissional em saúde, por meio da análise de entrevistas. A pesquisa foi realizada em um Hospital Universitário brasileiro, que possui programas de residência médica e multiprofissional. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com quatro preceptores do programa de residência médica, nove preceptores da residência multiprofissional, um residente de medicina e dois residentes multiprofissionais. Os quinze entrevistados foram selecionados por conveniência e disponibilidade. As entrevistas foram realizadas por videoconferência e gravadas conforme o consentimento dos participantes. Foram apresentados aos entrevistados cinco tipos de habilidades socioafetivas sugeridas pela literatura científica como desafiadoras no trabalho colaborativo em saúde. Os entrevistados foram orientados a escolher, com base no seu contexto de atuação, a habilidade socioafetiva mais importante ao desenvolvimento profissional do residente, justificando a escolha com exemplos de situações reais. O conteúdo das entrevistas foi transcrito de forma literal por integrantes do grupo de pesquisa, totalizando um corpus de 38.140 palavras. Foi realizada uma leitura aprofundada de todas as transcrições e extraídas as falas que evidenciaram incidentes críticos de habilidades socioafetivas necessárias ao desenvolvimento dos residentes. Os incidentes críticos foram identificados e extraídos, inicialmente, de forma individual, por cinco integrantes do grupo de pesquisa. A descrição final das habilidades foi obtida por meio de um consenso do grupo sobre as mais citadas pelos entrevistados. Os resultados indicaram demandas de aprendizagem definidas como dificuldades de compreensão de papéis profissionais por diferentes integrantes de equipes inter e multiprofissionais de saúde. De acordo com os preceptores e residentes entrevistados, a dificuldade de compreender papéis compromete também o uso de outras habilidades favoráveis ao trabalho colaborativo, como o debate de opiniões e a tomada de decisão conjunta sobre a assistência prestada ao paciente. O levantamento de incidentes críticos indicou desafios relevantes sobre a multiprofissionalidade em saúde, devido a lacunas na formação uniprofissional que ainda vigora nos cursos da área de saúde e as escassas oportunidades de requalificação profissional e educação

permanente no contexto de trabalho. Este diagnóstico possibilitou a elaboração de um curso de habilidades socioafetivas para residentes baseado em exemplos extraídos de cenários reais de formação e prática profissional.

Autonomia profissional de enfermeiros: um estudo a partir de incidentes críticos

Mara Aguiar Ferreira (Unichristus/CE), Elaine Marinho Bastos (UFC)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: CLINICA DA ATIVIDADE, ENFERMAGEM, AUTONOMIA

Resumo: A enfermagem compõe expressivo contingente da força de trabalho em saúde no Brasil. Trata-se de grupo profissional amplamente distribuído e que vem ocupando importante espaço no contexto público e privado da saúde, nos diversos âmbitos da assistência, principalmente com o advento da pandemia por SARS-CoV-2 OBJETIVO Compreender como a autonomia profissional é vivenciada por enfermeiros, a partir do estudo de casos concretos de seu cotidiano de trabalho. MÉTODO Foi realizada uma pesquisa de cunho descritivo, exploratório e qualitativo, articulando dois estudos, o primeiro realizado por meio de entrevistas semi-estruturadas, baseadas no Método de Decisões Críticas, e o segundo a partir da utilização da Técnica de Confrontações por Pares, inspirada na abordagem da Clínica da Atividade. Posteriormente foram organizados e submetidos à análise de conteúdo temática. RESULTADOS E DISCUSSÃO Dentre os principais resultados obteve-se que a precarização das condições de trabalho constitui fator que afeta a atividade do enfermeiro, enrijecendo o gênero profissional, restringindo o estilo, diminuindo seu poder de agir e a possibilidade de utilização da catacrese. Verificou-se que a falta de apropriação do conhecimento, configura aspecto desfavorável para a edificação da autonomia. Constatou-se nos enfermeiros um movimento dicotômico que, se por um lado assinala o seu desejo de autonomia, manifesto pelos posicionamentos de descontentamento frente a práticas e situações que denotam submissão, por outro revela sua inércia na busca por mudanças, a acomodação diante da atualização do conhecimento e a ausência de implicação com a postura de responsabilidade que a condição autônoma enseja. Desse modo, inferiu-se que os enfermeiros não fazem uso máximo das prescrições postuladas pelos dispositivos trabalhistas, legais e de classe e que, notavelmente, o real da sua atividade apresenta-se mais restrito que o trabalho prescrito, no que se refere a práticas autônomas. Os achados corroboraram a literatura e assinalam à necessidade de rever posturas e posicionamentos, de modo a viabilizar a implementação de princípios técnicos, éticos e políticos congruentes com as demandas do cenário contemporâneo da enfermagem.

Identidade socioprofissional de residentes médicos: um estudo de caso

Adriane Vieira (EE/UFMG), Fátima Ferreira Roquete (UFMG), João Paulo Gomes de Carvalho (UFMG), Karla Rona da Silva (UFMG), João Antonio Deconto (UFMG), Selme Silqueira de Mattos (UFMG)

Fonte Financiadora: CNPq
Área: Psicologia do Trabalho
Palavras chave: Identidade profissional, residência médica, saúde

Resumo: A construção da identidade envolve traços e características individuais, relações sociais e participações em grupos sociais, que conjuntamente definem quem a pessoa é. A construção da identidade socioprofissional se constitui, portanto, pelo duplo processo de construção da identidade para o outro e de construção da identidade para si mesmo. O objetivo desta pesquisa foi descrever os atributos que ca-

racterizam a identidade profissional de médicos residentes a partir da autopercepção (percepção que eu tenho de minha profissão) e heteropercepção (percepção que a sociedade tem de minha profissão). Estudos apontam que a residência provoca fortes impactos no modo de vida dos acadêmicos pelo fato de exigir intensa carga horária de estudo em ambiente competitivo, estressante e insalubre. Interessa nesse estudo identificar como essas restrições interferem no processo de identificação com a profissão. Estudos com esta temática e que combinem técnicas quanti-qualitativas não foram identificados na literatura. O método de pesquisa escolhido foi o estudo de caso da Residência Médica de um Hospital Privado, localizado em Belo Horizonte. Para a coleta de dados foram utilizadas técnicas quantitativas e qualitativas de coleta e de análise de dados. Foi aplicado um questionário contendo a Escala de Auto e Heteropercepção Profissional, respondido por 20 residentes, analisado por meio de estatística descritiva. Na sequência foram realizadas entrevistas semiestruturadas com a participação de 9 residentes, submetidas à técnica de Análise do Discurso do Sujeito Coletivo. Os atributos que melhor caracterizam a profissão médica na autopercepção dos residentes são: esforço; tecnicidade; ética; dinamismo; e reconhecimento. Os atributos que os residentes acreditam que a sociedade concede a sua profissão são: subordinação; dedicação; e inovação. Nas entrevistas pode-se identificar fragmentos de discursos que confirmam que a rotina teórico-prática é árdua e exige muito esforço. Ao mesmo tempo os residentes se ressentem da falta de reconhecimento pela sociedade dessa intensa dedicação. O paciente chega ao consultório com mais informações, às vezes extraídas da internet e pouco confiáveis, e questionam o diagnóstico e a prescrição, o que acaba por gerar sentimentos de desvalorização e frustração, segundo os residentes. Concluiu-se que o não respeito e carência de retribuição podem comprometer a saúde física e emocional dos residentes. Para estudos futuros sugere-se inserir na amostra os usuários dos serviços, bem como a realização de pesquisas comparativas com outras profissões da saúde.

Unidades de terapia intensiva: o trabalho e suas repercussões no bem-estar do trabalhador

Lhaís Alves de Souza Pereira Santana (UFBA)

Financiador: CAPES
Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: COPING, BEM-ESTAR, TRABALHO

Resumo: As Unidades de Terapia Intensiva (UTIs) caracterizam-se como um ambiente complexo, voltado para o atendimento de pacientes críticos. A necessidade de cuidados contínuos e intensivos, a presença de tecnologia de alta complexidade e as diversas demandas dos pacientes e/ou familiares retratam como esse contexto apresenta exigências físicas, cognitivas e emocionais dos profissionais. A pandemia da COVID-19, marcada pela lotação dos hospitais, em especial, das UTIs, falta de medicamentos e incerteza quanto à contaminação e eficácia dos tratamentos, ainda pode ter acentuado as demandas às quais os profissionais estão expostos. A identificação das situações consideradas estressoras por esses profissionais, a forma com que lidam com elas e indicadores de bem-estar no trabalho podem contribuir tanto teoricamente para o campo de estudo quanto para a prática profissional em UTIs. Tendo em vista a importância da temática, este estudo buscou responder às seguintes questões: Como se caracteriza o contexto de trabalho de UTIs quanto aos estressores ocupacionais? Quais as estratégias de coping adotadas pelos profissionais? Quais os indicadores de bem-estar apresentados pelos profissionais das UTIs? Para isso, objetivou-se caracterizar os principais estressores ocupacionais em UTIs, bem como as estratégias de coping utilizadas para lidar com estes estressores e indicadores de bem-estar no trabalho, de acordo com a percepção dos profissionais. Foi realizado um estudo observacional, de natureza descritiva, tendo incorporado, de forma complementar, estratégia qualitativa de análise, sendo desenvolvido a partir da

análise documental e entrevistas semiestruturadas. No total, 35 profissionais atuantes em três UTIs de um hospital público do interior da Bahia participaram do estudo. Os principais resultados indicaram similaridades entre os grupos profissionais; a situação estressora mais frequentemente apontada foi a relacionada ao trabalho em si e o uso do coping focado no problema apresentou-se como mais adequado. De forma preponderante, foi observada a vivência de afetos positivos, o que denota que, apesar de atividades relacionadas ao trabalho em si serem consideradas como fontes de estresse, o enfrentamento adequado dessas situações pode levar à vivência de BET, como exposto na análise das possíveis relações entre as variáveis fontes estressoras, coping e BET. O coping, então, podendo acarretar resultados favoráveis, além de aliviar os sintomas do estresse, o que tem sido bastante reforçado na literatura, também pode proporcionar a vivência de BET. Nesse caso, o enfrentamento eficaz pode se configurar como um mecanismo que previne a ocorrência de burnout entre esses profissionais e como um potencial promotor da saúde.

Trabalho real do psicólogo hospitalar no Brasil: uma revisão sistemática de literatura

Carolina de Souza Walger (UFPR), Caroline do Rocio Luiz (UFPR), Camila Bruning (UFPR)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRABALHO REAL, TRABALHO PRESCRITO, PSICOLOGIA HOSPITALAR

Resumo: A Psicologia Hospitalar configura-se como um campo de atuação da Psicologia em vistas a atender múltiplas demandas circunscritas em instituições de saúde. Diante dessas múltiplas demandas emergem as perguntas de pesquisa que motivam este estudo, como: Qual é o cenário de atuação do psicólogo hospitalar no Brasil? Como é o contexto de trabalho destes profissionais? O trabalho prescrito, isto é, aquilo que o CRP e CFP preconizam que seja o trabalho destes psicólogos, condiz com o trabalho real que realizam/vivenciam nos hospitais? A partir dessas questões, este trabalho busca compreender sobre o trabalho real de psicólogos que atuam em Psicologia Hospitalar. Para abordar essa questão, o objetivo foi de identificar e analisar publicações na área de Psicologia no Brasil que versam sobre a atuação de psicólogos hospitalares no país. O desenho de pesquisa adotado foi, portanto, uma Revisão Sistemática de Literatura (RSL), e o método de revisão foi a recomendação Principais Itens para Relatar Revisões Sistemáticas e Meta-análises (PRISMA). A revisão sistemática de literatura realizada identificou e analisou 16 artigos que versam sobre a atuação de psicólogos hospitalares no Brasil, todos eles publicados em revistas da área de Psicologia. Os resultados permitem concluir que a realização de pesquisas sobre a temática é recente, as publicações são de 2004 a 2020 indicando a relevância atual desse assunto. O trabalho identifica, sistematiza e classifica quatro categorias temáticas abordadas nos 16 trabalhos: (i) competências e perfil do psicólogo hospitalar; (ii) o papel do psicólogo hospitalar em sua atuação nas instituições hospitalares; (iii) a formação do psicólogo hospitalar; e (iv) vivências e subjetividade de psicólogos que atuam em psicologia hospitalar. A análise dos artigos possibilitou identificar divergências entre o trabalho prescrito e o trabalho real do psicólogo hospitalar. Na Resolução CFP nº 13/2007, o psicólogo hospitalar é descrito como profissional com escopo de atuação amplo, porém a realidade nas instituições hospitalares demonstra quadros enxutos de profissionais para atender a todas as demandas solicitadas e um contexto de trabalho de sobrecarga. Além disso, nas descrições da atuação do psicólogo hospitalar, muitas vezes não é feita a análise crítica e real do trabalho, pois não levam em consideração as vivências e aspectos subjetivos da prática - isto é, a mobilização emocional e psíquica que envolve a atuação. Este estudo se propõe a promover uma discussão nesse sentido.

CBP08 | Comunicação breve de pesquisa

O impacto da GRH nos comportamentos de engagement e inovação em universidades públicas

Alexia Aguiar de Moura Ferreira Gomes (Universidade do Minho), Ana Luisa de Oliveira Marques Veloso (Universidade do Minho), Patricio Ricardo Soares Costa (Universidade do Minho)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS , INSEGURANÇA LABORAL, ENSINO SUPERIOR

Resumo: Uma das formas que as organizações possuem de buscar vantagem competitiva diante das mudanças ocorridas no mundo do trabalho é através da geração de novas ideias (Park, Song, Yoon & Kim, 2014) e do engagement por parte dos trabalhadores (Aninkan & Oyewole, 2014). A insegurança no trabalho, definida por De Witte (1999) como a preocupação geral do trabalhador sobre a existência do trabalho no futuro, se destaca como uma variável importante nos comportamentos dos trabalhadores e pode ser analisada no âmbito da relação de emprego destes com a organização em que atuam. A Gestão de Recursos Humanos pode promover a criatividade e a inovação organizacional através de suas práticas (Rodrigues & Veloso, 2013) e a forma como os colaboradores percebem e avaliam a GRH tem impacto nos seus comportamentos e atitudes nas organizações (Guest, 1999). O objetivo deste estudo foi compreender o impacto da GRH nos comportamentos de engagement e inovação dos trabalhadores e investigar o papel da variável insegurança (instabilidade) no trabalho como possível moderadora dessa relação, considerando o contexo de pandemia de Covid-19. A compreensão da GRH foi feita junto aos colaboradores baseando-se no modelo de Bowen & Ostroff (2004). O estudo dessas variáveis em contextos ainda escassos de investigação, como na área educacional, mostra-se importante para a compreensão do impacto dessas variáveis nos comportamentos dos trabalhadores e para a contribuição no desenvolvimento de políticas organizacionais internas de cultivo à essas variáveis No estudo apresentado, a estabilidade contratual foi considerada como uma evidência de (in)segurança no trabalho, sendo traduzida pelo tipo de vínculo laboral entre o trabalhador e a organização. Os participantes foram divididos em dois grupos, sendo os "Estáveis", com vínculo do tipo "estável" e "contrato sem termo", enquanto os "Não estáveis" possuiam vínculo de "estágio probatório", "professor substituto", "contrato a termo certo", "contrato a termo incerto" e "bolsa de investigação". Participaram no estudo 335 trabalhadores docentes e não-docentes de duas universidades públicas, sendo 171 de uma universidade brasileira e 164 de outra portuguesa. Os dados foram coletados em uma única etapa, no período de julho a dezembro de 2021, via formulário online anônimo. A investigação foi delineada como um método quantitativo-correlacional e transversal (Almeida & Freire, 2017). Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e inferencial, através do programa de análise estatística Jasp. Serão apresentados nesta conferencia, em Maio, as principais conclusões deste estudo.

Práticas de gestão de pessoas no Brasil: revisão sistemática da literatura

Amalia Raquel Pérez Nebra (Universidad de Zaragoza), Maria Núria Tordera Santamatilde (Universitat de València), Thiago Aguiar de Oliveira (Uniceub)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS, DESEMPENHO, BEM-ESTAR

Resumo: A área da gestão de pessoas tem se mostrado como aspecto diferencial para o alcance de resul-

tados e sobrevivência das empresas. Isso ocorre pois é por meio dessa área e das práticas de gestão de pessoas (PGP), no trato direto e indireto com as pessoas, que impulsionam o processo de desenvolvimento de uma organização. Mas ainda existem aspectos que precisam ser mais bem compreendidos na black box da Gestão de Pessoas. Para promover esta área de pesquisa no Brasil, O objetivo deste trabalho é realizar uma revisão sistemática sobre a conceitualização e seus desdobramentos de práticas de gestão de pessoas (PGP) no contexto nacional com base nos seguintes eixos: modelos explicativos, definição, operacionalização e relações sistêmicas das PGP. Foi utilizado o método PRISMA e os critérios de revisões sobre a temática, buscando apresentar novos insights sobre aspectos teóricos, operacionais e de medida que envolvem as PGP. Para isso, foram investigados 4 bases de dados, um total de 23 estudos empíricos contendo amostras brasileiras. Os resultados sugerem como pontos fortes: coerência conceitual, concentração de uso de um instrumento de pesquisa, e como pontos fracos a predominância do estudo de suas relações com resultados atitudinais, carência de alinhamento entre os modelos explicativos e os resultados das pesquisas e pouca investigação das relações sistêmicas das PGP, estudos unicamente transversais, etiquetas e ancoragens nem sempre justificadas na sua relação com os objetivos de pesquisa e intervenção. Identificaram-se lacunas que revelaram a necessidade de fortalecer os estudos em aspectos teóricos, necessidade de ampliação de perspectivas operacionais, e a inclusão de desempenho como variável de resultado, que é singularmente diferente da literatura internacional. Discute-se os resultados com sete recomendações relativas a: defesa de diferentes modelos explicativos, coerência na definição do conceito, múltiplos níveis de análise, uso de pacotes de práticas orientados a desempenho e bem-estar, estudos longitudinais, cuidado com etiquetas e ancoragens dos instrumentos, e finalmente a relação sistêmica das PGP para uma agenda de pesquisa.

Evidências de validade da escala suporte à aprendizagem em contexto universitário

Andresa Cristina Brascero de Souza (USP), Thaís Zerbini (USP)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: EVIDENCIAS DE VALIDADE, SUPORTE À APRENDIZAGEM, UNIVERSITÁRIOS

Resumo: Foram realizadas Análises Fatoriais Exploratória (AFE) e Confirmatória (AFC) com o objetivo de verificar evidências de validade da Escala Suporte à Aprendizagem (ESA) para o contexto universitário. A ESA avalia a frequência da ocorrência do suporte psicossocial à aprendizagem oferecido aos alunos de cursos de pós-graduação lato sensu e apresenta 23 itens associados à uma escala Likert de 5 pontos (1 nunca e 5 sempre). A amostra foi composta por 299 alunos brasileiros de cursos e modalidades distintas. A coleta de dados foi realizada remotamente, via Google Forms. Para análise de dados da AFE foi utilizada a matriz policórica e o método de extração Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS), visando extrair o número de fatores a ser retido. Foi utilizada também a técnica da Análise Paralela com permutação aleatória dos dados observados com rotação Robust Promin. A adequação do modelo foi avaliada por meio dos índices de ajuste Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI) e Tucker-Lewis Index (TLI). O índice H avaliou a estabilidade dos fatores. Os resultados apresentaram bons índices de ajuste na AFE (510,516/ 229= 2,23; $p < 0,001$; RMSEA = 0,064; CFI = 0,992; TLI = 0,993) e na AFC (c2/gl = 0,66; $p < 0,001$; RMSEA = 0,000; CFI = 1,000; TLI = 1,006). Foi encontrada uma estrutura bifatorial: Fator 1, composto por 19 itens, confiabilidade composta de 0,97 e Fator 2, composto por 4 itens, confiabilidade composta de 0,94. A estrutura bifatorial permite a diferenciação entre o suporte percebido informalmente e o suporte percebido formalmente, além de demonstrar que os alunos percebem os docentes como mediadores da aprendizagem e como representantes da instituição. De forma geral, os alunos desta amostra percebem o suporte à aprendizagem no contexto universitário. Verifica-se

que a Escala para Suporte à Aprendizagem para contexto universitário é estatisticamente válida e confiável.

Desafios e práticas na gestão de moradias universitárias públicas brasileiras
Patricia Azana Rezende Pereira (Universo), Elisa Maria Barbosa de Amorim Ribeiro (Universidade Salgado de Oliveira)

Financiador: CAPES
Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL, MORADIA ESTUDANTIL, ENSINO SUPERIOR

Resumo: A gestão da moradia estudantil enfrenta peculiaridades distintas de organizações de outras naturezas. A moradia é um espaço de garantia de direitos, em que estudantes experimentam relações horizontais entre si e são convocados, em maior ou menor grau, a participar de decisões coletivas. O estudo buscou caracterizar a dinâmica de funcionamento e as práticas de gestão empregadas nas moradias universitárias brasileiras. Participaram da pesquisa 12 gestores de moradias estudantis de universidades federais da capital e do interior, nas cinco regiões brasileiras. Foram utilizados questionário e entrevista semiestruturada realizados de forma remota, através da plataforma Meet. A análise do corpus foi realizada por meio classificação hierárquica descendente (Iramuteq), gerando quatro classes agrupadas em dois eixos: Sustento e Convivência. O primeiro refere-se à sobrevivência do estudante em situação de vulnerabilidade socioeconômica e compreende as classes: Acesso e Permanência - normas e operacionalização de editais de seleção de residentes e acesso a outros benefícios de assistência estudantil; e Estrutura Física - necessidades de manutenção predial e dos equipamentos, bem como controle patrimonial. De maneira geral, as diretrizes de funcionamento estão bastante restritas a regulamentos que normatizam direitos, deveres e sanções para infrações. O segundo eixo, de maior densidade textual, compreende desafios nas relações interpessoais, sendo organizado em duas classes. A primeira, Acolhimento e Mediação remete à necessidade do gestor manejar conflitos no momento inicial da alocação do estudante e durante a convivência diária, atribuição que consome grande parte do seu tempo e de sua equipe. O não cumprimento dos deveres, diferenças ideológicas, comportamentos machistas, racistas ou homofóbicos, e/ou divergências políticas são algumas causas de conflito identificadas. A segunda classe, Promoção do Bem-estar, engloba ações para encaminhar questões de saúde física, mental, financeira, de cultura e de lazer, como forma de oferecer suporte aos estudantes. Essa pesquisa contribuiu para a compreensão dos desafios enfrentados pelo gestor de moradia estudantil e das diferentes práticas empregadas para superá-los. Em alguns casos, encontramos propostas de participação estudantil no debate das questões desse coletivo. Mas a preocupação predominante expressa pelos gestores é a garantia do uso adequado dos bens públicos e de um padrão de convivência que não interfira nas operações ou imagem da Universidade. Por fim o estudo discute a necessidade de qualificar esse equipamento social, considerando seu potencial para promoção do bem-estar do estudante como etapa de assunção do objetivo de democratizar as condições de permanência desses jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica no ensino superior.

Escala autoeficácia para pós-graduação: evidências de validade
Andresa Cristina Brascero de Souza (USP), Thaís Zerbini (USP)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: AUTOEFICÁCIA, EVIDENCIAS DE VALIDADE, INSTRUMENTOS DE MEDIDA

Resumo: O instrumento de medidas Autoeficácia teve o objetivo de verificar evidências de validade por meio das Análises Fatoriais Exploratória (AFE) e Confirmatória (AFC). A crença da autoeficácia a partir da

teoria de Bandura propõe que o estudante consiga realizar atividades acadêmicas e transfira o conhecimento adquirido para o mercado de trabalho como o propósito de obtenção ou manutenção do emprego. A EAE avalia a percepção da crença de autoeficácia de estudantes de cursos de pós-graduação lato sensu e apresenta 16 itens associados à uma escala Likert de 5 pontos que avalia a frequência do comportamento em relação à crença de autoeficácia, sendo 1 sou incapaz e 5 sou totalmente capaz. A amostra foi composta por 303 alunos brasileiros de cursos diversos e nas modalidades de ensino presencial e ensino remoto emergencial. A coleta de dados foi realizada remotamente, via Google Forms. Para análise de dados da AFE foi utilizada a matriz policórica e o método de extração Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS), visando extrair o número de fatores a ser retido. Foi utilizada também a técnica da Análise Paralela com permutação aleatória dos dados observados com rotação Robust Oblimin. A adequação do modelo foi avaliada por meio dos índices de ajuste Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI) e Tucker-Lewis Index (TLI). O índice H avaliou a estabilidade dos fatores. O teste de esfericidade de Bartlett (3053,6 gl = 120, p < 0,001) e Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0,86 (IC 95% 0.863 - 0.892). Os resultados apresentaram bons índices de ajuste na AFE ($\chi 2/gl$ = 2,934; p < 0,001; RMSEA = 0,080; CFI = 0,971; TLI = 0,967) e na AFC (χ 2/gl = 1,845; p < 0,001; RMSEA = 0,053; CFI = 0,980; TLI = 0,977). A estrutura encontrada para o instrumento de medidas foi composta pela solução unifatorial, corroborando com os instrumentos encontrados na literatura, a confiabilidade composta foi de 0,93, portanto, trata-se de um instrumento de medidas estatisticamente válido e confiável.

Análises e competências para a gestão de conflitos: estudo com um grupo de universitários

Frederico Azevedo Alvim Assis (UFJF)

Área: Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação
Palavras-chave: CONFLITOS, COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS, UNIVERSITÁRIOS

Resumo: Estruturas curriculares de cursos de graduação em Administração apresentam disciplinas que abordam temas relacionados a aspectos comportamentais para a Gestão de Pessoas, com o propósito de promover o desenvolvimento de habilidades interpessoais nos futuros gestores. Para esse fim, os conteúdos ensinados englobam a gestão de conflitos. Em razão disso, surgiu o interesse de apresentar como que lidar com situações de conflito (conforme vividas por universitários) possa vir a revelar a necessidade de orientações de psicólogos para o desenvolvimento de competências, de futuros gestores, para a gestão de conflitos. Este estudo de caso, transversal e de caráter descritivo, foi realizado com 80 universitários de uma faculdade particular, situada em Juiz de Fora (MG), efetivamente matriculados nos cursos Tecnólogo de RH e graduação em Administração. Os participantes responderam um questionário misto, via Google Forms. Análises estatísticas descritivas das respostas revelaram que a maioria dos pesquisados reconhece que o ambiente corporativo se configura como o contexto mais propício para se observar e constatar relações de conflitos, sendo que o fator desencadeador de conflitos, identificado como a principal causa para induzir uma pessoa a se predispor para impasses com outras pessoas (a exemplo do que possa acontecer em interações com pares, colegas e chefes no local de trabalho), seja a atitude de persistir em defender um ponto de vista próprio, desconsiderando as opiniões divergentes, que possam ser manifestas por outras pessoas. Além disso, a maioria dos participantes afirmou já ter vivido situações de conflitos que não se restringiam às interações com amigos e familiares, mas vividas, também, nos locais de trabalho. Complementar a essa observação, os conflitos de relacionamento foram apontados, pelos pesquisados, como os mais frequentes de se revelarem nas interações entre membros de uma mesma equipe de trabalho, ou mesmo entre funcionários de diferentes setores, em uma mesma organização. Emoções como raiva, ansiedade, mágoas e tristeza foram comuns nas respostas dos pesquisados. Justa-

mente porque essas emoções impactam sobre a satisfação no ambiente de trabalho e nos comportamentos dos funcionários de uma organização, a gestão de conflitos se destaca como um tema a ser mais investigado na área da Psicologia Organizacional. Essa proposta se fundamenta principalmente quando, para se viabilizar eficácia em intervenções sobre as relações interpessoais estabelecidas em uma organização, se reconheçam necessárias as atuações de psicólogos, especialmente capacitados para analisarem emoções e comportamentos para, assim, orientarem gestores (e futuros gestores) sobre como desenvolverem competências para a gestão de conflitos.

Comportamento financeiro dos estudantes de bacharelado em administração de uma instituição federal de ensino

Edison de Oliveira Alves (IFES), Aline Oliveira de Souza (IFES), Lucas Marin Bessa (IFES)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: EDUCAÇÃO FINANCEIRA, ALFABETIZAÇÃO FINANCEIRA, COMPORTAMENTO FINANCEIRO

Resumo: A alfabetização financeira é conceituada como a combinação de conhecimento, atitude e comportamento financeiro, no qual os indivíduos buscam entendimento sobre os assuntos financeiros com intuito de auxiliar em suas decisões. Assim, os conhecimentos financeiros adquiridos ao longo da vida proporcionam aos indivíduos uma tomada de decisão mais assertiva, enquanto que a atitude financeira significa a predisposição dos indivíduos para a forma como lidam com o seu dinheiro, sendo assim, indivíduos que apresentam atitudes positivas tendem a lidar melhor com o seu dinheiro. Já o comportamento financeiro está relacionando ao planejamento, organização das receitas e despesas propiciando uma segurança financeira no longo prazo. Sendo assim, a presente pesquisa teve como objetivo descrever o comportamento financeiro dos estudantes do Curso Bacharelado em Administração de uma Instituição Federal de ensino, caracterizada como de natureza quantitativa, foi elaborada através de dados secundários oriundos de um questionário aplicado em março de 2021, sendo a amostra composta por 45 respondentes. Os dados foram analisados através de estatística descritiva e discutidos a partir da literatura pesquisada. Quanto aos resultados, observou-se que os estudantes, em geral, mantêm suas contas em dia, conseguem controlar suas finanças, não costumam adquirir empréstimos bancários ou outros tipos de financiamento e se responsabilizam pela gestão dos seus recursos financeiros. Quando estratificado o sexo dos respondentes e capacidade de poupança, tem-se que a maioria dos participantes que consegue poupar são do sexo masculino. Os resultados apontaram também para uma discrepância quanto ao rendimento recebido pelos participantes do sexo masculino quando comparado com o sexo feminino, tendo o público masculino maior rendimento médio mensal, sendo observado que quanto maior a renda, menor a participação do público feminino, acompanhando a literatura pesquisada que aponta quanto a ainda presente distância de rendimentos quando comparado os dois públicos. Além disso, aponta-se quanto ao relevante número de participantes que conseguem poupar parte de sua renda e apresentaram interesse em participar de iniciativas que promovam atividades de educação financeira. É importante salientar que o público pesquisado foi composto somente de estudantes do curso bacharelado em Administração, o que pode ter impactado nos resultados. Por fim, indica-se a implementação de iniciativas de educação financeira nas atividades dos cursos de graduação visando a melhoria da qualidade de vida dos estudantes e, consequentemente, de suas famílias e toda a sociedade.

CBP09 | Comunicação breve de pesquisa

Transformações no trabalho e os desafios impostos aos psicólogos gestores

Eveli Freire de Vasconcelos (UniDomBosco e CRP/MS), Maria Eduarda Avancini Casali (UCDB), Ana Karolyna Branquinho da Costa (Universidade Católica Dom Bosco), Wellington Gonçalves Pereira (Universidade Católica Dom Bosco), Lucas Alexandre Amaral da Silva (Universidade Católica Dom Bosco), Danielly Martins da Silva (UFMS)

Área: Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação
Palavras-chave: PSICOLOGOS GESTORES, DESAFIOS IMPOSTOS PELA PANDEMIA, PESQUISA COM DIARIOS

Resumo: A pesquisa tem como objetivo descrever a experiência pessoal do Psicólogo responsável pela Gestão de Pessoas de uma empresa do ramo alimentício, a partir das mudanças na situação de trabalho ocorridas no período de pandemia. A partir disso, traçou-se um recorte metodológico composto por pesquisa bibliográfica, revisão documental e análise de diários para a constituição da pesquisa, a qual possui caráter qualitativo e longitudinal. Com relação ao tratamento das informações coletadas por 15 semanas, contou-se com a análise de conteúdo de acordo com a perspectiva de Laurence Bardin e com o referencial de transição de Nancy Schlossberg (1981, 1984), adaptado por Peixoto (2020), para sistematização dos resultados obtidos utilizou-se o software ATLAS.ti. No que se refere aos dados encontrados percebe-se que o contexto, que em geral sempre foi visto como uma variável de menor importância na definição e delimitação da atividade desse profissional, ganha protagonismo. Dentre outros a pandemia, na fase inicial, também criou um grande ruído devido às barreiras de comunicação entre trabalhadores e empresas, que em função das mudanças e por falta de adequação e clareza não conseguiam interlocução adequada, todavia se exigia respostas imediatas. Essa situação demanda uma maior atenção das competências necessárias para atuação do psicólogo em contextos em transformação, como, por exemplo, adaptabilidade, capacidade de lidar com a imprevisibilidade e incertezas, gerenciamento de crises externas e internas que ameaçam o desempenho dos trabalhadores e das organizações. O profissional ao enfrentar a transição coloca-se diante de uma situação produtora de ansiedade que pode ser reduzida com a aprendizagem.Em suma, conclui-se que quando um sujeito ou uma sociedade enfrentam eventos transformadores de maneira individual ou coletiva, a ameaça que muitas vezes os acompanham se constitui como uma oportunidade para novas aprendizagens e desenvolvimento de habilidades, conhecimentos e práticas e para que possamos manter a relevância social de nossa prática, faz-se necessário que estejamos em permanente desenvolvimento.

O estudo do diário de um(a) psicólogo(a) que atua na gestão de pessoas

Eveli Freire de Vasconcelos (UniDomBosco e CRP/MS), Maria Eduarda Avancini Casali (UCDB), Ana Karolyna Branquinho da Costa (Universidade Católica Dom Bosco), Wellington Gonçalves Pereira (Universidade Católica Dom Bosco), Lucas Alexandre Amaral da Silva (Universidade Católica Dom Bosco), Danielly Martins da Silva (UFMS)

Área: Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação
Palavras chave: Psicologos Gestores, DESAFIOS IMPOSTOS PELA PANDEMIA, PESQUISA COM DIARIOS

Resumo: O país vive uma situação de crise e emergência, a COVID-19 já apresenta reflexos sociais, econômicos e na saúde física e mental das populações, especialmente as mais vulneráveis. O distanciamento social foi uma das medidas para evitar a proliferação do vírus e pode ser entendido como um agrupamento de ações que tem o objetivo de limitar o convívio social e controlar a disseminação de doenças de alto

contágio (BRASIL, 2020). Em situações de isolamento e distanciamento condicionados à pandemia, é saliente a necessidade da promoção de ações voltadas ao comportamento seguro, com destaque ao cumprimento de regras e ao autocuidado (CRUZ et al., 2020). Junto à necessidade de distanciamento e ao avanço da doença, o home office passou a ser um assunto inevitável no contexto das organizações e do trabalho. Tendo em vista esse cenário, as ações desenvolvidas nesse projeto foram direcionadas conforme o seguinte problema de pesquisa: "Como o Psicólogo Organizacional que atua na Gestão de Pessoas de uma empresa de tecnologia significou as mudanças e os impactos provocados pela pandemia no seu ambiente de trabalho?". O presente estudo teve como objetivo descrever a experiência pessoal do Psicólogo responsável pela Gestão de Pessoas, a partir das mudanças na situação de trabalho ocorridas no período da pandemia. Foi utilizada a metodologia de diários para acompanhar e conhecer a experiência do profissional, a partir das mudanças no contexto organizacional e do trabalho. O design desse método baseado em eventos se mostra, geralmente, como o mais apropriado para estudos diários de classes específicas de fenômenos ou processos, especialmente os que são isolados e/ou raros. Os resultados foram analisados a partir da teoria de transição de Schlossberg (1984) com adaptação de Peixoto (2020). A partir da análise pode-se observar que, apesar dos desafios, a experiência da profissional junto com ações instauradas na empresa visando a saúde dos colaboradores e a familiaridade com o "Home Office" auxiliou para que a mesma obtivesse o controle da situação. A discussão realizada pode vir a subsidiar a construção de intervenções inovadoras, novos modelos teóricos e, ainda, contribuir cientificamente para novas pesquisas sobre o assunto, que é tão pouco conhecido.

Estratégias de enfrentamento utilizadas no trabalho por psicólogos: adaptativas ou mal adaptativas?

Ana Paula da Rosa Deon (UFRR), Carlos Henrique Nunes (UFSC), Suzana da Rosa Tolfo (UFSC)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: PSICÓLOGO, ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO , ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO MAL ADAPTATIVAS

Resumo: Muitas das vezes as atividades de psicólogas/os são desgastantes, tanto no âmbito ocupacional quanto nas relações de trabalho, em que se manifestam estratégias de enfrentamento. O objetivo da pesquisa foi identificar se as estratégias de enfrentamento utilizadas por psicólogos no trabalho são adaptativas ou mal adaptativas. O método foi quantitativo, de natureza exploratória e descritiva e contou com a participação de 431 psicólogos de áreas diversas. Para a coleta de dados foi utilizado um Questionário Sociodemográfico e Perfil Profissional, Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral e a Escala Modos de Enfrentamento de Problemas (EMEP). Utilizou-se o software STATA-14, e os dados foram submetidos às análises descritivas e inferenciais das variáveis categóricas, como frequência e correlação de Pearson. Os resultados indicaram que 83,06% são do gênero feminino; 53,36% trabalham em mais de um local; carga horária semanal 36,7 h; a maioria é autônomo ou concursado. Como resultados, verificou-se que estratégias centradas na emoção apresentaram correlações significativas ($p<0,05$) variando de 0,24 a 0,36 com as dimensões da Escala de Estressores: conflito e ambiguidade de papéis; sobrecarga de papéis; falta de suporte social; insegurança na carreira; falta de autonomia; conflito trabalho/família; pressão do grau de responsabilidade, indicando que quanto mais elevados os níveis de estresse, maior é a ocorrência da utilização de estratégias de enfrentamento centradas na emoção. Estratégias centradas na busca de práticas religiosas/pensamento fantasioso, também apresentou correlações significativas com todos os fatores da Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral: conflito e ambiguidade de papéis; sobrecarga de papéis; falta de suporte social; insegurança na carreira; falta de autonomia; conflito trabalho/família; pressão do grau de responsabilidade que variaram de

0,14 a 0,30. Essas correlações indicam que, apesar de ser uma relação fraca, há uma tendência às pessoas que vivenciam níveis mais elevados de estresse utilizarem, com mais frequência, também estratégias de enfrentamento baseadas nas práticas religiosas/pensamento fantasioso. Há correlações positivas significativas, mas fraca, entre estratégias de enfrentamento centradas na busca de suporte social com sobrecarga de papéis; falta de suporte social; conflito trabalho/família; pressão do grau de responsabilidade que variaram de 0,10, 0,13 e 0,20. Portanto, na correlação das associações positivas significativas entre estressores e estratégias de enfrentamento, as que apresentaram níveis mais elevados foram as mal adaptativas que são: centradas na emoção e centradas na busca de práticas religiosas/pensamento fantasioso. Contudo, sugere-se que mais pesquisas sejam realizadas sobre estratégias de enfrentamento utilizadas por psicólogos no trabalho.

Conceitos e práticas de profissionais psicólogos em saúde e segurança do trabalho

Alexsandro Luiz de Andrade (UFES), Daniel Santos Libardi (UFES), Alline Alves de Sousa (UFES)

Área: Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação
Palavras-chave: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Resumo: O desenvolvimento teórico e técnico, ao longo do percurso de existência da ciência, aponta para uma evolução dos fatores a serem considerados e observados em prol da manutenção de condições saudáveis e seguras no trabalho. Diversas áreas estão a produzir conhecimentos contributivos ao campo psicossocial no trabalho, e a ciência e profissão em Psicologia não está sendo diferente. Foi objetivo deste trabalho identificar os conceitos e práticas adotados por profissionais de psicologia atuantes em questões de saúde e segurança no trabalho. Participaram do estudo 31 profissionais psicólogos(as), de todas as regiões brasileiras que atuam de forma contínua (não ocasional) no campo da Saúde e Segurança do Trabalho (SST). Os resultados de pesquisa do tipo questionário, demonstram a prevalência neste grupo de participantes graduados em instituições privadas (74,2%), com formação generalista (77,4%), profissionais pós-graduados (90,3%) e com tempo de atuação diversificado (de 07 meses até 32 anos). Como um sistema de interpretação da realidade, dos conceitos e práticas sociais, adotou-se nesta pesquisa a teoria estrutural das representações sociais enquanto aporte teórico-metodológico. Através da análise de similitude, foram contabilizadas as frequências e relações dos radicais por meio do software Iramuteq, compreendendo que conceitos sobre a atuação no campo da saúde e segurança do trabalho circundam esses profissionais psicólogos(as). Foi possível observar que os conceitos atribuídos à atuação junto a demandas deste campo estão sintetizados em três grandes eixos semânticos-práticos associados: 1) saúde mental e qualidade de vida; 2) comportamento e cultura; 3) T&D e prevenção. Associadas a esses eixos, respectivamente, também se destacaram como atribuição comum entre os participantes da pesquisa os conceitos de 1) avaliação psicossocial, qualidade de vida e acolhimento; 2) percepção de risco e gestão 3) multidisciplinariedade, riscos psicossociais, cuidado e promoção. Já no âmbito das práticas profissionais, pode se identificar qualitativamente a prevalência de técnicas pertinentes ao processo ensino-aprendizagem, à clínica e avaliação psicológicas, pesquisa e gestão organizacional e de pessoas. Para a maior parte dos participantes da pesquisa é evidente que essas práticas estão embasadas pela Teoria Cognitivo-comportamental, Psicologia Social e Psicopatologia, contudo esses profissionais destacam a dificuldade de acesso a material na interface específica entre Psicologia e SST. Dessa maneira, esta pesquisa contribuiu com um levantamento conceitual e prático neste campo de atuação, compreendendo categoricamente a aplicação da psicologia junto a demandas da saúde e segurança do trabalho, contribuindo assim para o entendimento desta possível especialidade na ciência psicológica.

Há ocorrência de estresse ocupacional e estratégias de enfrentamento no trabalho de psicólogos?

Ana Paula da Rosa Deon (UFRR), Carlos Henrique Nunes (UFSC), Suzana da Rosa Tolfo (UFSC)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: PSICÓLOGO, ESTRESSE OCUPACIONAL, ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO

Resumo: As pesquisas sobre o trabalho de psicólogos e as estratégias de enfrentamento que utilizam para lidar com o estresse ocupacional e restabelecer o equilíbrio do organismo e do psiquismo são poucas à nível nacional. Então, o presente estudo teve como objetivo identificar estresse ocupacional e as estratégias de enfrentamento utilizadas por psicólogos no âmbito do trabalho, com abordagem quantitativa de caráter exploratória e descritiva. Participaram do estudo 431 psicólogos à nível nacional de diversas áreas. Para a coleta de dados utilizou-se um Questionário Sociodemográfico e de Perfil Profissional, a Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral e a Escala Modos de Enfrentamento de Problemas (EMEP). Para as análises descritivas e inferenciais utilizou-se o software STATA - versão 14. Na categoria sociodemográficos e perfil profissional os dados apresentaram indicadores em que 83,06% são do gênero feminino; 53,81% trabalham tendo gestor(a)/supervisor(a) ou colegas e 53,12% são autônomos; 53,36% trabalham em mais de um local e 46, 64% em apenas um local de trabalho; carga horária semanal 36,7 h; a maioria é autônomo ou concursado. Esses resultados foram com a possibilidade de assinalar mais de uma resposta no questionário quando necessário. Predominaram, em ordem de maior frequência, as atuações em clínica; trabalho e organizacional; docência do ensino superior; avaliação psicológica e social; e atuação com menos predomínio foi: hospitalar; comunitária; neuropsicologia; jurídica; desenvolvimento humano; escolar ou educacional; pesquisa; orientação vocacional e criança e adolescente. A categoria estresse ocupacional identificou que a atuação em organizações públicas municipais, organizações públicas federais, campo da docência do ensino superior e neuropsicologia, carga horária, trabalhar tendo supervisores/gestores/colegas tem maior ocorrência de fatores estressores em: conflito de ambiguidade de papéis; sobrecarga de papéis; insegurança na carreira; conflito trabalho-família; falta de autonomia; e pressão do grau de responsabilidade. Na categoria estratégias de enfrentamento, psicólogos que exercem suas atividades em orientação de carreira e em hospitalar, têm filhos, trabalham em organização privada e em organização pública federal, e os que exercem atividades como autônomos, utilizam com maior ocorrência, principalmente, estratégias de enfrentamento centradas no problema, na emoção e na busca de suporte social. Conclui-se que os psicólogos no âmbito ocupacional estão suscetíveis a estressores, os quais resultam no estresse ocupacional, e assim se utilizam de estratégias de enfrentamento para lidar com as consequências do estresse no seu trabalho cotidiano. No entanto, é necessário que sejam realizados mais estudos a nível nacional sobre a temática em foco.

Fatores de risco psicossociais e tecnoestresse em psicólogos clínicos que realizam atendimentos on-line

Thais G. Riscifina (USP), Marina Greghi Sticca (USP), Mary Sandra Carlotto (UNISINOS/RS)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: TECNOESTRESSE, ESTRESSE, FATORES DE RISCO

Resumo: Com a pandemia da covid-19 houve um aumento do número de psicólogos no regime de teletrabalho no Brasil que passaram a realizar seus atendimentos clínicos mediados por tecnologias da informação e comunicação. As pesquisas nacionais em relação aos impactos do teletrabalho para a saúde e tecno estresse dos trabalhadores são incipientes, especialmente no teletrabalho da área da saúde. O presente trabalho tem como objetivo identificar fatores de risco psicossociais para o tecnoestresse em psicólogos clínicos que realizam atendimentos online. Participaram do estudo 148 psicólogos clínicos que es-

tão realizando atendimentos de forma online, sendo 74,3% do sexo feminino e 25,7% do sexo masculino, 50% na faixa etária dos 26 a 35 anos. Para a coleta de dados foi utilizado um Questionário Sociodemográfico e Funcional, a escala RED/TIC que é utilizada para diagnóstico e intervenção primária de Tecnoestresse, que avalia níveis através de quatro dimensões: fadiga, ansiedade, descrença e ineficácia, e também o Copenhagen Psychossocial Questionnaire II versão média (COPSOQ), ambos validados para o Brasil. Os dados foram submetidos a análises estatísticas descritivas, de frequência das variáveis categóricas, correlações bivariadas de Pearson e análises de regressões múltiplas através do SPSS 23.0. Os dados preliminares do COOPSQ apontam desenvolvimento no trabalho (M=4,45, dp= 0,55), sentido do trabalho (M=4,63, dp=0,59) e satisfação no trabalho (M= 4,01, dp=0,72) como dimensões com índices favoráveis a saúde do psicólogo e a demanda quantitativa (M=2,54, dp=0,93), estresse somático (M= 1,96, dp=0,80) e estresse cognitivo (M= 2,37, dp=0,87) com níveis que representam risco psicossocial. Os dados preliminares da escala RED/TIC apresentam a fadiga (M= 3,35, dp=1,62) com a maior média entre as quatro dimensões, demostrando possível desgaste devido ao uso excessivo de TDICs. A demanda quantitativa apresenta correlação moderada com a fadiga (r=0,53, p

CBP10 | Comunicação breve de pesquisa

Sucesso na transição universidade-trabalho na percepção dos egressos de uma instituição pública federal

Verônica da Nova Quadros Côrtes (UNIVASF/PE), Adriano de Lemos Alves Peixoto (UFBA)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRANSIÇÃO, TRABALHO, SUCESSO

Resumo: O presente estudo teve como objetivo avaliar as percepções dos egressos de uma instituição pública de ensino superior sobre o sucesso na transição universidade-trabalho e possíveis preditores, além de verificar possíveis diferenças na percepção de sucesso entre estudantes cotistas e não cotistas. Foi utilizado o Modelo Integrativo de Transição proposto por Schlossberg (1981) e revisado por Anderson, Goodman e Schlossberg (2011) para a discussão dos resultados. Os dados foram coletados por meio de questionário online. A amostra foi composta por 710 egressos de cursos de graduação, concluintes entre os anos de 2016 e 2017. Além dos dados demográficos, foram coletadas informações sobre percepções relativas à formação e a vivência da transição, buscando identificar possíveis preditores de sucesso. O sucesso na transição foi avaliado utilizando-se a Escala de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho (Oliveira,2014). Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas (frequências e médias) e inferenciais (ANOVA, Regressão Múltipla). Os resultados indicam que, de um modo geral, os egressos se percebem bem sucedidos na transição, porém há uma percepção maior de sucesso subjetivo, que se refere à inserção profissional (ISP; M=3,4), confiança no futuro de carreira (CFC; M=3,4) e adaptação ao trabalho (AT; M=3,75) do que objetivo, relacionado ao fator remuneração e independência financeira (RIF;M=3,09). No que se refere aos estudantes cotistas, a percepção de sucesso é menor e apresenta diferenças significativas para os fatores ISP (M=3,26; p<0,01), AT (M=3,58; p<0,01) e RIF (M=2,93; p<0,05), reforçando a existência de diferenças entre os dois grupos. Quanto aos preditores, sentir-se satisfeito com a profissão escolhida aparece como principal preditor da dimensão subjetiva do sucesso na transição, explicando 43% da inserção profissional(R^2=434), 39% da confiança no futuro de carreira (R^2=,394) e 25% da adaptação ao trabalho, enquanto que a dimensão objetiva é melhor explicada pela forma como o egresso lida a transição (R^2=,276). Os resultados sugerem que a maioria dos egressos ainda se encontra

na fase de adaptação ao mundo do trabalho, sentem-se confiantes em relação ao futuro da carreira, à inserção profissional e bem adaptados ao trabalho, mas ainda carecem de obtenção de sucesso em relação à remuneração e independência financeira. A satisfação com a profissão escolhida surge como forte preditor de sucesso, o que reforça a importância do processo de Orientação Profissional. As diferenças entre cotistas e não cotistas se perpetuam, ou seja, ambos os grupos carecem de programas de acompanhamento e planejamento de carreira que prepare melhor para a transição.

Cultura organizacional, competências e desempenho organizacional: um estudo com empresas juniores do DF

Mariana Carolina Barbosa Rêgo (IFB), Mariana Borges Nunes Vieira (UnB), Ianne Oliveira Lima (UnB), Ana Júlia Gomes de Barros de Souza (UnB), Pamela Hansen Barros (UnB), Francisco Antonio Coelho Junior (UnB)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: CULTURA ORGANIZACIONAL, DESEMPENHO ORGANIZACIONAL, EMPRESA JÚNIOR

Resumo: Este trabalho buscou testar a relação entre cultura organizacional, domínio de competências técnicas e comportamentais e desempenho organizacional de Empresas Juniores (EJs) do Distrito Federal. Cultura organizacional foi mensurada por meio da percepção sobre estilos culturais e mapeou-se, por meio do modelo Competing Values Framework (CVF), desenvolvido por Cameron e Quinn (2006), quatro perfis culturais de EJs: clã, adhocracia, mercado e hierarquia. Já domínio de competências diz respeito ao quanto cada indivíduo julga que possui ou não expertise nas mesmas. Por fim, o desempenho organizacional foi mensurado usando indicadores do faturamento de 2020 das EJs pesquisadas. Como cada EJ atua com diferentes expertises e em mercados distintos, foram consideradas apenas competências transversais. Assim, realizou-se uma pesquisa descritiva-explicativa, de natureza quantitativa, recorte transversal, com utilização de dados primários coletados por meio de questionário e dados secundários de faturamento obtidos no portal eletrônico da Confederação Nacional de EJs. O questionário foi composto 44 itens, além das questões sociodemográficas, sendo 24 da escala de cultura organizacional, adaptados do modelo CVF, e 20 itens para mensuração da importância e domínio de 10 competências transversais, adaptadas do modelo proposto por Mitchell, Skinner e White (2010). Todas as respostas foram atreladas a uma escala Likert de 7 pontos. O instrumento foi encaminhado para as 59 EJs federadas no DF, no momento da coleta de dados obteve-se resposta de 339 empresários juniores, de 32 EJs distintas. Para análise dos dados, utilizou-se estatística descritiva e regressão linear múltipla de dois modelos, sendo o primeiro para identificar a relação entre cultura e domínio de competências e o segundo para testar a influência da cultura e do domínio de competências no faturamento. O primeiro modelo obteve R2 de 0,139 e o domínio de competências nas EJs pesquisadas foi explicado pelos perfis culturais de clã, mercado e hierárquica

O tempo de atuação na empresa júnior modifica os traços de personalidade?

Juliana Laiz de Paula Silva (UFSJ), Juliana Gabriela Vieira Passos (UFSJ), Marina Mendonça de Sousa (UFMG), Marco Antônio Silva Alvarenga (UFSJ)

Área: Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação
Palavras-chave: EMPRESÁRIOS JUNIORES, PERSONALIDADE, EMPRESA JÚNIOR

Resumo: O ambiente empresarial júnior é fonte de desenvolvimento pessoal e acadêmico para grande

parte dos jovens universitários brasileiros. Desse modo, é comum empresários juniores relatarem que a sua participação na empresa júnior desenvolveu ou modificou certos aspectos da sua personalidade. No entanto, essas mudanças são entendidas a partir da percepção subjetiva. Neste sentido, é importante que a compreensão sobre a mudança da personalidade seja compreendida de maneira científica. Deste modo, esta pesquisa tem como objetivo verificar se existe diferença na manifestação dos traços de personalidade entre empreendedores com diferentes tempos de atuação na empresa júnior. Para este fim foi aplicado um questionário sociodemográfico e o teste de personalidade Big Five Inventory, versão brasileira. Trata-se de uma escala com 44 perguntas, respondidos em uma escala Likert que varia entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente) para avaliar cinco dimensões da personalidade, a saber: neuroticismo, extroversão, conscienciosidade, abertura às experiências e amabilidade. Trata-se de uma pesquisa descritiva na participaram 157 empresários juniores de Minas Gerais, 75,5% do sexo feminino (N = 120) e com idades entre 18 e 35 anos (M = 21,40, dp = 2,684). Os participantes apresentaram uma média de 27,18 (dp = 6,424) para neuroticismo, 25,40 (dp = 6,332) para extroversão, 26,70 (dp = 5,570), para conscienciosidade, 35,64 (dp = 6,404) para abertura à experiências e 33,77 (dp = 4,653) para amabilidade. Os participantes foram divididos em três grupos distintos considerando o tempo de atividade na empresa júnior: até 6 meses de participação (tempo 1), entre 6 e 12 meses (tempo 2) e acima de 12 meses (tempo 3). A análise de variância (ANOVA One-Way) para verificar a diferença no desempenho entre os escores das dimensões da personalidade. Houve diferença significativa somente para os escores da dimensão amabilidade ($p < 0,03$), t1 (34,44, dp = 4,776) > t2 (32,72, dp = 4,123) > t3 (31,44, dp = 4,475). Supor-se-ia que, numa eventual mudança dos traços de personalidade, o tempo de trabalho deveria desenvolver positivamente a amabilidade, uma vez que esta característica se refere aos sentimentos positivos orientados a outras pessoas. Observou-se que as características de personalidade não mudaram ao longo do tempo, com exceção da amabilidade. No entanto, um estudo longitudinal deveria ser realizado para verificar mais precisamente esta hipótese, uma vez que pode-se observar as mudanças pessoais, ao invés de compará-las entre grupos.

A percepção dos empresários juniores sobre a sua empresa júnior: motivação e reconhecimento

Juliana Gabriela Vieira Passos (UFSJ), Marina Mendonça de Sousa (UFMG), Juliana Laiz de Paula Silva (UFSJ), Marco Antônio Silva Alvarenga (UFSJ)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: EMPRESÁRIOS JUNIORES, MOTIVAÇÃO E RECONHECIMENTO, EMPRESA JÚNIOR

Resumo: As empresas juniores são ambientes de formação complexos e de desenvolvimento acadêmica/profissional para estudantes universitários. Em Minas Gerais, o Movimento Empresa Júnior (MEJ) apresenta o maior número de voluntários, 23,1% dos empreendedores juniores do Brasil. Entretanto, investigações sobre o perfil dos empresários juniores é escasso e a organização do trabalho nessas empresas ainda é incompreendida, especialmente, no campo motivacional e do reconhecimento em relação aos seus voluntários. O presente estudo, de caráter exploratório e descritivo, tem como objetivo mapear e interpretar a percepção dos empreendedores juniores sobre a sua empresa júnior. Participaram do estudo 157 empresários juniores do estado de Minas Gerais. Na coleta de dados foram utilizados três questionários elaborados pelos pesquisadores, a saber: (1) sociodemográfico, (2) motivacional e (3) de reconhecimento. O questionário motivacional apresentava nove perguntas, respondidas em uma escala entre 1 (me motiva pouco) e 3 (me motiva muito), e o de reconhecimento apresentava sete perguntas, em uma escala entre 1 (não reconhece absolutamente) e 5 (reconhece completamente). Os dados foram analisados por meio de análises descritivas. A maioria dos participantes eram do sexo feminino (N = 120 ,

75,5%), se autodeclararam brancos (N = 109 , 68,6%) e com idades entre 18 e 35 anos (M = 21,40, dp = 2,684). A maioria dos participantes estão realizando sua formação há entre 1 até 2 anos (N= 63, 39,6%), ingressaram na empresa júnior há menos de 6 meses (N= 58, 36,5%) e trabalham entre 6 até 12 horas, por semana, na empresa (N = 49, 30,8%). Em relação ao aspecto motivacional, a maioria dos participantes diz-se muito motivados pela experiência profissional (75,5%), desenvolvimento pessoal (86,2%) e ganhos sociais (71,7%). Quando questionados sobre os incentivos recebidos, a maioria dos participantes responderam que são muito incentivados por outros empresários juniores (79,2%). Entretanto, a maioria dos participantes responderam que são parcialmente incentivados por seus familiares (45,9%), colegas de universidade (49,1%), professores orientadores (34,6%) e universidade (40,9%). Sobre o reconhecimento, observou-se que a maioria dos respondentes sente-se plenamente ou muito reconhecido em relação a todas atividades apresentadas no questionário. Portanto, foi possível observar que o ambiente empresarial júnior motiva e reconhece os estudantes participantes. Porém, como pesquisa descritiva, seria pertinente verificar detalhes acerca do sentimento de motivação e reconhecimento para que seja possível estabelecer planos capazes de tornar o ambiente ainda mais promovedor de saúde, crescimento pessoal e acadêmico.

Comprometimento organizacional entre membros de empresa júnior

Juliana Marques Cury (UFU), Heila Magali da Silva Veiga (UFU)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL, EMPRESAS JUNIORES, VALIDADE CONVERGENTE

Resumo: Objetivo: Objetivou-se identificar o grau de Comprometimento Organizacional (CO) em membros de Empresa Júnior (EJ) a partir de instrumentos, avaliando a confiabilidade e validade convergente deles. Método: A pesquisa utilizou dois instrumentos estruturados de autorrelato, multidimensionais, com evidências de validação empírica, compostos pelas dimensões: (a) Afetivo, Afiliativo, Calculativo e Normativo e (b) Afetivo, Calculativo e Normativo, sendo utilizada escala de resposta Likert de cinco pontos. A amostra de conveniência foi composta por 171 membros, majoritariamente mulheres (n=115), área de conhecimento predominante Engenharia (n=69), com média de idade de 21,39 (DP= 2,60) anos e tempo médio de EJ de 13,39 meses (DP= 9,63). Resultados: A média obtida pelos participantes em todas as dimensões de CO foi superior ao ponto médio, os valores variaram de 3,48 a 4,53, com exceção de Comprometimento Instrumental. As medidas apresentaram correlações positivas e significativas entre as dimensões, sendo a maior entre as dimensões afetivas (r= 0,63; p<0,01), indicando a validade convergente das mesmas. Discussão: Os paticipantes apresentam grau médio superior em Comprometimento Afetivo e Afiliativo, o que demonstra que os participantes se sentem orgulhosos, integrados e reconhecidos na EJ, destacando o vínculo emocional dos membros à empresa, permanecendo porque desejam; se identificam e acreditam na missão, valores, práticas e objetivos da EJ e do Movimento Empresa Júnior (MEJ), se dedicando para que eles sejam atingidos e percebem que expectativas e necessidades são realizadas na EJ. Diversos autores apregoam que essas dimensões de comprometimento abrangem uma postura ativa dos empresários juniores que se esforçam pelo bem-estar da EJ, por gostarem e sentirem que pertencem, possuírem responsabilidade e se considerarem donos da EJ. Ao confrontar os achados dessa pesquisa com de outras, prevalece o componente afetivo, esse dado mostra a importância de serem reconhecidos e gratificados pelo desempenho, pois, têm mais prazer em empenhar-se pela EJ. Infere-se que os participantes se orientam para o trabalho em equipe, a fim de atingir bons resultados da EJ e consequentemente o sucesso profissional e pessoal. No que concerne à validade convergente das medidas, as correla-

ções obtidas apontam que ambas avaliam o mesmo construto. Assim, o presente estudo traz novas reflexões e contribuições de CO no contexto de EJ, proporcionando arcabouço teórico e empírico para a compreensão do papel desempenhando e desenvolvimento efetivo das EJs em âmbito nacional e aperfeiçoamento profissional dos jovens.

Análises de evasões em programas de estágios: estudo de caso em uma empresa ferroviária

Aretha Henrique Martins Salomão (Faculdade Machado Sobrinho/MG), Frederico Azevedo Alvim Assis (UFJF)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: PROGRAMAS DE ESTÁGIO, PROJEÇÕES DE CARREIRAS, INTENÇÕES DE DESLIGAMENTO

Resumo: Por se constatar que as novas gerações possam vir a criar novos ofícios ao adotarem a inteligência como principal fator de adaptabilidade aos desafios decorrentes das inovações tecnológicas e digitais, representativas da 4ª Revolução Industrial, atrair e reter talentos consiste em um constante desafio para a gestão estratégica de pessoas. É relevante considerar como as propostas de estágios representam, para novos profissionais, meios de conseguirem conquistar não somente a inserção no mercado de trabalho, mas, também, meios de desenvolver carreiras e aplicarem suas capacidades, conforme tenham aprendido e desenvolvido durante a formação educacional e profissional (conforme propostas de missão às Instituições de Ensino Superior) para, assim, contribuírem para promover vantagens competitivas às empresas onde participam de programas de estágios, e onde poderão vir a trabalhar. Partindo destas proposições, este estudo de caso, de caráter descritivo exploratório, se concentrou em análises de intenções de desligamentos de 247 estagiários, concentrados na faixa etária dos 18 aos 25 anos, em uma empresa de logística, do setor ferroviário, cuja matriz é sediada em Juiz de Fora, Minas Gerais. Foi possível projetar análises estatísticas descritivas das atitudes e posturas assumidas por profissionais em formação que, a todo o momento, se deparam com dificuldades cada vez mais intensas para conquistarem oportunidades de emprego efetivo e que, ainda assim, optam por se desligarem das oportunidades de estágio que vivem e podem explorar. A realização desta pesquisa buscou identificar os principais preditores do alto índice de rotatividade dos que ingressam nos programas de estágio oferecidos pela empresa investigada. Este estudo apresenta contribuições para gestores entenderem motivos que corroboram para intenção de desligamentos de estagiários, especialmente por se constatar serem decisões voluntárias dos mesmos (isto é, por livre e pessoal escolha dos jovens profissionais), como foi apurado na realização desta pesquisa. Dentre as principais causas dos estagiários se desvincularem da empresa investigada, constaram: a falta de suporte gerencial (especialmente para orientação de carreiras) e a falta de feedback sobre como estejam desempenhando suas tarefas, o que contribui para a falta de comprometimento aos objetivos da organização, em proporção ao quanto se afirmam desejosos de conquistarem oportunidades de emprego efetivo. Essas evidências revelam como a Psicologia Organizacional possa contribuir para a Gestão de Pessoas, especialmente no que se refere ao planejamento da carreira inteligente, em que há um incentivo de crescimento aos funcionários (e estagiários, inclusive) por parte da gestão de uma empresa.

Comportamentos de voz e silêncio de estagiárias de psicologia com atuação em equipes multiprofissionais

Fabíola Marinho Costa (UFRB/BA), Antonio Virgílio Bastos (UFBA), Roberval Passos de Oliveira (UFRB/BA)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: COMPORTAMENTOS DE VOZ, SILÊNCIO ORGANIZACIONAL, EQUIPES MULTIPROFISSIO-

NAIS

Resumo: A inserção no mundo do trabalho pode ocorrer por meio de estágios curriculares, nos quais estudantes de Psicologia têm a oportunidade de vivenciar a práxis profissional. No campo da saúde e da assistência psicossocial, existem demandas que transcendem os fazeres de cada profissão, levando à valorização do trabalho em equipe como um modo de garantir a integralidade do atendimento. O objetivo desse estudo foi compreender como e por que estudantes expressam (voz) ou retêm (silêncio) ideias, informações, opiniões ou preocupações relacionadas ao trabalho desenvolvido no estágio, enfatizando os fatores que motivam ou inibem esses comportamentos. Para tanto, a pesquisa enfocou os comportamentos de voz e silêncio de 15 estudantes de Psicologia, com idades entre 23 e 57 anos, sendo 14 mulheres e 10 autodeclaradas negras, cujos estágios curriculares foram realizados em equipes multiprofissionais em hospitais, serviços de atenção à saúde mental e programas sociais. Foram realizadas entrevistas narrativas orientadas por um roteiro semiestruturado. Utilizou-se um programa para a análise de dados qualitativos, com vistas a auxiliar na categorização, e buscou-se compreender os sentidos que as experiências narradas tiveram para as entrevistadas. As estagiárias relataram 40 situações em que tiveram ideias, opiniões ou preocupações relacionadas ao trabalho desenvolvido no estágio. Foram identificadas tanto forças agindo na direção da fala, como na direção do permanecer em silêncio, relacionadas a cinco fatores: disposições individuais; atitudes e percepções; emoções e crenças; comportamento do supervisor; e fatores contextuais. Nos processos que levaram a comportamentos de voz e silêncio das estagiárias, foi possível perceber a importância atribuída às profissionais da Psicologia presentes nos contextos de trabalho, fossem as psicólogas preceptoras do serviço ou as psicólogas professoras/supervisoras. Ademais, foram questionados o papel da liderança em equipes multiprofissionais e as relações de poder exercidas nesses contextos de trabalho, apontando que a voz pode prejudicar o funcionamento da equipe de trabalho quando há uma distribuição de forma desigual entre os membros. Destaca-se a importância do desenvolvimento de práticas, na formação em Psicologia, que priorizem a atuação em ambientes coletivos e interprofissionais, que reflitam a realidade do mundo do trabalho, predominantemente marcado por atividades desenvolvidas em grupos e equipes.

CBP 11 | Comunicação breve de pesquisa

Home office na pandemia de COVID-19: desafios e perspectivas

Caroline Tomazi Italo (UFCSPA/RS), Mayte Raya Amazarray (UFCSPA/RS)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: HOME OFFICE, PANDEMIA COVID-19, SAÚDE DO TRABALHADOR

Resumo: Frente às medidas de prevenção e controle tomadas durante a pandemia do novo Coronavírus (SARS-CoV-2), muitas organizações brasileiras adotaram o home office. Para entender mais sobre as implicações desse modelo de trabalho, esta pesquisa, de natureza quantitativa, teve delineamento exploratório e foi baseada em dados coletados por meio de instrumentos autoaplicáveis divulgados em redes sociais e correio eletrônico. A amostra final contou com 1.096 participantes, que responderam a questões sociodemográficas e laborais, escalas de Satisfação na Vida, Satisfação no Trabalho S20/23 e Qualidade de Vida (WHOQOL-bref). Os participantes foram constituídos majoritariamente por mulheres (68%), com média de idade de 39,4 anos, brancas (80,2%), com grau de instrução de ensino superior ou pós-graduação (96,4%), que possuem companheiro (72,7%), oriundas da Região Sul (62,9%) e que trabalham no setor de Educação (50,17%). No recorte do presente estudo, analisaram-se as respostas para a ques-

tão aberta e facultativa: "Se desejar, escreva livremente sobre como tem sido sua experiência de home office. Quais os principais problemas e vantagens na sua opinião?", tendo-se obtido 345 respostas válidas, que foram analisadas por pares e categorizadas. Constataram-se 563 menções de problemas associados ao home office e 249 menções de vantagens dessa modalidade no contexto de pandemia. Com relação aos problemas associados, destaca-se aumento de horas trabalhadas e falta de limites casa-trabalho (n= 204), falta de suporte da organização e redução de interação com colegas (n= 152), aumento de interrupções e redução da qualidade do trabalho (n= 107) e aumento de estresse e agravos na saúde (n= 100). Já em relação aos benefícios, foram identificados aumento da qualidade de vida (n= 65), ganho de tempo e conexão com a família (n= 57), maior flexibilidade e autonomia (n= 53), aumento de produtividade (n= 48), novos recursos e redução de custos (n= 26). Os resultados evidenciam as problemáticas associadas ao home office, onde as esferas pessoais e profissionais foram sobrepostas e as atividades laborais invadiram espaços que antes possuíam delimitações mais definidas. Os resultados reforçam a importância da prática profissional da psicologia nas organizações com intuito de promover ações voltadas para a saúde integral dos trabalhadores. Por conta do atravessamento do contexto de pandemia, mais estudos são necessários para identificar as implicações do home office, bem como seus benefícios, desafios e riscos associados à adoção dessa modalidade de trabalho.

Regulação emocional em cenários de conflito no teletrabalho: uma revisão sistemática da literatura

Ítalo de Paula Casemiro (UERJ), Luciana Mourão Cerqueira e Silva (Universo/UERJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: EMOÇÃO, ESTRESSE, TELETRABALHO

Resumo: O teletrabalho é um tema em expansão, que foi impulsionado no período pandêmico. As discussões giram em torno dos benefícios e desafios dessa modalidade para organizações, trabalhadores e sociedade. Se por um lado, há um conjunto de vantagens, por outro há também alguns riscos, como o estresse gerado no trabalhador. A regulação emocional permite um manejo de como os teletrabalhadores lidam com situações de conflito. Diante do exposto, o presente estudo objetiva relatar uma revisão sistemática da literatura, acerca do papel da regulação emocional em contextos de conflito envolvendo teletrabalhadores. Na coleta de dados, foram recuperados artigos empíricos publicados até 2021, em duas bases de periódicos: Scopus (n=29) e Web of Science (n=56). A busca utilizou os seguintes descritores e operadores booleanos: conflict AND (telework OR teleworking OR telecommute OR telecommuting OR "home office" OR "remote working" OR "remote working") AND (emotion OR "emotion regulation" OR "emotional disorder" OR emotionality OR anxiety OR depression OR stress). Após essa etapa, alguns estudos foram excluídos (n=23), ou por encontrarem-se em ambas as bases (n=19) ou por não se enquadrarem como estudos empíricos (n=4). A próxima etapa consistiu na análise de enquadramento dos estudos no escopo da pesquisa, com a eliminação de 14 artigos, resultando em uma amostra de 48 estudos. Os resultados foram organizados em dois eixos. O primeiro apresenta os moderadores do estresse entre trabalhadores, destacando-se fatores organizacionais (sobrecarga de trabalho, falta de autonomia, número de horas trabalhadas) e fatores individuais (personalidade, ter ou não filhos, e gênero do teletrabalhador). O segundo eixo volta-se para as estratégias para evitar o estresse, sejam elas organizacionais (programas de treinamento com foco na regulação emocional) ou individuais (inteligência emocional), estas últimas mais relacionadas ao manejo do conflito trabalho-família. Assim, discutimos o papel das emoções na moderação de conflitos, tanto interpessoais no teletrabalho, como entre os familiares, e como a compreensão desse fenômeno pode auxiliar organizações e trabalhadores a lhe darem com a experiência do trabalho no lar. A revisão realizada permite concluir que há poucos estudos acerca da regula-

ção emocional para lidar com o estresse, com predomínio de pesquisas direcionadas à identificação dos fatores geradores de conflito. Ao final, é proposta uma agenda de pesquisa voltada para estudos sobre o papel da regulação emocional na atenuação de conflitos entre o trabalho e a família no contexto do teletrabalho, com sugestões de diferentes níveis de análise (micro, meso e macro).

Trabalho híbrido de gestores: dificuldades e práticas de gestão para o bem-estar

Viviane Mishima dos Santos (USP), Marina Greghi Sticca (USP)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TELETRABALHO, TRABALHO HÍBRIDO, GESTÃO DE PESSOAS

Resumo: O trabalho híbrido vem sendo uma alternativa adotada por empresas em vários países como um desdobramento da pandemia da Covid-19. No Brasil, o modelo vem sendo adotado por algumas empresas que estavam realizando o teletrabalho de forma compulsória. Trabalho híbrido é entendido como a execução de atividades presencial e virtualmente. Dessa maneira, o trabalho híbrido abrange tanto as características do trabalho tradicional, quanto do trabalho remoto. O presente estudo de caráter descritivo e exploratório teve como objetivo identificar as dificuldades relatadas por gestores em relação ao trabalho híbrido, e identificar práticas de gestão que poderiam ser adotadas de forma a melhorar o bem-estar dos trabalhadores e gestão das equipes. Participaram do estudo 44 gestores de uma multinacional com sede no Brasil, divididos em dois grupos de 22 participantes cada. A coleta de dados ocorreu em um encontro com duração de 2 horas em 2021 em que os participantes puderam relatar as dificuldades em relação ao trabalho hibrido, identificar e compartilhar práticas de gestão que poderiam ser adotadas para favorecer a sua saúde mental e da equipe. Foram identificadas dificuldades em relação a comunicação com a equipe (f=30), dificuldades de controle e acompanhamento do trabalho da equipe (f=16), dificuldades de relacionamento (f=17), gestão da equipe (f=23), dificuldade na adaptação às atividades de trabalho de forma remota (f=18), dificuldades na autogestão do tempo e das atividades (f=17), suporte e acompanhamento aos processos, atividades e entregas (f=21). Foram citadas como práticas de gestão que estão sendo adotadas e na percepção dos gestores são positivas para o bem-estar da equipe: feedback constantes, ações e programas voltados para a saúde mental, e diminuição do número de reuniões. As dificuldades relacionadas com a comunicação encontradas neste estudo são relatadas em estudos anteriores realizados durante a pandemia sobre trabalho híbrido, acerca dos desafios relacionados à gestão de gestores e equipes, à inserção dos meios tecnológicos e ferramentas digitais e o uso constante das mídias e diversos canais, exigindo desenvolvimento de novas habilidades, sendo importantes para fomentar a colaboração, confiança e transparência entre a equipe. Quanto as práticas de gestão para promoção de saúde, estudos sobre teletrabalho na pandemia da covid-19 apontam que o feedback constante, suporte social e redesenho do trabalho estão relacionados com bem-estar. Contudo, mais estudos são necessários a fim de investigar o trabalho hibrido e os impactos para saúde e bem-estar do trabalhador.

Bem-estar, engajamento, produtividade e home office: um estudo no contexto de pandemia

Jessica Fonseca de Oliveira (UFRJ), Marcos Aguiar de Souza (UFRJ), Maria Alice Ferruccio da Rocha (UFRJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: HOME OFFICE, BEM-ESTAR, , ENGAJAMENTO, PRODUTIVIDADE, , COVID- 19.

Resumo: O contexto de pandemia, vivido mundialmente, provocou grandes mudanças na sociedade e principalmente nas organizações, exigindo dos profissionais um grande poder de adaptação. Houve uma

grande mudança no mundo empresarial e grande parte das empresas precisaram, de maneira repentina, migrar seus colaboradores para o modelo home office e pensando nisso, este estudo busca analisar a conjuntura deste modelo de trabalho no contexto da pandemia de Covid-19, como também em que essa situação pode influenciar os colaboradores, em relação ao bem-estar, engajamento e produtividade. Sendo assim, visando atingir o objetivo da pesquisa, foi utilizado um questionário respondido por 100 profissionais de diversas empresas que atuaram sob o modelo de teletrabalho durante a pandemia, através de um questionário virtual aplicado nacionalmente pela plataforma google forms, entre julho e setembro de 2020, com intenção de obter dados para comparar o estado de bem-estar e engajamento dos trabalhadores que estavam atuando em home office e entender se as condições vividas nesse determinado contexto podem influenciar na produtividade. Com isso, foi possível constatar por meio do programa IBM SPSS Statistics Subscription, que o estado de bem-estar pode influenciar no engajamento e produtividade dos colaboradores e através da análise correlacional dos dados coletados, utilizando o Inventário de Bem-Estar no Trabalho, constatou-se que os participantes da pesquisa consideraram o ambiente de trabalho em casa como um potencial favorecedor das condições de saúde e segurança, além de se sentirem preparados e capacitados para atuarem em home office. Da mesma forma, aplicando o questionário de engajamento no trabalho, com as afirmativas da escala Escala de Engajamento no Trabalho (UWES-17), o intuito foi avaliar o nível de engajamento no trabalho dos respondentes, a partir disso observou-se uma correlação positiva entre os constructos bem-estar no trabalho e engajamento no trabalho, confirmando a hipótese inicial de que há relação positiva entre esses dois constructos. De maneira que, o índice de um constructo aumentando, tende a contribuir no aumento do índice do outro.

Suporte gerencial e habilidades de teletrabalho em casa como antecedentes do bem-estar de servidores públicos

Lilia Moreira Vianna (Universo/RJ), Elisa Maria Barbosa de Amorim Ribeiro (Universidade Salgado de Oliveira), Clarissa Pinto Pizarro de Freitas (PUC/RJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: SUPORTE GERENCIAL, HABILIDADES DE TELETRABALHO EM CASA, BEM-ESTAR NO TRABALHO

Resumo: A implementação gradativa do teletrabalho às práticas organizacionais já era uma realidade na última década, inclusive no âmbito da administração pública brasileira. Com o advento da Pandemia da Covid-19, a compulsoriedade do trabalho remoto foi uma medida imposta de forma abrupta para conter a transmissão do vírus, o que acarretou muitos desafios e exigiu a utilização de recursos do trabalho e pessoais para a manutenção do bem-estar no trabalho. Nesse contexto, esse estudo teve como objetivo investigar a contribuição do suporte gerencial e das habilidades do teletrabalho em casa - soft skills e hard skills, no bem-estar no trabalho de servidores públicos. A amostra foi composta por 231 servidores públicos de um órgão do poder judiciário brasileiro. Os resultados apontaram que o suporte gerencial tem elevada contribuição na predição do bem-estar do trabalhador, principalmente na dimensão realização no trabalho. As soft skills têm maior poder preditivo nas dimensões relativas aos afetos positivo e negativo do bem-estar no trabalho. Quando comparada aos outros dois recursos, as hard skills contribuíram em menor magnitude para explicar o bem-estar no trabalho nas três dimensões. O resultado principal do estudo foi atestar o grau de contribuição do suporte gerencial (recurso do trabalho) e das habilidades de teletrabalho em casa - hard skills e soft skills (recursos pessoais) para o bem-estar no trabalho de servidores públicos. Os achados estão em harmonia com pesquisa (Mourão et.al., 2021) feita em 95 organizações públicas, que concluiu que o suporte gerencial atuou como recurso para equilibrar o desgaste de

outros recursos e demandas específicas do teletrabalho na pandemia. O estudo contribuiu para a compreensão da importância de organizações públicas definirem ações direcionadas para o desenvolvimento gerencial e de habilidades digitais e socioemocionais de servidores no sentido de facilitar a adaptação diante de situações críticas como a vivenciada no teletrabalho compulsório durante a pandemia da Covid-19.

Percepção de desempenho no teletrabalho: relações entre crença-no-mundo-justo e os processos de restauro na pandemia

Caio Fellipe Stein Godinho (UniCEUB), Fabiana Queiroga (Université de Lorraine/França), Amalia Raquel Pérez Nebra (Universidad de Zaragoza), João Gabriel Nunes Modesto (Centro Universitário de Brasília)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: CRENÇA NO MUNDO JUSTO, DESEMPENHO, TELETRABALHO

Resumo: A pandemia da COVID surpreendeu o mundo e alterou a forma com que as pessoas interagem e se relacionam, especialmente no que diz respeito à atuação profissional com o modelo de teletrabalho. O objetivo deste trabalho foi verificar em que sentido essas alterações afetaram o desempenho profissional das pessoas, testando especificamente a hipótese de que a crença no mundo justo (CMJ) prediz a percepção de desempenho e que essa relação é moderada por processos de restauro. Para tanto, foram coletados dados entre abril e maio de 2020 (T1; N=539), período referenciado como "primeira onda" da pandemia e entre maio e junho de 2021 (T2; N=449), ainda dentro do período da "segunda onda". Em ambos os momentos a amostra foi majoritariamente feminina (cerca de 65%), de pós-graduados (cerca de 67%) e sem experiência prévia de teletrabalho antes da pandemia (T1=46% e T2=73%). Os participantes responderam eletronicamente aos questionários contendo a Escala Geral de Desempenho no Trabalho; Crença no Mundo Justo Global; e Escala de Processos de Restauro, que é composta por quatro dimensões: Desapego Psicológico, Relaxamento, Desafio Intelectual e Controle. Inicialmente foram observados os efeitos diretos das variáveis antecedentes e as análises mostraram resultados diferentes nos dois tempos. Em T1 observou-se relações significativas.

Seleção por competências: caso prático conduzido de forma remota, utilizando indicadores de desempenho comportamentais

Camila Chaves Capela (UFPA), Camila Carvalho Ramos (UFPA), Thiago Dias Costa (UFPA), Gottardo Celso Ferreira Dias (UFPA), Rafaella Espindola de Andrade (UFPA), Julianna Garcia Leão (UFPA)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS, PROCESSO SELETIVO REMOTO, INDICADORES DE DESEMPENHO COMPORTAMENTAIS

Resumo: O presente estudo tem como objetivo apresentar o resultado de um processo seletivo, realizado de forma remota, para uma vaga de estágio em psicologia organizacional e do trabalho, utilizando-se, para fins de avaliação dos candidatos, indicadores de desempenho comportamentais passíveis de observação e mensuração. O processo seletivo foi composto por 4 fases, das quais 3 buscaram analisar as competências, avaliadas pelo solicitante da vaga, como mais centrais para a atuação do estagiário: 1) Elaboração de planilha Excel; 2) Elaboração de documento Word; e 3) Dinâmica em grupo. Antes de cada fase, os participantes tinham acesso a instruções de como executá-las. Na primeira fase, foram avaliadas as seguintes competências: Plotagem dos Dados e Formatação de Tabela em Excel; na segunda fase, as com-

petências: Comunicação Escrita, Formatação em Word e Estruturação Textual e na terceira fase, as competências: Trabalho em Equipe, Comunicação Oral e Flexibilidade. O desempenho dos candidatos foi avaliado, em cada fase, a partir dos indicadores de desempenho elaborados. Considerou-se um desempenho satisfatório aqueles candidatos que apresentaram, pelo menos, 70% dos indicadores descritos para cada competência avaliada. Ao analisar a etapa 1 (elaboração de planilha Excel), constatou-se que dos 26 candidatos que participaram do processo, 8 obtiveram desempenho satisfatório nas competências de Plotagem dos dados e Formatação de Tabela em Excel. Ao analisar a etapa 2 (Elaboração de documento Word), observou-se que 12 candidatos obtiveram desempenho satisfatório nas competências de Comunicação Escrita, Formatação em Word e Estruturação Textual. Ao analisar a etapa 3, verificou-se que, do total de candidatos, 18 obtiveram desempenho satisfatório nas competências Trabalho em equipe, Comunicação Oral e Flexibilidade. Os indicadores apontaram que 12 candidatos obtiveram uma média geral nos testes acima de 70%, enquanto 9 alcançaram uma média abaixo de 70%, e 4 candidatos não finalizaram o processo. O processo de recrutamento e seleção por competências possibilitou, no presente estudo, identificar candidatos que apresentassem os indicadores comportamentais que se adequassem ao perfil da vaga em aberto, evitando, com isso, futuras frustrações, tanto por parte do candidato quanto por parte do gestor solicitante. Estudos futuros poderão ampliar a experiência aqui descrita, avaliando a adequação da metodologia proposta para outros cargos e ambientes organizacionais.

CBP12 | Comunicação breve de pesquisa

Os impactos da reforma trabalhista nas relações de trabalho: uma revisão bibliográfica

Tiago de Jesus Batista (PUC/GO), Katia Barbosa Macedo (PUC/GO)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: REFORMA TRABALHISTA , RELAÇÕES DE TRABALHO, REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Resumo: Objetivo: Realizar uma revisão bibliográfica da produção de artigos no portal de periódicos da capes no período de 2017 a 2020, levantando artigos que abordaram os efeitos e as perspectivas da reforma trabalhista após a implementação da Lei nº. 13.467 em vigor desde 11/2017. Método: Para o desenvolvimento foi realizado um levantamento bibliográfico dos artigos nacionais sobre a reforma trabalhista, optou-se por investigar os trabalhos publicados nos Periódicos CAPES/MEC, por ser uma base de dados de relevância no cenário brasileiro. O período investigado foi entre 2017 e 2020. Foram empregadas as seguintes palavras-chave no levantamento dos artigos: "reforma trabalhista, organização do trabalho, relações de trabalho". Resultados: Na primeira busca foram encontrados 186 artigos e então foram aplicados alguns critérios de busca avançada sendo eles: somente artigos em português e que tivesse no título a palavra reforma trabalhista, após esse refinamento foram encontrados 76 artigos. Foi feita uma leitura de títulos e resumos, sendo que apenas 18 artigos tratavam da reforma trabalhista de 2017 como tema central e atendiam a todos os critérios de inclusão. Quanto ao ano de publicação dos artigos foram encontradas cinco publicações em 2017, em 2018 foram sete, e em 2019 foram seis artigos, sendo, portanto, o ano de 2018 o de maior número de publicações. Quanto aos locais de publicação a maior parte deles era da região Sul do Brasil, sendo sete publicações, seguido por quatro publicações do Sudeste e quatro do Nordeste e três na região Norte. Em relação aos autores, constatou-se que Ricardo Antunes, Graça Druck e Giovanni Alves foram os autores mais citados, talvez isso decorra do fato de sua formação, o enfoque na sociologia do trabalho, além de que os artigos privilegiem as relações capital e trabalho. Após a análise categorial temática foram apresentados a predominância dos seguintes temas: reforma

trabalhista, precarização do trabalho, flexibilização, violação de diretos, lei, terceirização, Brasil, contrato de trabalho, política, jornada de trabalho, crise, vulnerabilidade, saúde, segurança, uberização, home office e sindicatos nesta ordem. Discussão: Os impactos da Lei 13.467/2017 vão além das relações de trabalho pois, estendem-se para as questões de saúde e segurança do trabalho, no nível físico, mental e social. Segundo Silva, (2011) a intensificação do trabalho, que se dá por meio da aceleração das atividades físicas e mentais, com múltiplos reflexos danosos à saúde. Neste sentido a precarização passou a ser um atributo central do trabalho moderno e das novas relações de trabalho.

A reforma trabalhista e os efeitos perversos na organização do trabalho

Tiago de Jesus Batista (PUC/GO), Katia Barbosa Macedo (PUC/GO)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: REFORMA TRABALHISTA , ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Resumo: Objetivo: Analisar os impactos da reforma trabalhista na organização do trabalho de uma empresa de gestão em saúde, localizada na região Centro-Oeste do Brasil. Método: Estudo de caso de caráter descritivo e exploratório, embasado na Psicodinâmica do Trabalho. Participaram do estudo 10 trabalhadores que atuavam em funções administrativas com idade entre 21 e 52 anos. Utilizou-se análise documental e entrevistas individuais e coletiva para validação. Usou-se a análise clínica do trabalho. Resultados: A organização do trabalho para os trabalhadores contempla as condições e as relações de trabalho. os participantes atuavam nos hospitais de campanha construído durante emergência de saúde pública, como a situação da pandemia. Em relação às condições de trabalho, foi relatada uma pressão para que todos os trabalhadores aceitassem migrar do regime de CLT para pessoa jurídica para manter o emprego. Nota-se uma jornada exaustiva, com ritmos acelerados em razão da alta demanda, onde os trabalhadores ultrapassa o horário do expediente, quanto as máquinas e equipamentos detectou falta de equidade na distribuição dos mesmos havendo critérios diferentes para distribuição e o acesso. O tratamento desigual dos indivíduos gera um sentimento de individualismo e exclusão que reflete no sentido dado ao trabalho. As relações de trabalho predomina um estilo de gestão autoritária, quanto a comunicação, nota-se, à falta e a falha o que ocasionou dificuldades para os trabalhadores lidarem com os aspectos rotineiros, com prejuízos nos laços afetivos de confiança e cooperação, e quanto a relação supervisor-subordinado é caracterizado como conflituosa por ter, de um lado, a expectativa do trabalhador e, do outro, a rigidez sobre o modo de funcionamento da organização, impedindo o trabalhador de atribuir um sentido e significado ao seu trabalho. O que gerou a insegurança, o medo do desemprego, haja vista que as contratações realizadas pela organização são através de (PJ) podendo ser desligado a qualquer momento sem nenhum tipo de amparo. Discussão: Os efeitos perversos dessa nova organização do trabalho, após a reforma trabalhista contribuiu com o processo de precarização, contribui com a vulnerabilidade, colocando em risco as condições de trabalho. Certa autonomia e o uso da criatividade indicam vivências de prazer, tornando mais suportáveis as dificuldades encontradas durante a execução das tarefas. Conclui que os impactos da reforma na organização do trabalho, altera as leis trabalhistas é permite a flexibilização dos contratos, ocasionado um aumento da precarização, da vulnerabilidade, da desproteção e do desamparo do trabalhador, contribuindo com o adoecimento mental dos trabalhadores.

O futuro do trabalho em plataformas digitais: uma visão desde trabalhadores na Colômbia

Diana Milec Cifuentes Leiton (UFBA), Erico Rentería (UFBA), Fatima Diaz (UNIVERSIDAD DEL VALLE)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS, PRECARIZAÇÃO LABORAL, TRABALHO FLEXÍVEL

Resumo: A comunicação breve de pesquisa apresenta uma análise da opinião que, sobre o futuro do seu trabalho, possuem pessoas que têm trabalho em plataformas digitais (TPD) na Colômbia. O TPD se definiu como uma forma de emprego atípica gerada em um contexto de economia de plataforma que permite trabalhar desde aplicativos (Apps) e também desde plataformas colaborativas. Isto no marco de um projeto internacional macro, o DIGITRAB. Liderado pelo IPS-da UFBA. Aplicou-se uma enquete que incluiu serviços de mensageria domiciliar, transporte, entretenimento, educação, produção de conteúdo, micro tarefas, produção do software, atenção em saúde, consultoria, limpeza, cuidado, aluguel de espaços, e ventas. Esta pesquisa incluía a categoria "condições subjetivas do trabalho nas plataformas digitais". Incluindo-se além dos itens de eleição, uma pergunta aberta abordou-se o tema específico do futuro nesse tipo de trabalho. O contato foi feito por efeito boa de neve e nodos de redes em uma população não cativa. A coleta da informação foi em fevereiro-abril e julho-novembro de 2021. É importante mencionar que, em esta dinâmica de abordagem, um enlace de acesso à enquete on line esteve disponibilizado para que as pessoas puderam ter acesso desde qualquer meio, e também desde o Facebook de Rede Ibero-americana de Psicologia Organizacional e do Trabalho-RIPOT, página de Estudiantes e graduados da Faculdade de Psicologia da Universidade del Valle, e Doctoralia Colômbia. Obtiveram-se 1247 respostas, informação que foi processada com o SPSS versão 8.5, com estatística descritiva, e para a pergunta aberta se aplicou codificação e categorização por meio da análise de conteúdo. Encontrou-se que a maioria das pessoas referem que se identificam no horizonte ocupacional em que se encontram atualmente, que as plataformas permitirão a sustentabilidade da sua marca, da marca para a qual trabalham, ou a projeção do seu empreendedorismo no mercado internacional, portanto, poucas pessoas veem isso como uma situação negativa que querem evitar, aceitando as condições de cada relação de trabalho. Discutiu-se a necessidade de entender a configuração do TPD com base em suas próprias características de trabalho flexível, antes de compará-lo com formas tradicionais de trabalho. Conclui-se que o futuro, olhado a partir do trabalhador da plataforma digital, não se constrói a partir da negação, nem da precariedade, senão desde uma tática da liberdade, e naturalização, nas e das formas atuais de produção, bem como da necessidade de se manter economicamente ativo.

O trabalho de motoboys informais durante a pandemia de COVID-19 e a saúde mental

Nicole Calabrez da Silva (UNIFESP), Maria do Carmo Baracho de Alencar (UNIFESP)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: SAÚDE DO TRABALHADOR, SOFRIMENTO PSÍQUICO, SETOR INFORMAL

Resumo: Introdução: A pandemia de Covid-19 acarretou, entre outras consequências, no cumprimento de medidas de isolamento social-presencial pelas populações e na restrição ao funcionamento de serviços considerados não essenciais. Assim, o serviço de delivery teve um significativo aumento em sua demanda e, com isso, houve também um incremento no contingente de motoboys que executavam essa atividade através de empresas-aplicativos, configurando o fenômeno da uberização do trabalho, e que dado o panorama da crise sanitária, esses trabalhadores se tornaram ainda mais vulneráveis. Objetivo: Compreender as repercussões da pandemia de Covid-19 no trabalho e na saúde mental de motoboys informais de empresas-aplicativos. Métodos: Foram convidados a participar desse estudo motoboys da Bai-

xada Santista, através de páginas da categoria profissional de motoboys em redes sociais. Após o aceite, foram contactados para a obtenção de dados pessoais e de trabalho, e foram agendadas e realizadas entrevistas individuais pela plataforma Google Meet, com base em roteiro pré-elaborado. As entrevistas foram gravadas para análise de conteúdo temática. Resultados: Participaram 5 sujeitos com idades entre 21 e 24 anos, de ambos os sexos e com o tempo de trabalho com aplicativos inferior a 1 ano e meio. Das entrevistas, surgiram sentimentos de desvalorização e insegurança devido à falta de proteção, segurança e de garantias ao motoboy durante a pandemia. Também a exploração no trabalho, eufemizada sob uma suposta autonomia, falta de clareza na distribuição de corridas aos motoboys e nas taxas a serem pagas, tempos prolongados de disponibilidade do entregador, aplicação de penalidades injustificadas, além de outros fatores que permeiam esse trabalho, como a competitividade, gerando sentimentos como indignidade e descartabilidade, gerando sofrimento. Conclusão: Os motoboys de aplicativos deste estudo se encontravam em situação de trabalho precário, e ficaram ainda mais vulneráveis em decorrência da pandemia. É essencial que se promovam melhores condições de trabalho visando a promoção à saúde e segurança desses profissionais.

Perfil e nível de informação de entregadores de comida quanto ao uso de EPI

Camila Carvalho Ramos (UFPA), Ana Beatriz Pantoja Rosa de Moraes (UFPA), Filipe Natanael Conceição dos Santos (UFPA), Cezar Romeu de Almeida Quaresma (UFPA), Tereza Regina Furtado Cerdeira (UFPA), Romariz da Silva Barros (UFPA)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: OBM, UBERIZAÇÃO, EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Resumo: Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam que, todos os anos, milhões de trabalhadores e trabalhadoras morrem em decorrência de acidente em seu ambiente laboral. O trabalho de entrega de comida por aplicativo envolve risco constante de acidente no trânsito e por isso requer o uso de equipamentos de proteção individual (EPI). Em consequência da necessidade de isolamento social, como forma de enfrentamento à pandemia de Covid-19, aumentou a demanda pelos serviços de entrega e também o número de trabalhadores engajados nessa atividade. Esses fatos apontam para a importância de promoção de comportamento seguro nesse contexto. Este trabalho objetivou caracterizar o perfil do trabalhador envolvido nesta atividade de entrega de alimentos por meio de bicicletas, além de levantar informações a respeito do uso de EPI's. Para tanto, foi elaborado e aplicado, de forma remota, instrumento com perguntas relacionadas ao perfil sociodemográfico e profissional, e checklists para identificação de equipamentos de proteção individual, medidas de cuidado no trânsito, e demais comportamentos seguros declarados pelos participantes. O estudo alcançou 91 entregadores de comida por aplicativo, das 5 regiões do Brasil. Os resultados demonstraram um perfil de participante predominantemente do gênero masculino, de cor da pele negra (pretos e pardos), idade de até 35 anos e atuando há até 2 anos na função de entregador. Em relação ao comportamento seguro, foi relatado uso mediano de EPI's, falta de fornecimento desses equipamentos por parte das empresas parceiras e nenhum dos participantes indicou corretamente quais EPI's são obrigatórios pelo Código de Trânsito Brasileiro. Ainda, foi observada uma baixa aplicação de medidas de cuidados no trânsito. A metodologia aqui utilizada atendeu aos objetivos propostos de descrever o perfil dos entregadores e verificar, por meio de questionário, a autodeclaração em relação ao uso de EPI's por esses profissionais. Estudos futuros, baseados em Análise do Comportamento Aplicada às Organizações, dentro do subsistema segurança comportamental, poderão ampliar a investigação aqui iniciada, a partir da observação direta do comportamento dos participantes em seu ambiente de trabalho, em substituição à autodeclaração e propor procedimentos que aumentem a fre-

quência de utilização de EPI's na atividade de entrega.

A mobilização subjetiva dos trabalhadores voluntários

Rafael Domenciano Silva (PUC/GO), Katia Barbosa Macedo (PUC/GO)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: PSICODINÂMICA DO TRABALHO, TRABALHO VOLUNTÁRIO, VIVENCIAS DE PRAZER-SOFRIMENTO

Resumo: Objetivo: O objetivo deste estudo foi analisar a mobilização subjetiva dos trabalhadores voluntários em relação ao seu trabalho em uma instituição religiosa a partir da psicodinâmica do trabalho, enfocando mobilização subjetiva do trabalhador em relação ao seu trabalho. Métodos: O estudo de caso teve caráter exploratório e descritivo e entrevistou doze 12 participantes de uma organização religiosa sem fins lucrativos. Foram realizadas a análise documental e entrevistas individuais na coleta de dados. Resultados: Os resultados indicam, que nas vivências de prazer detectou-se a presença de indicadores de autonomia, liberdade, reconhecimento e cooperação; para as vivências de sofrimento, os indicadores foram a sobrecarga, falta de reconhecimento; e como estratégias de enfrentamento ao sofrimento a busca de novas instituições para realizar o trabalho e a realização de atividades assistencialistas sem vínculos institucionais. Discussão: As vivencias de prazer do trabalhador voluntário estão ligados a satisfação, e ao engajamento no qual o sujeito realiza uma atividade por querer e gostar de estar lá, e tem a total liberdade e autonomia de assumir ou não a responsabilidade de um voluntário dentro da instituição. Assim, a prática voluntária é considerada ser realizada por amor e dedicação para o próximo e para quem o pratica. As vivencias de sofrimento são causadas por ações rígidas e disciplinares existentes na instituição determinando assim os dias e horários fixos de início e fim para a pratica voluntaria, acarretando assim o sofrimento e frustação ao trabalhador que as vezes pela rotina de seu trabalho remunerado e ou até pelas obrigações familiares não consegue ser pontual e assim não pode participar da atividade naquele dia. Com a pandemia veio também uma vivência de sofrimento causado pela suspensão das atividades presenciais e assistências, causando angústia diante da incerteza do retorno presencial e pela falta de domínio das novas práticas tecnológicas para os encontros virtuais. Como estratégia de enfrentamento ao sofrimento, o trabalhador que não consegue adaptar as tecnologias e ações virtuais, passa a realizar de forma individual as atividades assistencialistas no tempo disponível para entrega de cestas, e outras assistências às pessoas em vulnerabilidade mais próximas. Os trabalhadores como estratégia coletiva contra o sofrimento e a frustação buscam frequentar uma nova instituição que lhe permitam uma maior liberdade e autonomia de tempo ou, alternativamente, passam a executar nos horários disponíveis junto com outros trabalhadores atividades assistencialistas sem vínculos institucionais.

Trabalho decente e psicologia organizacional e do trabalho: uma revisão de escopo

Cleria Vergilino Flores Nunes Colares (UFSC), Suelen Frainer (UFSC), Gisele Andrade Porto da Silva Zago (UFSC)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras chave: Trabalho Decente, Psicologia, Organizações

Resumo: Aspiração de um mundo melhor, Trabalho Decente é aquele realizado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Concebido pela Organização Internacional do Trabalho, em 1999, e ratificado pela Organização das Nações Unidas, em 2015, no 8º Objetivo de Desenvolvimento

Sustentável, Trabalho Decente é amplamente estudado em nível macro, pelas perspectivas jurídica, econômica e social. Recentemente, a psicologia começou a pesquisar Trabalho Decente a partir da percepção subjetiva do trabalhador sobre seu trabalho e as repercussões em sua vida como um todo. Objetivando mapear pesquisas empíricas sobre Trabalho Decente no campo da psicologia organizacional, foi realizada revisão de literatura em bases nacionais e internacionais (Cinahl; Embase; Lilacs; PsycINFO; PubMed; SciELO; Scopus; e Web of Science). Foram encontrados 269 documentos, sendo que, depois de aplicar os critérios de inclusão (por ex.: artigos que adotaram o conceito de Trabalho Decente a partir da perspectiva da OIT ou da ONU) e exclusão (por ex.: artigos teóricos e capítulos de livros), observou-se que a maioria estava relacionada com pesquisas na área de orientação profissional e de carreira (n=57), seguida do campo organizacional (n=13) e, por último, de saúde no trabalho (n=3). A presente revisão demonstrou que Trabalho Decente tem sido relacionado a comportamentos e emoções positivas no campo organizacional, como engajamento, motivação, autonomia, comportamento de voz e civilidade relacional. O resultado também sugere a interdisciplinariedade do tema, com estudos empíricos reunindo dois ou mais pesquisadores com áreas distintas de formação, como economia, finanças, negócios, administração e recursos humanos. Compreende-se, portanto, que os profissionais da POT, ou aqueles que atuam em organizações, devem utilizar o conceito de Trabalho Decente como variável de desenvolvimento organizacional, qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho. Este estudo se mostra relevante ao fornecer subsídios para futuras abordagens psicológicas ou práticas e políticas organizacionais baseadas no Trabalho Decente, com ganhos para as próprias organizações, trabalhadores e sociedade.

CBP13 | Comunicação breve de pesquisa

Novos desenhos do trabalho e pandemia COVID-19

Silvana Regina Ampessan Marcon (UCS/RS), Magda Macedo Madalozzo (UCS/RS), Lilia Aparecida Kanan (UNIPLAC/SC), João Ignacio Pires Lucas (UCS/RS)

Financiador: Universidade de Caxias do Sul
Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: WORK DESIGN, PANDEMIA, CARACTERÍSTICAS DAS TAREFAS

Resumo: A globalização e a revolução científico tecnológica produziram profundas transformações na natureza do trabalho. Desde a pandemia do COVID-19 os impactos no mundo do trabalho são ainda mais profundos, especialmente no aumento do trabalho remoto e no uso de tecnologias da comunicação. Esta nova conjuntura local e global indica a necessidade de acompanhamento dos efeitos para os trabalhadores e gestores no work design (desenho do trabalho). O objetivo deste trabalho foi realizar uma análise de moderação para verificar em que medida a escolaridade moderava a relação entre o uso de equipamentos e as características das tarefas em duas amostras de trabalhadores brasileiros (2018 e 2021). Ambas as amostras (com 1244 e 419 participantes, respectivamente) foram obtidas a partir da aplicação do WDQ (Word Design Questionaire), instrumento que busca medir a percepção dos trabalhadores sobre as características das tarefas, as características do conhecimento, as características sociais e o contexto de trabalho. A análise de moderação para cada uma das amostras revela que para 2021, diferentemente dos dados de 2018, a escolaridade produz moderação entre o maior uso de equipamentos (como variável preditora) e o aumento de percepção sobre as características das tarefas (mais autonomia, mais identificação com o trabalho, mais feedback, entre outros elementos), como variável dependente. No caso, quanto mais uso de equipamentos, menos percepção de autonomia, feedback, identificação entre os tra-

balhadores com menor escolaridade, enquanto não há alteração entre os trabalhadores com mais escolaridade. Já na amostra de 2018, antes da pandemia do Covid-19, a escolaridade não produz moderação entre o uso de equipamentos e características das tarefas, e o maior uso de equipamentos produz mais percepção das características do trabalho como autonomia, identificação e feedback. Dois resultados mais destacados: (i) mudou a interação entre 2018 e 2021 entre as variáveis uso de equipamentos e características das tarefas, (ii) a menor escolaridade pesou mais para a queda das características das tarefas a partir do aumento do uso de equipamentos. É possível afirmar que existe relação entre escolaridade, uso de equipamentos e características das tarefas e houve alterações na percepção dos trabalhadores referente as características das tarefas na pandemia.

Trabalho feminino em home office: impactos sobre a ergonomia e qualidade de vida no trabalho

Yasmim Muniz Alves (Centro Universitário Dom Bosco), Sara Jansen Serra (UniDomBosco/MS), Gracielle dos Santos Santana (UFMA)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: HOME OFFICE, MULHER, ERGONOMIA

Resumo: O trabalho é uma práxis transformadora da realidade que possibilita a sobrevivência e a realização do ser humano. A contemporaneidade trouxe consigo modificações sociais, econômicas e tecnológicas em escala mundial, com consequências para os modos de ser dos sujeitos e suas formas de agir e por conseguinte, de trabalhar. Percebendo o contexto social atual, onde as demandas se elevaram, principalmente a nível de produção e com uma pandemia que ainda deixa marcas de sua passagem pelo mundo, o que influenciou sobretudo o contexto do trabalho, observou-se que a demanda pelo Home Office foi significativa. Entende-se por Home Office o trabalho realizado a qualquer distância da sede do empregador, ocorrendo geralmente nas dependências do empregado, fazendo uso de tecnologias como computadores, internet, smartfones entre outras ferramentas. Para as mulheres, esse contexto laboral multiplicou as suas tarefas, e consequentemente a sua qualidade de vida, haja vista que, o seu lar que já era um ambiente que demanda a realização de várias atividades domésticas, passou a ser também seu espaço de trabalho remunerado. Dessa forma o presente trabalho teve como objetivo compreender de que maneira a ergonomia e a qualidade de vida no trabalho da mulher, em home office foi afetada. A metodologia utilizada foi um estudo exploratório, com revisão narrativa da literatura acerca do tema e busca de artigos em base de dados como Scielo, periódico CAPES, Biblioteca Virtual de Saúde, bancos de teses e dissertações. Como resultados, apesar da escassez da literatura, dado que se trata de um tema deveras recente, ressalta-se que a sobrecarga do contexto laboral, tanto privado como doméstico, proporcionou um conflito entre os atores família/trabalho, o que para as trabalhadoras que são mães de crianças pequenas, essa condição intensificou o conflito, evidenciando uma sobreposição de tarefas para as mulheres, ocasionando consequentemente um desgaste físico e mental elevado para a categoria.

O desenho do trabalho contribui para gestão de padrões sustentáveis de bem-estar e desempenho docente?

Brenda Soares Viana (UnB), Fabiana Queiroga (Université de Lorraine/França), Amalia Raquel Pérez Nebra (Universidad de Zaragoza), Eva Maria Lira Rodrígues (University of Zaragoza)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO, DESENHO DO TRABALHO, TRABALHADOR FELIZ E PRODUTIVO

Resumo: A educação brasileira enfrenta dificuldades com o desempenho e o adoecimento da categoria, sugerindo que as características do trabalho podem afetar ambas as variáveis. O objetivo deste trabalho foi descrever as características do trabalho que influenciam no bem-estar e no desempenho dos trabalhadores da educação. Compreende-se que a relação entre bem-estar e desempenho não sendo linear, aponta para perfis onde é possível ter alto desempenho com alto bem-estar, mas também alto desempenho e baixo bem-estar e vice-versa. O perfil feliz-produtivo é o desejável e considerado sustentável e os demais podem contribuir para o mal-estar e adoecimento no longo prazo. A hipótese geral do trabalho é que as características do trabalho podem predizer padrões sustentáveis de bem-estar e desempenho. Participaram da pesquisa 4.598 servidores da Secretaria de Educação do Distrito Federal (SEDF) que responderam aos questionários de desenho do trabalho (versão brasileira, com 18 fatores), bem-estar (contendo 3 fatores) e desempenho. Destes, 72,3% são mulheres e 74,8% são professores. Foi realizada uma análise K-means de cluster com os fatores de bem-estar e desempenho, que gerou quadro perfis entre bem-estar e desempenho: feliz-produtivo, feliz-improdutivo, infeliz-produtivo e infeliz-improdutivo nas três dimensões mensuradas de bem-estar. A análise de regressão logística multinomial entre características do trabalho e os perfis de bem-estar e desempenho mostraram que as características da tarefa, sociais, e contextuais melhor predizem o quadrante feliz-produtivo, e que características de suporte social, identidade da tarefa, feedback dos outros, autonomia no planejamento do trabalho, e feedback do trabalho possuem, nesta ordem, maior intensidade na probabilidade de pertença ao grupo independente da variável de bem-estar mensurada, e devem ser consideradas para fins de intervenções. Estas variáveis assemelham-se às variáveis core dos modelos clássicos de características do trabalho, a exceção de suporte social que vem do modelo de demanda-controle-suporte. Ressalta-se ainda que algumas características como interdependência do trabalho, conforto e demandas físicas são significativas apenas quando a medida de bem-estar tem valência negativa (i.e., emoções negativas), apontando para a necessidade de estudos do bem-estar nas duas valências (afetos positivos e negativos) no contexto organizacional. O trabalho visa preencher lacunas na literatura como a da relação entre bem-estar e desempenho no contexto da educação básica, além de testar variáveis contextuais nesta predição.

Propriedades psicométricas da escala hierárquica de comportamentos de redesenho no trabalho, em amostras brasileiras

Filipi Junger Branco Brasil (Universo/RJ), Ludimila Pereira Alves (Universo/RJ), Fernanda Settecerze Rodrigues (Universo)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: REDESENHO DO TRABALHO, ADAPTAÇÃO DE ESCALA, PSICOMETRIA

Resumo: O redesenho do trabalho é caracterizado através de comportamentos proativos dos funcionários visando ressignificar suas atividades laborais, as proporcionando sentido, valência e alinhamento com os valores pessoais. Na contramão dos processos decisórios organizacionais hierarquizados, de cima para baixo (top-down), o comportamento de redesenho do trabalho é operado de baixo para cima (bottom-up), a partir de ações tomadas pelo trabalhador independentemente do seu nível hierárquico. O presente estudo buscou analisar a temática, ao adaptar e reunir evidências de validade para o contexto brasileiro da Escala Hierárquica de Comportamentos de Redesenho no Trabalho. Mais especificamente, buscou obter evidências de validade com base na estrutura interna, na consistência interna e nas correlações com construtos relacionados. Para tal, foram utilizados o engajamento no trabalho (estado gratificante e afetivo-motivacional que se apresenta através do vigor, dedicação e absorção pelas atividades laborais) e a exaustão no trabalho (condição crônica do alto estresse emocional e físico consequente das

excessivas exigências, pressões e cobranças no ambiente profissional). A amostra foi constituída por 547 trabalhadores brasileiros, de ambos os sexos, de distintas profissões e, provenientes, em sua maioria do RJ (76,6%). A análise fatorial confirmatória apontou que o modelo de quatro fatores formativos (aumento de recursos, aumento de demandas desafiadoras, redução de demandas e otimização de demandas) e um fator reflexivo (redesenho no trabalho) foi o que apresentou melhores índices de ajuste, com χ^2 = 584,28, CFI= 0,96, TLI= 0,95, RMSEA= 0,07. Na análise de confiabilidade, o fator aumento de recursos apresentou o Alfa de Cronbrach (α) de 0,68 e o Ômega de Mcdonald (Ω) de 0,75; o fator aumento de demandas desafiadoras apresentou (α = 0,77) e (Ω = 0,81); o fator redução de demandas apresentou (α = 0,75) e (Ω = 0,83); e o fator otimização de demandas apresentou (α = 0,77) e (Ω = 0,86). Na correlação do redesenho no trabalho com variáveis externas, os resultados indicaram correlação positiva e significativa com o engajamento no trabalho, e negativa e significativa com a exaustão no trabalho. Conclui-se que a Escala Hierárquica de Comportamentos de Redesenho no Trabalho é um instrumento com evidências de validade adequadas, o que recomenda o seu uso em investigações brasileiras destinadas a avaliar o grau em que os funcionários conseguem apresentar comportamentos proativos, bem como o uso nas situações futuras de pesquisa e diagnóstico, no contexto organizacional.

Teletrabalho em período de crise: quando o redesenho é imperativo

Lilia Moreira Vianna (Universo/RJ), Hugo Sandall (Universo/RJ), Luciana Mourão Cerqueira e Silva (Universo/UERJ), Elisa Maria Barbosa de Amorim Ribeiro (Universidade Salgado de Oliveira)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TELETRABALHO, REDESENHO, BEM-ESTAR

Resumo: A necessidade de isolamento social imposta pela Pandemia da Covid-19 impôs o teletrabalho compulsório a diversas organizações públicas, dentre outras. Esse cenário precisa ser descrito, caracterizado e compreendido. Para isso, utilizamos do estudo de caso, método que investiga fenômenos em profundidade. O objetivo deste estudo foi caracterizar as consequências do trabalho remoto compulsório no bem-estar de teletrabalhadores no que diz respeito às necessidades psicológicas e ao redesenho do trabalho. Participaram do estudo trinta e três servidores públicos, alunos de um curso de gestão do teletrabalho oferecido pelo Tribunal do Trabalho da 1ª Região. Foram analisados os registros escritos de três fóruns de discussão assíncrona, realizados como atividade do curso. Antes da participação, os alunos leram textos didáticos referentes às temáticas trabalhadas (necessidades psicológicas de autonomia, competência e relacionamento, desempenho, redesenho do trabalho). As consignas dos fóruns envolviam relatar como essas esferas foram afetadas pelo teletrabalho compulsório. A análise de dados foi feita com apoio do software Iramuteq, a partir da geração de uma árvore de coocorrência, seguida pela classificação hierárquica descendente. Na árvore de coocorrência, o tema central "teletrabalho" fez conexão com a comunidade "trabalho_tarefa", que representou desafios como gestão do tempo, redesenho da tarefa e da relação; duas subcomunidades se desdobraram da comunidade "trabalho_tarefa", representadas pelos vocábulos "horário" e "colega", simbolizando os desafios da gestão do tempo e do redesenho da relação. Os resultados apontaram a tarefa e o relacionamento foram os principais alvos de redesenho do trabalho. Na classificação hierárquica descendente emergiram do corpus cinco classes: Conciliação trabalho-família, que demonstrou a existência de desafios surgidos quando o trabalho invadiu o espaço familiar/doméstico, o que acarretou a necessidade de manejar as fronteiras entre vida profissional e pessoal; Comunicação Virtual, que apontou para a dimensão do desempenho mais negativamente afetada na transição para o teletrabalho compulsório: a dimensão comunicativa; Ferramentas de Comunicação, que apresentou diversas ferramentas que até então eram pouco utilizadas; Relacionamento, que de-

monstrou que a necessidade psicológica mais impactada foi o relacionamento e Redesenho do Trabalho, que evidenciou novas formas de realizar as tarefas e de manter as relações profissionais. Em consonância com o modelo JD-R, os resultados confirmam que estratégias de redesenho do trabalho podem atuar através de mudanças no nível de demandas e recursos com o objetivo de os equilibrar (Tims & Bakker,2010). A pesquisa contribuiu para o entendimento de como o teletrabalho compulsório afetou a vida de profissionais que atuam no setor jurídico no Brasil.

Proatividade, autoeficácia no trabalho e intenção de rotatividade

Maria do Carmo Fernandes (UMESP)

Financiador: FUNDAÇÃO DE APOIO à PESQUISA DO ESTADO DE SÃO PAULO
Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: PROATIVIDADE, AUTOEFICÁCIA, DESENHO DO TRABALHO

Resumo: Pessoas proativas provocam mudanças no contexto e resolvem problemas. Essa competência pode levar trabalhadores a modelar seu cargo e suas tarefas, aproveitando oportunidades no ambiente de trabalho de modo que o desenho do trabalho se torne mais compatível com os seus anseios. Essa reduz indicadores negativos como a intenção de rotatividade. Autoeficácia são crenças pessoais na própria capacidade de gerar desempenho desejado. Essas crenças estão relacionadas a resultados positivos do trabalho como maior engajamento, menor intenção de saída da organização, maior satisfação no trabalho e autorrelatos de melhor saúde. Assim, o objetivo deste projeto foi analisar o impacto dos comportamentos proativos, de autoeficácia no trabalho e dos valores organizacionais sobre a compatibilidade entre desenho que o trabalho possui e o desenho que o trabalhador gostaria que o trabalho possuísse e seus efeitos sobre intenção de rotatividade no trabalho. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de corte transversal com uso de questionários para avaliar os construtos propostos. Participaram 428 trabalhadores com jovens (média de idade de 33 anos, DP= 11), solteiros, a maioria de escolaridade superior, celetistas, trabalhadores de empresas privadas prestadoras de serviços, há 72 meses em média. Os dados foram analisados por estatísticas descritivas, análises de regressão linear e de variância. Os resultados revelaram que os melhores preditores de intenção de rotatividade foram desajuste entre suporte social, desajuste entre autonomia de métodos de trabalho e valores organizacionais. Trabalhadores com melhores ajustes entre trabalho real e desejado possuem menor intenção de deixar a organização. Valores não moderaram nenhuma relação entre antecedentes e a variável critério, enquanto autoeficácia no trabalho moderou a relação entre o desajuste entre interação social no trabalho desejada e prescrita e a intenção de sair da organização. Apontam-se possíveis aplicações à saúde dos trabalhadores e aos resultados organizacionais, pois os resultados da pesquisa podem influenciar intervenções organizacionais que promovam o bem-estar no trabalho a partir da compreensão dos efeitos da proatividade e da autoeficácia na modelagem do contexto de trabalho. Financiamento: FAPESP processo no.: 2018/03142-4.

Consequência para a saúde mental do envelhecimento ativo

Maria Elisa de Lacerda Faria (UniDomBosco/MS), Bianca da Silva Muniz (Universadade Católica Dom Bosco), Liliana Andolpho Magalhães Guimarães (Universadade Católica Dom Bosco)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: ENVELHECIMENTO, SAÚDE MENTAL, TRABALHO

Resumo: Introdução: O processo de envelhecimento apesar de natural, muitas vezes, vem acompanhado

de sentimentos de decadência, fracasso ou incompetência, uma vez que envolvem a perda de status social. Entretanto, a maioria das pessoas envelhecentes continua trabalhando, seja no mercado formal ou informal, continua fazendo parte de uma parcela significativa da população ativa. Desse modo o envelhecimento, não necessariamente, precisa estar relacionado apenas a perdas ou incapacidades e desvantagens, pois, sob outras perspectivas, pode representar uma fase em que ocorram diferentes descobertas e possibilidades. Saúde mental e bem-estar são fundamentais para a capacidade coletiva e individual dos seres humanos, para pensar, se emocionar, interagir, ganhar e aproveitar a vida. Sob esse ponto de vista, a promoção, proteção e restauração da saúde mental podem ser consideradas como uma preocupação vital dos indivíduos, organizações, comunidades e sociedades em todo o mundo. Objetivos: O objetivo deste trabalho é caracterizar as diversas formas de envelhecimento e também o envelhecimento ativo, articular esses conceitos com fatores de promoção e prevenção de saúde mental, programas de preparação para a aposentadoria e suas influências no ambiente de trabalho. Metodologia: Trata-se de uma pesquisa feita a partir de revisão assistemática da literatura e que teve como ponto de partida três construtos: envelhecimento, saúde mental e trabalho, norteada pelo campo teórico da Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO). Resultados: Foi possível inferir a partir desse estudo, de que forma a PSO pode se inserir no contexto do envelhecimento no ambiente de trabalho. O modo de se encarar a velhice ainda é perpassado por conotações e valores culturais que conferem significados a esta fase da vida, cabendo contribuir para uma ressignificação mais positiva sobre a mesma. Considerações finais: É necessário, portanto, construir espaços com o objetivo de trabalhar preventivamente, com diagnósticos e intervenções que minimizem o sofrimento e o adoecimento mental em decorrência do envelhecimento. A promoção da saúde no trabalho exige a interdisciplinaridade dos campos biológico, social, físico e psicológico, sendo possível ampliar o conceito de trabalho, rever práticas, enfrentar as resistências resistentes e redesenhar essa mudança de papel que o envelhecimento impõe ao campo do trabalho.

CBP14 | Comunicação breve de pesquisa

Liderança e psicossociologia: análise a partir da literatura dos últimos doze anos

José Airton dos Santos Filho (UFC), Raquel Libório Feitosa (UFC), Adauto de Vasconcelos Montenegro (IFCE), Cássio Adriano Braz de Aquino (UFC)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: LIDERANÇA, PSICOSSOCIOLOGIA, REVISÃO

Resumo: A liderança, no campo do trabalho e organizações, em linhas gerais, pode ser definida como a capacidade de influenciar determinadas pessoas em prol de um objetivo. Diferentes modelos teóricos e definições podem ser encontrados na literatura. Percebe-se que, cada vez mais, é comum que se analise a liderança de forma mais dinâmica, não considerando apenas traços ou atributos do líder. Observa-se uma corrente que privilegia elementos imaginários presentes em processos sociais e organizacionais e sublinha a relação entre liderança e o campo da subjetividade e processos inconscientes, a exemplo dos estudos da psicossociologia de língua francesa. Este estudo objetivou analisar a literatura que relacione a Liderança e a Psicossociologia. Foi realizada busca nas bases de dados: Portal de Periódicos da CAPES, Scielo, BVS Brasil, Pepsic e Anais do EnANPAD, com os descritores "liderança" AND "psicossociologia", no título ou no corpo do texto. Foram consideradas publicações entre janeiro de 2010 e fevereiro de 2022. De 38 trabalhos encontrados, após leitura dos resumos, foram selecionados 11 estudos em conformidade com o objetivo, sendo oito de caráter teórico, duas pesquisas qualitativas e uma pesquisa quanti-

qualitativa. Na análise dos manuscritos se identificou temáticas variadas, nem todas detendo-se exclusivamente ao construto "liderança", a saber: papel do líder articulado ao grupo e ao poder; mudança organizacional e papel do líder; liderança e narcisismo; manifestações inconscientes na relação líder-liderado; subjetividade e gestão; cultura organizacional e liderança. Nos referidos estudos, utilizou-se a psicossociologia como abordagem para a discussão ou como aspecto teórico complementar. Outros estudos, de caráter geral, abordaram: revisão integrativa sobre liderança; influência do pensamento de língua francesa no campo da Administração; revisão sobre teorias de estudos organizacionais; ensaio sobre empreendorismo e liderança; e revisão de literatura comparando a produção brasileira sobre liderança com a produção estrangeira. Conclui-se que poucas publicações abordaram a liderança em relação com a psicossociologia nestes últimos doze anos, ou seja, as questões da liderança nas organizacões vistas sob a ótica da psicossociologia aparecem de forma incipiente na literatura, considerando-se as bases pesquisadas e o recorte temporal. Diante do que foi encontrado derivam dois aspectos: a psicossociologia tem privilegiado outras categorias na abordagem da gestão (diferente da liderança) e os estudos sobre a liderança, diante do novo cenário, não estimulam a reflexão da psicossociologia. Esta revisão gera oportunidade para desenvolver trabalhos sobre liderança a partir das contribuições da Psicossociologia de língua francesa, dado o reduzido número de manuscritos selecionados (limitação do atual estudo).

Competências gerenciais: um estudo com gestores de cinco instituições públicas brasileiras

Marcelly Gabriele de Moura Rêgo (UFPA), Camila Carvalho Ramos (UFPA), Ayara Letícia Bentes da Silva (UFPA), Vitor de Miranda Launé (UFPA), Clara Gonçalves de Morais Gomes (UFPA), Thiago Dias Costa (UFPA)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: GESTÃO POR COMPETÊNCIAS, COMPETÊNCIAS GERENCIAS, GESTOR PÚBLICO

Resumo: O presente artigo teve como objetivo analisar as competências gerenciais avaliadas, como indispensáveis, por 2.100 gestores públicos, de cinco órgãos públicos brasileiros, para o exercício da função. Para isso, foi apresentada uma lista prévia com 16 competências gerenciais, resultante do procedimento de análise dos documentos institucionais disponibilizados pelas instituições. Os gestores avaliavam, dentre as competências apresentadas, as que mais se adequavam a sua rotina de trabalho e atribuíam um grau de centralidade a elas, a partir de uma escala que variava de 1 a 10. Graus de centralidade de 1 a 3 eram atribuídos a competências protocolares na rotina do gestor; de 4 a 7 a competências de suporte às principais entregas do gestor e de 8 a 10 às competências centrais da atuação enquanto gestor público. Após atribuído grau de centralidade às competências, elas foram avaliadas pelos gestores por meio de questionários on line. Cada participante avaliava a necessidade de capacitação que julgava ter nas competências apresentadas, por meio de uma escala likert de 10 pontos, na qual, valores próximos a 1 indicavam menor necessidade de capacitação, enquanto valores mais próximos de 10, indicavam maior necessidade de capacitação. Com o grau de centralidade das competências e o resultado da avaliação, foi possível calcular a lacuna que cada gestor tinha em cada uma das competências apresentadas. Os resultados apontaram que 93,75% dos participantes avaliaram o mesmo conjunto de competências como sendo essencial para a sua atuação enquanto gestor público. Das 16 competências gerenciais apresentadas, 15 foram apontadas como presentes na rotina dos gestores. A única exceção foi a competência "Negociação" que não foi validada por dois dos cinco órgãos. As competências "Decisões Estratégicas", "Visão Sistêmica" e "Planejamento" apresentaram as maiores lacunas. Por outro lado, as menores lacunas foram encontradas nas competências "Gestão de Projetos", "Gestão da Motivação" e "Supervisão de Atividades". A partir do estudo e procedimento aqui descritos, as organizações poderão não só identificar

as competências essenciais para a atuação enquanto gestor público, bem com estruturar programas de desenvolvimento gerencial alinhadas às necessidades identificadas, aos dispositivos legais e às características de cada organização. Futuros trabalhos poderão aprofundar a análise aqui iniciada, ampliando o número de instituições participantes, bem como propondo intervenções visando o desenvolvimento das competências que apresentaram maiores lacunas.

Trabalho de professor em tempos de pandemia: um estudo sobre bem-estar subjetivo na visão da psicologia positiva

Mara Aguiar Ferreira (Unichristus), Elaine Marinho Bastos (UFC), Talles Rocha Ramalho (Unichristus).

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras chave: BEM-ESTAR, PPSICOLOGIA POSITIVAA, DOCÊNCIA

Resumo: O contexto deflagrado pela pandemia gerou vários impactos no ensino escolar. Sem preparação para esse momento, alunos e docentes tiveram que se adequar a modalidade virtual de transmissão de conhecimento, o que gerou amplas repercussões nos atores envolvidos. OBJETIVO: Analisar, por meio do instrumento PERMA Profiler, o estado de bem-estar dos professores de escolas públicas e privadas no período da pandemia. MÉTODO: Foi utilizado como instrumento de mensuração de bem-estar o PERMA-Profiler composto por cinco fatores: emoção positiva; engajamento; relacionamentos; significado; realização. Os professores foram recrutados por indicação, por meio da ferramenta WhatsApp. Utilizou-se amostra por conveniência, com o total de 37 respondentes. O critério de inclusão foi ?atuar como professor no período da pandemia?. O sigilo dos participantes foi resguardado. A análise dos dados foi baseada na estatística descritiva utilizando o SPSS. A pesquisa foi aprovada no Comitê de Ética em Pesquisa. RESULTADO E DISCUSSÃO: A categoria "Engajamento? vincula-se a dados que referem-se ao envolvimento com colegas na busca de suporte. Na categoria ?Relacionamentos positivos?, os resultados assinalam a questão de ajuda mútua, aprendizado e surpresa nas relações, na medida em que a cooperação entre a equipe denotou-se exitosa. Na categoria ?Significado?, foi observado a forte presença de identificação do docente com a sua profissão. Com base nos achados da pesquisa, verifica-se a necessidade de elaborar estratégias de intervenção capazes de proporcionar vivencias de emoções positivas no contexto docente. Verificou-se ainda a necessidade de ações de suporte para a superação de desafios e melhoria da comunicação com alunos, pares e gestão, de modo a aumentar o engajamento e melhorar os relacionamentos?. A construção de redes colaborativas destaca-se como fator do desenvolvimento do relacionamento positivo no ambiente laboral e de proteção ao burnout. No que toca a ?realização? e ao ?significado? verificou-se que a remuneração constitui elemento bem significativo e que precisa ser reconfigurado. O senso de utilidade e reconhecimento denotou vinculação a possibilidade de proporcionar aprendizagem significativa e assim, fazer diferença na vida do outro. Destarte, verificou-se múltiplos desafios a serem superados para o desenvolvimento da atividade docente, tais como falta de estrutura física e recursos, remuneração baixa, pouco envolvimento dos alunos e colegas e aumento da carga de trabalho.

Gestão de conflitos: um estudo em instituições financeiras na cidade de Belém

Ayara Letícia Bentes da Silva (UFPA), Camila Carvalho Ramos (UFPA), Vitor de Miranda Launé (UFPA), Thiago Dias Costa (UFPA), Rafael dos Reis De Souza (UFPA), Marcelly Gabriele de Moura Rêgo (UFPA)

Financiador: GESTCOM (UFPA)
Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: GESTÃO DE CONFLITOS, AGÊNCIAS BANCÁRIAS, PRESSÃO

Resumo: O presente estudo teve como objetivo investigar as estratégias de gestão de conflitos utilizadas com mais frequência entre trabalhadores e gestores de agências bancárias, quando em situações de conflitos vivenciadas. Metodologicamente o estudo é de caráter descritivo, por trabalhar com a exposição das características do assunto abordado e depois correlacionar as variáveis; exploratório, quantitativo e de campo, por se tratar de um assunto pouco discutido no Brasil na área organizacional. A pesquisa de campo contou com a aplicação de dois instrumentos, um questionário sociodemográfico e um questionário de estratégias de gestão de conflitos. Ao todo foram entrevistados 82 trabalhadores, entre gestores e subordinados, de 11 agências bancárias. Os resultados alcançados revelaram que não houve uma diferença significativa no uso dos estilos de gestão de conflitos utilizados entre gestores e subordinados. Os resultados do presente estudo mostraram que os estilos mais usados, entre os participantes, foram o estilo de gestão de conflitos compromisso e de colaboração, e o estilo menos usado, por todos os participantes, foi o de evitamento. O estilo compromisso, para McIntyre (2007), é o estilo mais eficaz de gestão de conflitos. O estilo colaboração, para Chiavenato (2014), é um estilo que ganhar, é importante para ambas às partes, no qual os interesses de ambos os lados são importantes. O estilo menos usado por todos os entrevistados foi o estilo evitamento. Conforme Chiavenato (2014), esse estilo reflete uma postura mais solta, não assertiva, nem cooperativa, já que dificilmente se chegará a um resultado esperado. Tal dado pode ser justificado em função do contexto de constantes exigências e pressões ao qual os empregados de instituições financeiras estão expostos, sejam eles gerentes ou não. Nesse contexto de trabalho, as questões de conflitos tendem a aumentar em função do ambiente saturado de pessoas, pressões, responsabilidades e, por vezes, carregado de estresse. Sugere-se que estudos subsequentes analisem o tema de gestão de conflitos em outros contextos de trabalho, além do abordado no presente estudo - agências bancárias.

Gestão de compras e aquisições: competências essenciais para quem atua na área

Vitor de Miranda Launé (UFPA), Ayara Letícia Bentes da Silva (UFPA), Vivian Larissa Siqueira Mendes (UFPA), Thiago Dias Costa (UFPA), Leonardo Ribeiro Sena (UFPA), Marcelly Gabriele de Moura Rêgo (UFPA)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS, SETOR DE COMPRAS E AQUISIÇÕES, COMPETÊNCIAS TÉCNICAS

Resumo: Pela importância que o setor de compras e aquisições têm para todo o contexto público brasileiro, é fundamental que o gestor, para atuar nessa área, possua um conjunto amplo e diversificado de competências para dar conta de tal responsabilidade. Diante disso, foram publicadas, nos anos 2018 e 2021, as portarias n° 804/2018 e n°449/2021 que reforçaram a necessidade de desenvolvimento dos profissionais que atuam no setor de compras e aquisições no contexto da administração pública brasileira. Diante disso, o presente estudo buscou identificar as principais competências técnicas necessárias para a atuação nesse setor em cinco órgãos públicos brasileiros. Os dados foram obtidos a partir da análise dos relatórios de mapeamento de competências das instituições participantes. As competências mapeadas pelas instituições foram agrupadas, de acordo com similaridade nas suas descrições, em oito categorias: Pesquisa de Preços, Operação de dados e sistemas, Instrução Processual, Avaliação e Fiscalização de Compras, Pesquisa por Empresas e Microempresas, Levantamento de necessidade de compra, Elaboração de licitação e Compras. Dentre as oito categorias identificadas, as mais citadas pelos representantes do setor de compras, como sendo essenciais para atuar nessa área, foram as categorias "pesquisa de preços (27,5%)" e "operação de dados e sistemas (25%)". Por outro lado, a que foi menos citada pelos ór-

gãos, como sendo necessária para a atuação no setor, foi a competência "compras (5%)". A identificação das competências técnicas necessárias para a atuação nesse setor poderá subsidiar diferentes processos de gestão de pessoas, especialmente os voltados para o desenvolvimento do perfil almejado, bem como para dar maior transparência aos critérios de seleção, sucessão e gestão de desempenho, práticas sugeridas pelo Decreto nº 5707/2006, e reafirmadas pelo Acórdão 3.023 de 2013 do Tribunal de Contas da União (TCU). Estudos futuros poderão ampliar a análise aqui iniciada, para outros órgãos públicos, bem como para preparar melhor os gestores e servidores públicos para assumir tal responsabilidade.

Fatores de risco psicossociais desencadeantes de estresse no trabalho de gestores de universidades públicas brasileiras

Fabrício Aparecido Renier (USP), Marina Greghi Sticca (USP)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS, GESTORES PÚBLICOS UNIVERSITÁRIOS, ESTRESSE

Resumo: O trabalho de gestores em universidades públicas é caracterizado por altas cargas de responsabilidades e de pressão, burocracia nos processos e questões políticas, que os expõe a elevadas cargas de estresse no trabalho, comprometendo, assim, seus indicativos de saúde e bem-estar. Este trabalho tem como objetivo identificar os fatores de risco psicossociais desencadeantes de estresse no trabalho de gestores universitários públicos brasileiros. Participaram do estudo 10 trabalhadores com cargo de gestão em universidades públicas brasileiras, sendo 2 do sexo masculino e 8 do sexo feminino, 60% na faixa de 50 a 60 anos, com média no cargo de gestão de 6 anos. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com roteiro elaborado com base no COPSOQ II - Versão Curta. As entrevistas foram gravadas, transcritas e analisadas segundo a análise de conteúdo categorial. Foram criadas categorias e organizadas segundo premissas do Modelo Job Demands-Resources (JD-R). A categoria de demandas abrangeu: características das tarefas (f=6), ritmo de trabalho (f=9), prazos insuficientes (f=9), complexidade do trabalho (f=5), volume de trabalho (f=5), acúmulo de funções (f=8), falta de definição das atribuições do cargo (f=5). Os participantes relataram com frequência que estas características estão relacionadas com estresse (f=9). Em relação aos recursos do trabalho, foram citados: interações e suporte social no trabalho (f=8), suporte familiar (f=10), reconhecimento no trabalho (f=8) e ambiente de trabalho (f=6). Não foram citados recursos pessoais, prevalecendo sentimentos de ansiedade, angústia, pressão, injustiça e impotência. A partir destes resultados verificou-se elevada frequência de relatos de fatores considerados estressores no trabalho, constituindo demandas. Constatou-se, ainda, a existência de poucos recursos organizacionais, o que sugere a necessidade de se desenvolver práticas de gestão que facilitem a identificação e gerenciamento dos fatores de risco por parte da organização, visando a prevenção de riscos e promoção de saúde dos gestores. Quanto aos recursos pessoais, podem ser desenvolvidas ações educacionais para promover recursos individuais dos gestores, como habilidades para resolução de problemas e estratégias de coping, que podem auxiliar a lidar com as demandas relatadas.

Escala de Autoeficácia para Liderança (LSE): estudo das propriedades psicométricas

Maria Theotonio (USF/SP), Andreia Maria de Britto Campos (USF/SP), Iara Cristina de Carvalho Hayashi (USF/SP), Marcela Hipólito de Souza (USF/SP), Lorena Gonçalves Queiroz (USF/SP), Ana Paula Porto Noronha (USF/SP)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: TEORIA SOCIAL COGNITIVA, AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.

Resumo: A Leadership Sef-Efficay Scale (LSE) é um instrumento que avalia a crença do indivíduo perante sua capacidade em realizar com êxito o papel de liderança. O objetivo deste estudo foi avaliar as evidências de validade baseadas na estrutura interna do instrumento na versão brasileira. Participaram deste estudo 545 brasileiros adultos, 54,1% mulheres, com idade variando de 18 a 77 anos (M = 36,5; DP = 10,35), além de 68,8% de líderes. Para este estudo foi utilizada a Escala de Autoeficácia para Liderança (LSE) versão 4.0 Br, bem como o questionário sociodemográfico desenvolvido pelas autoras do estudo. O instrumento é composto por 20 itens, que expressam: crenças do líder em iniciar e liderar processos de mudança em grupos; escolher seguidores eficazes e delegar responsabilidades; construir e gerenciar relacionamento interpessoais dentro do grupo; mostra autoconsciência e autoconfiança; motivar pessoas e obter o consenso do grupo. Os dados foram submetidos a Análise Fatorial Confirmatória (AFC). A adequação dos dados para análise fatorial foi apoiada pelo índice KMO (0,94) e o teste de esfericidade de Bartlett (p< 0,001). A partir da AFC, encontrou-se uma solução unifatorial, com cargas fatoriais de 0,57 a 0,77, com variância total explicada de 48,89% (rotação Varimax). Os índices de ajuste foram adequados aos dados (RMSEA = 0,000; CFI = 1,000 e TLI = 1,002), com índices de fidedignidade da escala satisfatórios (Cronbach 0,91 e o Ômega de McDonald 0,91). A escala não retratou a estrutura teórica de seis fatores preconizada pelo autor do estudo original. Sugere-se, assim, que em estudos futuros sejam avaliadas possíveis sobreposições de itens que consolidem o modelo do instrumento adaptado. Assim, sugere-se testar a estrutura interna da Escala de Autoeficácia para Liderança por meio do método de Modelagem por Equações Estruturais, uma vez que esse método é uma importante alternativa às análises fatoriais exploratórias e confirmatórias ao favorecer uma melhor compreensão do modelo estrutural.

CBP15 | Comunicação breve de pesquisa

Ser professor e os desafios docentes na contemporaneidade

Andreza Lourenço da Silva (UFRN), Sabrina Cavalcanti Barros (UFRN), Antonio Alves Filho (UFRN), Marina Ayara Nogueira Gomes (UFRN)

Financiador: CNPQ
Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: SER PROFESSOR, FORMAÇÃO PROFISSIONAL, DESAFIOS DOCENTES

Resumo: Historicamente, o significado de ser professor esteve associado à ideia de missão e vocação. Contudo, as reformas educacionais vivenciadas nas últimas décadas, a exemplo das instituições de nível superior, modificaram o cenário da educação e trouxeram uma nova estruturação da função de ser professor. Com a crise pandêmica da Covid-19, desde 2020, novos desafios surgiram, sobretudo no que diz respeito às adaptações do ensino no formato remoto, agravando o processo de precarização já instaurado nesse contexto de trabalho. Diante disso, buscamos identificar, a partir das percepções dos próprios professores, a compreensão do que significa ser professor e quais os desafios relacionados ao exercício da profissão na contemporaneidade. A pesquisa é de abordagem qualitativa e contou com a participação de quatorze professores efetivos de uma universidade federal na região nordeste do país. A faixa etária variou entre 33 e 52 anos, sendo nove participantes do sexo masculino (64,3%) e cinco do sexo feminino (37,5%). Foram realizadas entrevistas semiestruturadas no formato online, através da plataforma Google Meet, cujos dados foram submetidos à análise de conteúdo temática. Os resultados apontaram que ser professor, para os participantes, está associado a aspectos como: buscar formação contínua, ser agente transformador, ser lutador, ter iniciativa, trabalhar em equipe, ser articulador, ser responsável e ter práti-

ca profissional. Vale salientar que apenas um dos entrevistados associou a compreensão de ser professor à ideia de missão. Indicaram, como principais desafios para o exercício da profissão: infraestrutura precária, produtivismo, excesso de atividades administrativas, pouco suporte institucional e gestão centralizada. Acerca desses desafios, no contexto da pandemia, destacaram, ainda, aspectos como: sobrecarga de trabalho, desamparo institucional, isolamento social, invasão do espaço familiar, exaustação física e mental e rotinização do trabalho. Tais achados indicam a complexidade sobre ser professor na contemporaneidade e contribuem para o aprofundamento da discussão dos efeitos do processo de precarização sob o contexto de trabalho docente e da interferência desses no estabelecimento dos aspectos associados, pelos participantes, a ser professor.

Expectativas para o trabalho de professores universitários: uma análise qualitativa

Marina Ayara Nogueira Gomes (UFRN), Sabrina Cavalcanti Barros (UFRN), Andreza Lourenço da Silva (UFRN), Antonio Alves Filho (UFRN)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: MOTIVAÇÃO NO TRABALHO, ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS, TRABALHO DOCENTE; UNIVERSIDADES PÚBLICAS.

Resumo: As mudanças econômicas e políticas que ocorreram a partir da década de 1970, advindas da reestruturação produtiva e do neoliberalismo, foram responsáveis por reconfigurar e flexibilizar o trabalho, impactando diretamente a vida dos trabalhadores e suas funcionalidades. Nessa perspectiva, a partir de uma hegemonia neoliberal, o trabalhador passou a vivenciar um processo de precarização, a exemplo dos docentes de ensino superior, cujas práticas vêm sofrendo pressões para se adequar aos padrões mercadológicos (competitividade, produtivismo, multifuncionalidade, etc.). Considerando esse contexto, buscamos conhecer as expectativas (iniciais e futuras) para o trabalho de professores universitários vinculados ao setor público federal, e a relação destas com a motivação dos profissionais. Nesse sentido, a pesquisa foi realizada com quatorze docentes efetivos de uma universidade pública federal, na região nordeste brasileira, sendo nove do sexo masculino e cinco do sexo feminino, cuja faixa etária variou entre 33 e 52 anos. Além disso, sobre o tempo de trabalho na instituição, observamos uma variação entre um ano e oito meses e doze anos. Realizamos entrevistas semiestruturadas, de forma remota, em decorrência dos procedimentos sanitários advindos da pandemia da COVI-19. As entrevistas foram transcritas na íntegra e, posteriormente, seu conteúdo analisado por pares de juízes que fizerem a respectiva categorização. Os resultados apontaram que as principais expectativas iniciais no trabalho eram crescimento profissional, estabilidade, atuar no tripé acadêmico (pesquisa, ensino e extensão) e apoio financeiro para pesquisa e extensão. Vale salientar que um dos entrevistados apontou ausência de expectativas. Indicaram, como principais expectativas futuras: perdas salariais, escassez de oportunidades, falta de perspectiva, desenvolvimento profissional, preservar a saúde mental, superar a pandemia e um cenário político que valorize a universidade pública na sociedade. Os resultados sugerem uma maior motivação no início de suas atividades laborais e uma tendência à desmotivação quanto às expectativas futuras e ao cuidado com a saúde mental, provavelmente, em decorrência do período de crise econômica, política e sanitária que o país vem enfrentando nos últimos anos, especialmente, no contexto das universidades públicas federais. Esse estudo contribui para o entendimento das dinâmicas de trabalho, contextualizando as diversas dificuldades vivenciadas pela classe docente, bem como, elenca alguns apontamentos para uma reflexão crítica acerca da temática, o que auxiliará nos avanços deste debate.

Síndrome de Burnout e a docência no ensino básico: análise dos contextos público e privado

Gracielle dos Santos Santana (UFMA)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: BURNOUT, DOCENTES, ENSINO BÁSICO

Resumo: A Síndrome de Burnout é uma síndrome profissional representada pelo esgotamento físico e emocional do indivíduo e acomete trabalhadores que atuam em contato direto com o público. Esta síndrome possui três dimensões caracterizadas como Exaustão emocional, que ocasiona a sensação de esgotamento emocional no indivíduo; Despersonalização, manifestada por comportamentos de indiferença com o público que atende e baixa Realização Profissional, evidenciada pela perda do interesse na atividade que desempenha e falta de perspectiva profissional. Esta pesquisa teve como objetivo geral compreender as condições e organização do trabalho que contribuem para manifestação de sintomas e desenvolvimento da Síndrome de Burnout em docentes do ensino básico de escolas públicas e privadas de São Luís/MA. Para tanto, buscou-se entender a Síndrome de Burnout e sua percepção entre os docentes no contexto laboral; analisar o processo de trabalho e sua repercussão na saúde dos docentes; identificar estratégias de enfrentamento utilizadas pelos docentes para os sintomas da Síndrome de Burnout e descrever as vivências profissionais relacionadas à manifestação da Síndrome de Burnout nos docentes. Utilizou-se o referencial da Psicologia do Trabalho, bem como estudos que discutissem a respeito da Síndrome de Burnout e como se dá sua manifestação nos diferentes profissionais. Os dados foram coletados por meio de pesquisa exploratória de natureza básica, com aplicação do Inventário de Burnout Maslach em 41 participantes, docentes de escolas públicas e privadas e foi realizada uma entrevista semiestruturada com 4 participantes que indicaram estar acometidos pela Síndrome de Burnout, por meio do inventário. Os dados obtidos no inventário foram analisados pelo software SPSS e a entrevista a partir da análise de conteúdo de Bardin. Os resultados do inventário apontaram que os docentes de escola pública apresentam maior escore em Exaustão Emocional e menor em baixa Realização Profissional e os docentes de escola privada apresentam maior Despersonalização, que são as dimensões indicativas da Síndrome de Burnout. Por meio da entrevista foi observado que os problemas estruturais contribuem para a intensificação do sofrimento dos docentes de escola pública, enquanto as pressões impactam mais significativamente os professores de escola privada. Ambos os segmentos utilizam estratégias para lidar com os sintomas da síndrome, sendo estas tarefas autocentradas. Nesse sentido, evidenciou-se que ambos os contextos trazem repercussões à saúde do docente e que a Síndrome de Burnout precisa ser cada vez mais esclarecida para os professores, a fim de que possam lançar mão de recursos para prevenir e lidar com o adoecimento.

Indicadores de saúde mental de professores durante a pandemia de COVID-19

Janete Knapik (Universidade Positivo e UFSC), Romilda Guilland (UFSC), Roberto Moraes Cruz (UFSC)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: SAÚDE MENTAL, COVID-19 , PROFESSORES

Resumo: A pandemia de Covid-19 exigiu mudanças repentinas na rotina docente, adoção de medidas de distanciamento social, mobilidades reduzidas e trabalho por meio da informatização e salas de aula virtuais. A repentina necessidade de mudanças expôs dificuldades no exercício docente como a adaptação às tecnologias, dificuldades em separar a rotina de trabalho e pessoal e com o processo de ensino-aprendizagem. Esse cenário indica agravamento da saúde mental de professores. O estudo teve como objetivo rastrear indicadores de sintomas de ansiedade, estresse e depressão vivenciados por professo-

res em trabalho remoto durante e pandemia de Covid-19. É um estudo descritivo-correlacional e transversal, submetido em comitê de ética, a coleta de dados utilizou um protocolo on-line composto por um questionário sociodemográfico e pela escala de rastreio DASS-21 (Depression, Anxiety and Stress Scale - Short Form). O estudo foi realizado com 216 professores de diferentes regiões do Brasil, 82% do sexo feminino e 18% masculino que atuam no ensino público e privada e do ensino fundamental ao superior. A análise dos resultados mostrou que do total de professores com idade entre 20 e 33 anos, 70% apresentaram ansiedade e 67% apresentaram estresse. Em todas as faixas etárias (20 a 33; 34 a 40; 41 a 49; acima de 50 anos) em média 50% dos professores apresentaram sinais de depressão. As pessoas do sexo feminino apresentaram maior índice de ansiedade (57%), depressão (48%) e estresse (54%). Na região sudoeste e centro oeste ocorreu os maiores índices de ansiedade (73% e 100%), depressão (69% e 80%) e estresse (71% e 75%). O tempo de atuação de até 5 anos obteve maior índice de ansiedade (70%), depressão (63%) e estresse (71%), quando comparado aos profissionais que atuam a mais tempo nas instituições. Os professores que trabalham somente em instituições públicas e os que laboram em duas instituições (públicas e privadas) apresentaram maior prevalência de ansiedade (62% e 60%), depressão (51% e 70%) e estresse (55% e 68%). Os que lecionam na educação infantil, fundamental e médio mostraram maior índice de ansiedade (65%, 64% e 62%), quando comparados com o que lecionam no ensino superior. Os sinais de depressão e estresse foram observados somente no ensino fundamental (61% e 66%) e médio (62% e 56%). 70% dos professores se declaram preocupados e ansiosos em relação à Covid-19 e 67% sinais de depressão, por não estar em isolamento. 57% demonstraram ansiedade em relação a possível rescisão do contrato de trabalho.

Os impactos da pandemia de COVID-19 na motivação de docentes de uma universidade pública federal

Mariana Souza Batista (UFRN), Sabrina Cavalcanti Barros (UFRN), Antonio Alves Filho (UFRN), Maria Wilma da Silva Dantas de Medeiros (FACISA/UFRN)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: TRABALHO DOCENTE, MOTIVAÇÃO NO TRABALHO, PANDEMIA

Resumo: Com a reestruturação produtiva e as ameaças de privatização das universidades públicas, os docentes são cobrados para serem produtivos e polivalentes, ao mesmo tempo em que se deparam com a redução de recursos para a realização de projetos e a escassez da infraestrutura de trabalho. Somado a esse cenário de precarização, a pandemia de Covid-19 trouxe a mudança compulsória para o teletrabalho e o desafio para os professores trabalharem em casa e conciliarem as tarefas profissionais e domésticas. Considerando tal contexto, objetivamos conhecer a percepção dos docentes de uma universidade pública federal do nordeste brasileiro sobre os impactos da pandemia em sua motivação para o trabalho. Compreendemos a motivação no trabalho como um aspecto dinâmico, multicausal e contextual do comportamento humano. Através de entrevistas semiestruturadas e on-line, dialogamos com 14 professores, sendo nove homens e cinco mulheres, todos com titulação acadêmica de doutorado e com idade entre 32 e 52 anos. Por meio de análise de conteúdo e tomando por base os princípios da teoria da Expectância, elaboramos 12 códigos que refletem os conteúdos apresentados pelos professores sobre os impactos positivos e negativos da pandemia em seu trabalho e em sua motivação. A possibilidade de novos aprendizados, ampliação de network e a reorganização das atividades na rotina surgiram como pontos benéficos do ensino remoto para os entrevistados. Em contrapartida, a maior parte das respostas assinalaram os aspectos negativos do período pandêmico e, em consequência, a desmotivação para o trabalho. Nesse sentido, os docentes destacaram o desamparo institucional, a sobrecarga de atividades, a exaustão física e mental, a invasão do espaço familiar, o prejuízo no ensino, a rotinização do trabalho, a limitação do au-

xílio estudantil e o isolamento social como os principais fatores que afetaram negativamente seu trabalho na pandemia. Dessa forma, podemos considerar que o período pandêmico aprofundou ainda mais o processo de precarização do trabalho docente, o que reflete diretamente na motivação desses trabalhadores. Além disso, as respostas apontam a preocupação dos professores com a qualidade do ensino que está sendo proporcionada aos seus discentes, em meio à precariedade das condições de trabalho e da crise sanitária. Diante do exposto, evidencia-se a necessidade de criação de espaços de reflexão sobre o trabalho docente, tendo como propósito a criação de coletivos para a reivindicação de melhores condições de trabalho, sobretudo, no processo de retorno às aulas presenciais.

Ensino remoto emergencial: a avaliação da organização do trabalho docente na pandemia de COVID-19

Hugo Leonardo Ferreira Araújo (UFMA)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR, PANDEMIA DE COVID-19

Resumo: A pandemia de COVID-19 alterou abruptamente a organização do trabalho de diversas categorias laborais, em especial o exercício do magistério, o qual passou a ser desempenhado de casa, instituindo o ensino remoto emergencial, por meio das ferramentas de Tecnologias de Informação e Comunicação - TIC's. Diante deste disso, o presente estudo envolve a seguinte problemática: Qual reflexo da pandemia de COVID-19 na organização do trabalho dos docentes efetivos da Universidade Estadual do Maranhão - UEMA? Tem-se como objetivo geral analisar a organização do trabalho dos docentes efetivos da UEMA. Já o objetivo específico é investigar as condições de trabalho dos professores, considerando as características do trabalho docente na pandemia. A metodologia apresenta abordagem quantitativa com delineamento metodológico que sugere dois critérios: quanto aos fins é exploratória e descritiva e quanto aos meios bibliográfica e estudo de caso. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa - CEP com o seguinte CAAE: 48922921.6.0000.5086. Elaborou-se questionário para coletar informações relativas às condições de trabalho, onde os participantes da pesquisa avaliaram por meio de escala likert de 1 a 5, correspondendo ao grau de percepção em cada variável. A pesquisa foi realizada no período de novembro a dezembro de 2021, alcançando amostra de 163 participantes. No que tange ao tratamento quantitativo, utilizou análise estatística descritiva como média, soma e desvio padrão por meio do SPSS, versão 20. Os resultados apontaram que 69,3% (113) precisaram adaptar a casa para a realização do trabalho remoto emergencial. Já as variáveis Carga de trabalho; Suporte técnico; Desempenho na operacionalização das TIC's; Estrutura física da casa para realização do trabalho remoto; Internet; Ruído; Quantidade e Relação com alunos na virtualização; e Treinamento para realização do trabalho remoto obtiveram médias superiores a 3, representando avaliação acima de regular. Entretanto, a variável "Suporte técnico" apresentou soma de (453); "Ruído, "Estrutura física", e "Internet" obtiveram DP acima de 0,9. Diante dessa realidade, legitima-se que residência do professor não se configura como local adequado para o exercício do magistério, na medida em que atividades domésticas, vizinhos e os filhos em casa contribuem para o aumento dos ruídos e distrações. Ademais, a dificuldade de separação da rotina pessoal e profissional compromete a concentração do docente. Adiciona-se ainda que, a carência de suporte técnico satisfatória abre um espaço de exclusão dos que são considerados "tecnofóbicos", os quais podem ser excluídos do processo ou serem vítimas dos mais variados tipos de preconceito.

Coping e carreira de professores regentes: o papel moderador do tempo de profissão

Alvim Santana Aguiar (UnB), Maria Núria Tordera Santamatilde (Universitat de València), Fabiana Queiroga (Université de Lorraine/França), Amalia Raquel Pérez Nebra (Universidad de Zaragoza)

Financiador: Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal
Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: BEM-ESTAR NO TRABALHO, CARREIRA DOCENTE, PRODUTIVIDADE

Resumo: Uma carreira sustentável envolve criar, testar e manter a capacidade adaptativa que prima pelo desempenho sem perder de vista o bem-estar. O trabalho desvalorizado e ausente de suporte no contexto educacional desafia a construção de uma carreira sustentável. Assim, as estratégias de coping utilizadas por professores são chave no processo de adaptação e acomodação ao contexto para preservar seu bem-estar e produtividade. Ainda, adotando uma perspectiva sustentável considerou-se a senioridade no trabalho como moderador do coping, pois sua eficácia pode depender dos distintos momentos da carreira. Assim, o objetivo deste trabalho foi analisar quanto os estilos de coping aumentam ou diminuem a probabilidade de apresentar um padrão sustentável de carreira moderado pela senioridade. Para analisar a sustentabilidade da carreira de professor de atividades usamos três indicadores-chave: felicidade, operacionalizada pelo bem-estar no trabalho (realização, emoções positivas e negativas); saúde e produtividade, operacionalizados pelo presenteísmo, nas suas dimensões trabalho não-completado e distração evitada. Especificamente, consideramos a sustentabilidade a partir de padrões na relação entre bem-estar e presenteísmo, onde alto bem-estar e baixo presenteísmo são considerados proxies de uma carreira sustentável. Consideraram-se três tipos de coping: foco no problema, afetivo e evitativo e a senioridade da carreira em anos de experiência profissional. Participaram desta pesquisa 770 professores da rede pública do Distrito Federal que atendiam aos critérios (i.e. estar em regência de classe), predominantemente mulheres (92,7%). Os resultados sugerem que a relação entre bem-estar e produtividade apresentam diferentes tipos de interação, e que a formação de 4 padrões é coerente. As relações diretas sugerem que o maior uso de coping focado no problema não tem efeito na probabilidade de estar no padrão de carreira sustentável. Entretanto, o coping afetivo aumenta a probabilidade de estar no padrão sustentável e o coping evitativo emerge como disfuncional, ou seja, quanto maior seu uso, menor a probabilidade de estar no padrão sustentável. A senioridade não apresentou relação direta com padrões sustentáveis. A moderação entre estratégias de enfrentamento e senioridade sugere que maior a senioridade aliada a estratégias funcionais (foco no problema e foco na emoção) aumenta a probabilidade de os professores estarem em padrões sustentáveis, quando comparado aos demais padrões. Contudo, a senioridade aliada a estratégia menos funcional (evitativa) reduz a probabilidade de estar em padrões sustentáveis. Estes resultados fomentam novas evidências sobre a funcionalidade das estratégias de coping em diferentes públicos (mulheres e trabalhadores emocionais) e o papel da senioridade em potencializar estas relações.

CBP16 | Comunicação breve de pesquisa

Ciclos de adaptação de carreira – estudo psicométrico

Lucilene Tofoli (USF/SP)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: ADAPTABILIDADE DE CARREIRA, GESTÃO DE CARREIRA, ACONSELHAMENTO PROFISSIONAL

Resumo: A adaptação de carreira consiste em lidar com transições ocupacionais e ajustar-se às contingências de trabalho. É operacionalizado por meio de miniciclos que um indivíduo pode experimentar diversas vezes ao longo da vida. Formados por quatro miniciclos: Exploração, Estabelecimento, Gerenciamento e Desengajamento. O objetivo deste estudo foi realizar estudos de evidencias de validade da estrutura interna e relação com variáveis externas a ECAC. Composto de duas etapas, a primeira etapa realizou-se a revisão e adequação dos itens, para a validação dessa etapa participaram seis pessoas, com idades entre 26 e 49 anos (M=39,1; DP=9,57), atuação profissional média de 10 anos, os mesmos responderam à pesquisa e apontaram quanto à acessibilidade. Segunda etapa realizou-se a aplicação dos instrumentos para busca de evidências de validade, baseada nos padrões de respostas, na relação com variáveis sociodemográficas e construtos relacionados, participaram 446 respondentes, representado por 64,8% do sexo feminino, com idades entre 18 e 67 anos (M=34,29; DP=12,10), 60% Graduação Completa. Referente à situação laboral, todos os participantes ativo com tempo médio de atuação de 7,44 anos e distribuídos em diferentes ocupações profissionais: Assistente/Analista (35%), Gestão (23,8%), Profissionais (15,7%), Liderança (8,3%) e Aprendiz/Estagiário (4,3%). A pesquisa foi realizada on line, por meio do aplicativo GoogleForms, usando mídias sociais para compartilhamento. Foram realizadas análises estatísticas descritivas da amostra, análise de adequação dos dados (KMO), além da Análise de Componentes Principais. A consistência foi verificada por meio do alfa de Cronbach, apresentando 0,88 para o fator 1 e 0,66 para o fator 2. Foram feitas análises de correlação r de Pearson entre os fatores da ECAC e as de Adaptabilidade de Carreira e Satisfação no Trabalho, não sendo encontradas relações significativas entre os instrumentos. Verificou-se os indivíduos com a variável ocupação profissional e percebeu-se que Analistas/Assistentes tendem a engajar-se quanto maior a satisfação com o salário, enquanto que a Liderança tende a desengajar-se quando não demonstrarem adaptabilidade de carreira. Por fim, foram feitas análises ANOVA com a Prova post hoc de Tukey e os resultados apontaram que os grupos das ocupações profissionais Analistas/Assistentes e Especialistas tendem a demonstrar mais engajamento em relação ao grupo de Liderança.

Desenvolvimento de carreira de mulheres em STEM: o papel dos autoconceitos

Bruna Marina Melo Martins (UFU), Ligia Carolina Oliveira Silva (UFU)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA, MULHERES, AUTOCONCEITOS

Resumo: Mesmo com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres ainda permanecem sub-representadas em áreas como Ciências, Tecnologia, Engenharias e Matemática (STEM) em um contexto global. O objetivo deste artigo é identificar, através de uma revisão sistemática e integrativa da literatura, como os autoconceitos impactam o desenvolvimento de carreira de mulheres em profissões predominantemente masculinas (STEM), considerando as etapas de escolha, permanência e ascensão de carreira. Para o alcance deste objetivo foram definidos alguns critérios de elegibilidade, isto é, critérios de inclusão e exclusão de pesquisas na coleta de dados, resultando numa amostra final de 282 estudos incluídos na revisão. As principais características dos estudos selecionados, com base nas categorias de análise descritas, foram investigadas. Os resultados indicam que a maioria das pesquisas sobre desenvolvimento de carreira de mulheres e autoconceitos tem o enfoque na etapa de escolha de carreira e, de forma geral, há poucos estudos que abordam as etapas de permanência e ascensão. É importante destacar que, em todas as etapas, são ainda mais escassas as contribuições específicas para os contextos STEM. Foi possível identificar também que os autoconceitos mais abordados são autoeficácia e autoestima, com pouca ou nenhuma pesquisa sobre lócus de controle e autoconfiança. Considera-se que, a revi-

são, por identificar as contribuições teóricas mais relevantes da área, será proveitosa para pesquisadores e orientadores de carreira que busquem compreender os impactos dos autoconceitos no desenvolvimento de carreira de mulheres em profissões predominantemente masculinas. Conclui-se que a compreensão de fatores que contribuem para a retenção de mulheres em STEM é o caminho para que haja mais mulheres bem sucedidas em suas escolhas e fornece informações que possam melhor embasar intervenções no intuito de minimizar a sub-representação feminina nessas áreas. Por fim, as principais limitações do estudo foram relatadas e recomendações para pesquisas futuras são sugeridas.

Equacionamento de déficit de plano de aposentadoria: vida, família e trabalho dos aposentados

Juliana Kunz Silveira (ACE/FGG e IELUSC), Sofia Cieslak Zimath (Univille/SC), Eduardo Manoel Pereira (Univille/SC)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: APOSENTADORIA, DÉFICIT, IMPACTOS EMOCIONAIS

Resumo: O prolongamento da expectativa de vida leva a sociedade a uma série de desafios, entre eles, o alto custo da manutenção das aposentadorias, maior assistência à saúde e a qualidade de vida dos aposentados. A previdência privada surge como forma de lidar com estes desafios na tentativa de garantir ao aposentado um complemento aos direitos do Instituto Nacional do Seguro Social. A Fundação de Seguridade Social Petrobrás (Petros) atua exclusivamente na área de previdência complementar sem fins lucrativos; segundo maior fundo de pensão da América Latina que administra 39 planos de previdência. Desde 2017 dois planos correm risco de insolvência e necessitam novos aportes extraordinários para cobrir déficits, processo conhecido como Plano de Equacionamento de Déficit (PED). O pacote de ajuste é alvo de processos judiciais, posto que os funcionários/aposentados são obrigados a cobrir o déficit pelos quais não são responsáveis, uma vez que as contribuições para o fundo previdenciário foram devidamente realizadas. Este estudo teve como objetivo conhecer a dinâmica de vida dos participantes sobre as condições de trabalho, composição familiar, transição para a aposentadoria e sentimentos no enfrentamento ao PED. A pesquisa descritiva, exploratória e transversal foi realizada com 25 aposentados e pensionistas usuários do Petros que estão sendo submetidos ao equacionamento. As entrevistas semiestruturadas, gravadas e transcritas para análise com o referencial de Bardin (2016), contou com 17 homens e 8 mulheres. O conteúdo trouxe à tona as condições e saúde no trabalho, plano de saúde e a saúde atual, a família e os bens no contexto presente, a Petrobras e os sentimentos atuais. As narrativas presentes nas entrevistas demonstram o impacto psíquico e emocional experimentado após a efetivação do PED. Esse impacto deve-se à redução inesperada dos proventos a que os aposentados teriam por direito e, também, à geração de sentimentos negativos e de injustiça. Relatos de suicídio alertam para um possível nexo de causa entre as mudanças vivenciadas pelos participantes e os atravessamentos protagonizados pelo PED. Cabe um olhar atento diante das demandas e informações relatadas pelos participantes, haja vista a fragilidade inerente a esta etapa da vida acrescida pelos acontecimentos e preocupações não esperados e imprevisíveis diante da necessidade de arcar com a redução do benefício da aposentadoria.

Apropriações de escalas de autoeficácia para orientações de carreiras: um estudo comparativo

Frederico Azevedo Alvim Assis (UFJF), Karine Barbosa de Assis (UFJF), Dante Martins de Almeida (UFJF), Geovana Turchetti Ferreira (UFJF), Amanda Guimarães Lutz (UFJF)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: AUTOEFICÁCIA, ESCALAS DE AUTOEFICÁCIA, DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS

Resumo: O tema "carreiras profissionais" é alvo de debates em diferentes áreas do conhecimento, assim como são diversas as abordagens sobre as realizações e trajetórias profissionais. Concentrando-se sobre momentos da vida que são marcados pela escolha vocacional, inserção do mercado de trabalho e possíveis reavaliações (ou redefinições) de expectativas projetadas sobre carreiras, a Teoria Social Cognitiva de Carreiras, na Psicologia, se apresenta apropriada, especialmente por englobar orientações para a autoeficácia relacionada ao desenvolvimento de carreiras. Para tanto, pesquisadores e profissionais da Psicologia podem se apropriar de instrumentos já validados, para fins de intervenções e orientações sobre o tema. Este estudo tem por propósito apresentar e comparar três escalas aplicadas para orientações de carreiras (Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional, a Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho, e a Escala de Adaptabilidade de Carreira), se baseando, assim, em uma pesquisa documental para detalhar como foram criadas e validadas. A relevância desta análise de composição, estruturação e comparação das escalas, por meio dos itens que as integram, se fundamenta em esclarecer como as práticas da Psicologia possam ser promissoras para orientar o desenvolvimento de carreiras em diferentes etapas da vida: na escolha de uma profissão (para adolescentes), para explorar oportunidades no mercado de trabalho (especialmente para se atender possíveis demandas de profissionais recém formados que estejam vivendo a fase de transição da vida universitária para o efetivo ingresso no mercado de trabalho) e para viabilizar a adaptabilidade aos novos desafios que surjam em diferentes ambientes de trabalho (para atender e orientar profissionais que já estejam inseridos no mercado de trabalho). Essas três contingências implicam em considerações à autoeficácia focada nas realizações profissionais de um indivíduo. Foi possível argumentar que, para fins de intervenções e orientações para o desenvolvimento de carreiras, a aplicação combinada das escalas, apresentadas neste estudo, se fundamenta ao se reconhecer que a progressão de carreiras acompanha o histórico de vida e experiências exploradas e vividas pelas pessoas, cujas repercussões se fazem sentir na esfera da vida pessoal, social e nas organizações.

Evidências de validade da escala de aspiração à carreira-revisada em amostras brasileiras

Julia Caciano da Silva (Universo/RJ), Luciana Mourão Cerqueira e Silva (Universo/UERJ), Maria Cristina Ferreira (Universidade Salgado de Oliveira)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras chave: adaptação de escala, carreira, mulheres

Resumo: Nos últimos anos, foram obtidos avanços com relação às oportunidades para uma participação mais ativa das mulheres na sociedade. A despeito disso, os estereótipos de gênero permanecem sustentando atividades e espaços delimitados para homens e mulheres na esfera social. Assim é que as mulheres ainda estão sub-representadas em algumas ocupações (como as Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemática), bem como em alguns cargos organizacionais (especialmente os de liderança de elevado nível hierárquico). O objetivo deste estudo foi reunir evidências de validade de construto, de estrutura interna e de relações com variáveis externas da versão brasileira da Escala de Aspiração à Carreira-Revisada. Participaram do estudo 744 trabalhadoras brasileiras, com idades entre 18 e 70 anos (M = 36,1; DP = 10,5). As análises fatoriais confirmatórias suportaram os 24 itens e as três dimensões da versão original: aspiração à liderança (interesse em alcançar cargos de liderança); aspiração educacional (interesse em obter maior qualificação educacional); e aspiração à realização (interesse em ser reconhecida por suas conquistas na trajetória profissional). Os indicadores de consistência interna das dimensões, avaliados pelo coeficiente Ômega de McDonald, foram de 0,91, 0,90 e 0,82, respectivamente. Foram identificados bons índices de ajuste para o modelo de três fatores correlacionados, bem como a invariância da medida quanto à escolaridade, ao estado civil, ao estágio na carreira e ao contato com modelos femininos de li-

derança. Os testes revelaram diferenças estatisticamente significativas nas médias dos escores dos subgrupos supracitados. Quanto à relação com variáveis externas, as evidências apontam para correlações positivas com a autoeficácia e com as demandas percebidas do trabalho. Os resultados suportam a indicação da escala, de forma a contribuir para as pesquisas na interface gênero e carreira. Ademais, a escala poderá auxiliar na elaboração de políticas organizacionais de equidade e diversidade de gênero, com oportunidades de mentoria e programas de desenvolvimento de habilidades de liderança para mulheres.

O impacto da orientação e planejamento de carreira na autopercepção de mulheres em STEM

Letícia Barbosa Silva (UFU), Ligia Carolina Oliveira Silva (UFU)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: MULHERES, ORIENTAÇÃO DE CARREIRA, STEM

Resumo: Áreas predominantemente masculinas como Ciência, Engenharia, Tecnologia e Matemática (STEM) são marcadas por obstáculos que dificultam a permanência e a ascensão de carreira das mulheres presentes nesses campos, afetando também o modo como percebem a si mesmas e suas habilidades. Desse modo, o presente estudo teve como objetivo averiguar o impacto da Orientação e Planejamento de Carreira (OPC) na autoeficácia profissional, aspiração de carreira, percepção e superação de barreiras de mulheres em áreas predominantemente masculinas. A amostra foi composta por 10 mulheres de áreas predominantemente masculinas que se inscreveram para participar de um projeto de OPC oferecido pelo Instituto de Psicologia de uma universidade federal do sudeste do país. Para a coleta de dados, foram utilizados um Questionário Sociodemográfico, Inventário de Barreiras e Superação na Carreira, Escala de Autoeficácia Profissional e Escala de Aspiração de Carreira. Os dados foram submetidos a análises descritivas e Teste de Wilcoxon Pareado no SPSS 20.0. Foi observada uma diminuição não significativa na média geral relativa à percepção da existência de barreiras após a OPC (p=0,16), porém as médias da superação de barreiras aumentaram significativamente (p=0,01). Também houve um aumento significativo nos níveis de autoeficácia profissional das mulheres que participaram da intervenção (p=0,01). Em contrapartida, foi observada uma diminuição dos níveis de aspiração de carreira das participantes, porém essa redução não foi estatisticamente significativa (p=0,34). Mesmo com uma amostra pequena foram observados resultados estatisticamente significativos referentes ao impacto da OPC sobre a autopercepção de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. Destaca-se o aumento na autoeficácia profissional, visto que esse é um construto que interfere diretamente na confiança sobre a própria performance, na motivação e direcionamento das escolhas para o futuro. Do mesmo modo, o aumento observado na percepção de superação de barreiras na carreira demonstra que a OPC pode ser um importante instrumento para aumentar a confiança e a permanência das mulheres em STEM. Em contrapartida, apesar de não significativa, uma possível explicação para a diminuição nos níveis de aspiração de carreira é que após a intervenção as participantes desenvolveram uma compreensão mais realista sobre sua carreira e as possibilidades de ascensão, gerando uma maior percepção das dificuldades envolvidas na sua progressão. Desse modo, os resultados indicam que a OPC pode ser uma estratégia relevante para preparar as mulheres para o mercado de trabalho e impulsionar seu desenvolvimento de carreiras em áreas predominantemente masculinas.

Intervenção comportamental para promoção de comportamento seguro no trabalho

Camila Carvalho Ramos (UFPA), Ana Beatriz Pantoja Rosa de Moraes (UFPA), Filipe Natanael Conceição dos Santos (UFPA), Cezar Romeu de Almeida Quaresma (UFPA), Tereza Regina Furtado Cerdeira (UFPA),

Romariz da Silva Barros (UFPA)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: OBM, UBERIZAÇÃO, EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Resumo: Este trabalho se propôs a investigar o efeito de intervenções focadas em promover o comportamento de usar capacete (EPI) no contexto laboral. A pesquisa ficou em trabalhadores ciclistas que atuam na entrega de perecíveis via aplicativo. Participaram deste estudo três entregadores (P1, P2 e P3) da cidade de Belém do Pará que, conforme constatado em observação prévia, não faziam uso de capacete na realização de suas entregas. Tendo em vista que possuir o EPI era condição para participar da pesquisa, após assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido, foi perguntado aos mesmos se possuíam o equipamento de proteção e, obtida resposta negativa à pergunta, fornecia-se imediatamente o EPI. Em seguida, foram feitas para cada participante quatro sessões de linha de base para avaliar a frequência de uso do capacete caso não possuísse. Constatado o não uso do EPI, em todas as sessões de linha de base, dava-se início à fase de intervenção que consistia no envio de mensagens, via aplicativo de mensagens instantâneas, com dicas textuais - como prompts em imagens - e vídeo instrucional sobre o uso do capacete, antes do início da jornada de trabalho dos participantes. Nas sessões de linha de base, o participante P1 registrou 0% de ocorrência de uso do EPI; o participante P2 registrou 100% de ocorrência; e o participante P3 registrou 50% de ocorrência. Destes, somente o participante P1 foi colocado em intervenção, registrando 25% de ocorrência de uso do EPI nas sessões desta fase. Os demais participantes seguiram em observação. P2 apresentou uso do capacete em todas as sessões seguintes e P3 em 40% destas. A partir deste estudo foi possível aferir que apenas o acesso ao EPI gratuitamente pode promover o comportamento de seu uso, porém, é sabido que, tratando-se da modalidade de trabalho via empresas-aplicativo, não há obrigatoriedade de fornecimento de EPIs pelas mesmas, tendo os colaboradores que arcar com os custos de equipamentos de segurança para trabalharem. Ademais, foi demonstrado que o vídeo instrucional e as dicas textuais puderam contribuir para o aumento da frequência do comportamento seguro, no entanto, faz-se necessário aprimoramento desta intervenção para resultados mais consistentes.

CBP17 | Comunicação breve de pesquisa

Pandemia, saúde mental e qualidade de vida em universitários

Fernando Faleiros de Oliveira (UFF/RJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: UNIVERSITÁRIOS, SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA, PANDEMIA

Resumo: Objetivos: caracterizar os impactos da pandemia na saúde mental e qualidade de vida de estudantes universitários de uma instituição de ensino superior, e identificar a prevalência de sintomas relativos à saúde mental desses estudantes. Método: pesquisa exploratório-descritiva, transversal e diagnóstica, utilizando como instrumentos: o Questionário COVID, o SRQ-20 e o WHOQOL-Bref. Resultados: considerados os critérios de inclusão e exclusão amostral, participaram 195 (n) universitários com idade igual ou superior a 18 anos e com matrícula ativa em qualquer um dos 12 cursos de uma instituição de ensino superior privada, no estado de Mato Grosso do Sul. As características mais prevalentes para o grupo participante foram: mulheres (74,5%), idade média (26,9 anos), rendimento inferior a R$ 2 mil (56%), com redução da renda durante a pandemia (44,5%), desmotivados pelo distanciamento dos colegas e professores (81%) e sentimento de exaustão após um dia de atividades remotas (63,5%). Dos participantes

67,2% apontaram suspeição de transtornos mentais, com 59% de favorabilidade para o resultado de Qualidade de Vida. Estudantes ingressantes apresentaram maior suspeição de transtornos mentais e pior qualidade de vida que alunos concluintes. Correlacionando os instrumentos foram apontadas alterações significativas em fatores como: sono, cansaço, concentração, tensão e tristeza. Discussão: o cenário de pandemia se mostrou um ambiente favorável para alterações comportamentais, adoecimento psicológico, e diminuição da qualidade de vida das pessoas (Pereira et al., 2020). A transição para a vida universitária costuma representar o momento em que a pessoa terá que se responsabilizar por várias de suas próprias atividades, que podem influenciar e gerar riscos à própria qualidade de vida e a saúde e devido às alterações ampliadas em virtude da pandemia, universitários têm sofrido impactos na saúde mental e qualidade de vida (Gusso et al., 2020). Os resultados gerais se apresentam inferiores aos realizados com amostras similares, em estudos anteriores a pandemia. Durante a vida universitária, estima-se que, em média, 20% dos alunos vivenciam algum transtorno psicológico, com risco de morbidade, para enfrentar essas questões sugere-se a construção de estratégias conscientização e promoção da qualidade de vida e saúde mental dos estudantes em um modelo institucional (Azevedo et al, 2020). Frente a isso se pode apontar que a pandemia impactou diretamente nesses construtos, e que há necessidade de atenção a estratégias de prevenção e acolhimento das demandas, para desenvolver recomendações e intervenções, para confrontar os impactos da pandemia, a partir dos resultados apresentados.

Sintomas de depressão, ansiedade e estresse em estudantes de psicologia e fatores associados

Rebeca Neri de Barros (UFBA), Adriano de Lemos Alves Peixoto (UFBA), Daiane Rose Cunha Bentivi (UFBA), Claudia da Cruz Gomes (UFBA)

Área: Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação
Palavras-chave: SAÚDE MENTAL, ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS, PSICOLOGIA

Resumo: Os estudantes universitários, em especial os da área de saúde, têm sido considerados como uma população vulnerável à problemas de saúde mental. Compreender esse fenômeno é fundamental para que as instituições de ensino desenvolvam intervenções relacionadas a saúde mental estudantil. Este estudo teve como objetivo levantar as prevalências de sintomas de depressão, ansiedade e estresse de estudantes de graduação de psicologia, e analisar como as variáveis sócio-demográficas, de hábitos de vida e dimensões acadêmicas se relacionam com esses sintomas. Trata-se de uma pesquisa descritiva correlacional, de corte transversal e abordagem quantitativa. Participaram da pesquisa 200 estudantes de psicologia da Universidade Federal da Bahia (mulheres = 75%; homens = 24,5%; M idade = 24,6). Para a coleta de dados foi utilizado um questionário online composto por questões sociodemográficas, e de hábitos de vida, itens de uma medida de integração a universidade, e pelo Depression Anxiety and Stress Scale, na sua versão reduzida de 21 itens (DASS-21), utilizada para avaliar sintomas de depressão, ansiedade e estresse. Os dados foram submetidos a análises descritivas, frequência das variáveis categóricas, teste do Qui-Quadrado, e correlações bivariada de Sperman. A análise estatística foi feita com auxilio do software SPSS 23.0. Os resultados indicaram altas prevalências de sintomas patológicos (moderados a extremamente severos) de depressão de 57%, ansiedade de 66%, e estresse de 69%. As mulheres obtiveram maiores níveis de sintomas de ansiedade e estresse quando comparados aos homens. Foram encontradas correlações negativas entre a variável satisfação com desempenho e sintomas de depressão ($r = -0,414$; $p < 0,01$), ansiedade ($r = -0,381$; $p<0,01$), e estresse ($r = -0,349$; $p<0,01$), e a variável comprometimento com meta de graduação e sintomas de depressão ($r = -0,361$; $p < 0,01$), e ansiedade ($r = -0,346$; $p<0,01$). Ressalta-se a importância de que pesquisas futuras investiguem a relação da saúde mental e estudantes de psicologia com outros fatores acadêmicos como certeza de escolha, e momento do curso, e

contato com pacientes/clientes. Os achados evidenciam ainda, a necessidade de que as instituições de ensino invistam em programas de prevenção e promoção de saúde mental que levem em conta as demandas específicas dessa população.

Danos na saúde em estudantes de uma universidade privada do sul do Brasil

Kamila Nunes Pires (UNISINOS/RS), Janine Kieling Monteiro (UNISINOS), Vanessa Ruffatto Gregoviski (UNISINOS), Gabriela da Silva Marques (UNISINOS)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: ESTUDANTE UNIVERSITÁRIO , DANOS NA SAÚDE, SAÚDE MENTAL

Resumo: O estudante universitário vivência diversas mudanças em sua vida após a inserção no ensino superior, como as modificações em sua rotina, as exigências acadêmicas, nova moradia, afastamento da família e os diversos desafios exigidos pela universidade, como conciliar as demandas de trabalhos e provas com as vivências pessoais, sociais e laborais. Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, a atividade discente também pode ser considerada como uma atividade laboral, pois engloba dedicação a uma produção de conhecimentos, trocas e aprendizagens e o desenvolvimento em uma gama de atividades e compromissos. Objetiva-se identificar os danos na saúde de acadêmicas do curso de Psicologia de uma universidade privada da região metropolitana de Porto Alegre. Trata-se de um estudo de caso múltiplo descritivo, do qual participaram três estudantes do curso de Psicologia. Foi aplicado questionário sociodemográfico, laboral e de saúde e uma entrevista semiestruturada. A coleta de dados aconteceu entre novembro de 2019 a março de 2020. Os dados foram analisados através da análise de conteúdo de Bardin. As estudantes cursavam do sexto ao oitavo semestre de Psicologia de uma Universidade privada do Sul do Brasil. Com idades entre 23 e 26 anos de idade, duas eram solteiras e outra possuía união estável. Todas residiam na região metropolitana de Porto Alegre. As três faziam tratamento psicológico e tinham financiamento estudantil. Como principais danos na saúde relatados pelas participantes, destacaram-se crises de ansiedade e pânico, angústia, retenção de líquidos e problemas respiratórios. Uma participante apresentou um quadro de adoecimento mais grave, tendo que recorrer ao tratamento psiquiátrico para alívio dos sintomas, incluindo o uso de medicação controlada. Frente ao exposto, conclui-se que os danos à saúde mais marcantes na vida das estudantes apontam a necessidade da atenção e do cuidado com a saúde mental, evidenciando a relevância de serviços e/ou espaços que acolham e promovam bem-estar psíquico para este público.

Competências socioemocionais no ensino fundamental: uma revisão de literatura

Carolina dos Anjos Almeida Brantes (UFBA), Sonia Maria Guedes Gondim (UFBA), Jonatan Santana Batista (UFBA)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAL, ENSINO FUNDAMENTAL, REVISÃO DE LITERATURA

Resumo: Competências socioemocionais (CSE) representam um conjunto de conhecimentos, habilidades e motivações que auxiliam os indivíduos com situações emocionais, intra e inter-relacionais. Comumente, os conceitos de Inteligência Emocional (IE) e Habilidades Sociais (HS) aparecem associados ao de CSE, o que gera uma grande variedade de modelos e dificulta uma delimitação conceitual. Porém, em um contexto específico, as CSE poderiam ter um alinhamento maior. A área da educação tem buscado inovações para desenvolver uma formação plena e integrada dos alunos. Diante disso, o objetivo geral deste traba-

lho foi mapear e caracterizar a produção científica dos estudos sobre CSE e conceitos correlatos no ensino fundamental, entre 2010 a 2019. Para tal, realizou-se uma revisão de literatura nas bases Scopus, Web of Science e na editora Annual Reviews, buscando os termos "emotional intelligence", "emotional competence", "emotional competencies", "social skills" e "social intelligence" associados a "education" e "teacher". Foram encontrados 2833 artigos e 1455 foram excluídos após análise inicial (repetidos, indisponíveis e outros idiomas que não inglês, português ou espanhol). Procedeu-se a leitura dos títulos e resumos para avaliação dos critérios de exclusão: população com algum diagnóstico, ensino superior, fora do tema, educação infantil ou sem clareza no período de ensino pesquisado; restando 98 artigos para leitura. Nesta etapa, alguns resultados ainda foram excluídos, totalizando 68 artigos analisados nesta revisão. Foram observadas 3 fases das publicações: (i) exploratória, com poucas publicações sobre o tema, (ii) instável, na qual as publicações variaram ao longo do tempo, e (iii) retomada, período de crescimento e estabilidade nas publicações. 2010 foi o ano com menos publicações e 2018 com mais. De forma geral, os termos CSE e IE trouxeram em comum a consciência, percepção, regulação emocional e uso das emoções, já as HS estavam mais diversificadas e boa parte dos estudos aplicaram treinamentos em aulas de educação física. A maioria das pesquisas era com alunos. Também foram encontradas pesquisas relacionando as CSE com diversas variáveis do contexto laboral (desempenho, saúde e bem-estar) e do acadêmico (notas). Merece destaque o número elevado de artigos com intervenções, sendo estas eficazes para o desenvolvimento de CSE nos alunos e professores. Alcançou-se o objetivo do estudo, caracterizando fases, semelhanças e diferenças conceituais e o público mais pesquisado. Mesmo em um contexto específico, ainda há muito diversidade conceitual e de modelos de CSE.

Entrepreneurial intention and education among high school and technical students from federal institutes

Aleciane da Silva Moreira Ferreira (IF Baiano), Felipe da Silva Barbosa (IF Baiano)

Financiador: CNPQ
Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: ENTREPRENEURIAL INTENTION, ENTREPRENEURIAL EDUCATION, TECHNICAL EDUCATION

Resumo: Entrepreneurial intention goes beyond opportunity versus necessity; it permeates the search for self-fulfillment, quality of life, lifestyle, family succession, social problem solving, among other reasons, whether in emerging countries or not. Of course, in countries like Norway, where jobs are considered to be very good, young people prefer not to start a business and look for more stable career options. In India, the United States and other European countries, for example, the search for an entrepreneurial career is quite evident, due to cultural, economic, political, structural and social aspects. In Brazil, young university students have entrepreneurial intention, but do not receive proper training for strengthening of that predisposition. On the subject of young people in high school or technical school, studies in this area are even more embryonic, requiring more attention to this audience. Entrepreneurship education in high school receives little attention, and because of this there is a lack of research, making it difficult to identify measurement mechanisms to assess what skills and competences this education can promote. This research aimed to evaluate entrepreneurial intention and education among high school/technical students in Federal Institutes. An electronic survey was carried out with 127 students, whose results were analyzed using the SPSS statistical program and the Atlas.ti content analysis software, in the light of the Theory of Planned Behavior. The main results show that: the reasons for choosing a future career are focused more on quality of life; technical education predicts entrepreneurial intention; older students and in the final years of the courses are more interested in entrepreneurship; attitude, subjective norm and

perceived control also predict entrepreneurial intention in this sample; the areas of greatest entrepreneurial intention were retail, services and food; and entrepreneurship education needs to be more widely offered in high school and technical education. Entrepreneurship education in high school receives little attention, and due to this, research is lacking, making it difficult to identify measurement mechanisms to assess which skills and competences this education can promote. For this reason, mainly, this study contributes to the expansion of discussions and entrepreneurial practices in HEIs that offer technical courses, since they have a positive impact on future career choices.

A autoeficácia avaliada em alunos do curso de formação técnico-científico militar no RJ

Maria Auxiliadora Salcedo Giolo (UFRJ), Marcos Aguiar de Souza (UFRJ), Jorge Eduardo Bittar (UFRJ)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: AUTOEFICÁCIA EM CONTEXTO MILITAR, FORMAÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICO MILITAR, ESTRATÉGIAS DE COPING E MINDFULNESS

Resumo: A formação técnico-científico de militares se assemelha a formação superior universitária, com o diferencial das rotinas de treinamento militar associadas a formação acadêmica. Tais cursos exigem do aluno alta capacidade de adaptação a rotinas de estudo intensas e de extrema dedicação. Durante o curso, o aluno conta com suporte do atendimento psicológico, oferecido pela instituição. Os profissionais tem buscado ampliar a compreensão sobre estratégias que possam desenvolver as capacidades desses alunos para enfrentar as adversidades durante o curso e minimizar possíveis tensões relacionadas a inadaptação ao período de formação que tem duração de 5 anos. A partir desse objetivo, foram realizadas coletas com as escalas: 1. Autoeficácia Geral Percebida (Souza & Souza, 2004); 2. escala de Mindfulness - MAAS (adaptada por Barros, 2013); e, 3. a escala modos de enfrentamento de problemas (EMEP - Seidl, Tróccoli, & Zannon, 2001). Participaram desse estudo 80 alunos de uma escola de formação militar, com idade média de 19 anos, sendo 88,5% de homens e 11,5% de mulheres. Todos os procedimentos éticos em pesquisa foram seguidos, de acordo com a Resolução CNS nº 466/12 e nº 510/16. Na análise fatorial confirmatória foi possível verificar a relação entre as escalas buscando compreender o impacto das variáveis sobre a autoeficácia percebida. Os resultados mostraram a adequação dos instrumentos para a amostra investigada com as relações esperadas (X2/gl=1,42; GFI=0,878; AGFI=0,860; RMR= 0,067; CFI=0,935; RMSEA=0,036). Com relação aos índices de ajuste, a escala EMEP, mostrou necessidade de maiores ajustes para adequação ao modelo, já a escala de mindfulness foi a que melhor se ajustou ao modelo do estudo apontando que possíveis intervenções nessa variável podem ser eficazes para ampliar as crenças de sucesso na carreira. Os dados desse estudo confirmam a relação esperada para universitários, contudo sugere-se novos estudos para a população, incluindo pesquisas sobre estratégias para ampliar a autoeficácia e intervenções em mindfulness para militares.

Análise do planejamento instrucional da ação educacional diretor ingressante da SEE-SP

Claudio Gaspar de Mello (USP), Thaís Zerbini (USP)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: AVALIAÇÃO DE TREINAMENTO, PLANEJAMENTO INSTRUCIONAL, EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Resumo: As ações educacionais ofertadas por organizações de trabalho buscam atender as novas exigências de desenvolvimento de competências individuais e organizacionais, e para isso vêm se apoiando em

programas de educação a distância ofertados com o apoio das tecnologias digitais. Diante desse contexto, a análise de cursos ofertados na modalidade EAD faz-se necessário. O presente estudo tem como objetivo analisar o curso "Diretor Ingressante", ofertado pela Secretaria de Educação do Estado de São Paulo (SEE-SP), por meio da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação "Paulo Renato Costa Souza" (EFAPE), aos aprovados em Concurso Público para o Cargo de Diretor de Escola. O referido curso é parte integrante do período de estágio probatório, e todos os diretores de escola que foram nomeados e tomaram posse deveriam realizá-lo. O curso analisado está estruturado em 11 módulos e possui uma carga horária de 360 horas, em uma modalidade hibrida, sendo: 88 horas presencial e 272 horas de estudos autoinstrucionais a distância. Para a análise foi utilizado o instrumento "Roteiro de Análise do Material Didático" desenvolvido por pesquisadores do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília e adaptado às características de cursos ofertados a distância. A partir da utilização deste instrumento, puderam ser analisados os objetivos e estratégias instrucionais, o planejamento de atividades, a carga horária, a sequência do ensino e as fontes de informação disponibilizadas. Os resultados das análises indicaram que: parte (n=26 de 51) dos objetivos instrucionais está descrita em termos de desempenhos observáveis e há clareza na descrição e precisão do verbo de ação; as estratégias instrucionais se apresentam adequadas às características da clientela, à natureza dos objetivos instrucionais e ao seu nível de complexidade; as atividades propostas são compatíveis com a natureza dos objetivos instrucionais, possuem caráter reflexivo com aplicação prática dos conteúdos do curso; a carga horária se apresenta adequada ao volume de módulos e o programa contém informações sobre os meios de interação e avaliação; a sequenciação do ensino é adequada na maioria dos casos, com exceção da dimensão Gestão de Pessoas e Equipes; e em menos da metade dos módulos as fontes bibliográficas são dos últimos cinco anos. Após a análise do curso o objetivo do presente estudo foi alcançado.

CBP18 | Comunicação breve de pesquisa

Recursos do trabalho e desempenho laboral: o papel do florescimento no trabalho

Filipi Junger Branco Brasil (Universo/RJ), Ludimila Pereira Alves (Universo/RJ), Fernanda Settecerze Rodrigues (Universo)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: RECURSOS DO TRABALHO, FLORESCIMENTO NO TRABALHO, DESEMPENHO NO TRABALHO

Resumo: Todo trabalho apresenta recursos e demandas que merecem ser investigados. O Modelo JD-R foi desenvolvido, dessa maneira, com o intuito de explicar a saúde e o bem-estar ocupacional, por meio da análise de recursos e demandas do trabalho. Com base neste referencial, o presente trabalho objetivou analisar o papel de dois recursos (autonomia no trabalho e comportamento de suporte do supervisor à família) com o desempenho no trabalho. Além disso, buscou investigar o papel mediador do florescimento no trabalho, nessas relações. A autonomia no trabalho consiste no grau de liberdade que o empregado possui na programação de suas tarefas laborais e na autodefinição dos procedimentos a serem adotados na sua execução. O comportamento de suporte do supervisor à família é caracterizado por comportamentos do supervisor direcionado ao subsídio dos papéis familiares dos empregados, associados ao bem-estar, à saúde e aos resultados organizacionais. O florescimento no trabalho é definido como um estado de funcionamento e sentimentos positivos, que o indivíduo apresenta nas suas inteirações sociais e emocionais, em seu contexto profissional. Por fim, o desempenho no trabalho associa-se ao empe-

nho do indivíduo em ações para cumprir os objetivos e metas de trabalho. A amostra foi composta por 497 trabalhadores brasileiros, de ambos os sexos e com predominância de mulheres respondentes (72,8%), com idades variando de 18 a 72 anos, sendo a maior parcela amostral detentora do nível de escolaridade de pós-graduação (51,7%), de distintas profissões e, provenientes, em sua maioria da região sudeste (88,9%). Nas análises fatoriais confirmatórias de cada escala utilizada, os resultados apontaram que os modelos testados dos instrumentos tiveram sua estrutura confirmada com obtenção de bons índices de ajuste. Na análise das relações entre as variáveis, os resultados obtidos pela Modelagem de Equações Estruturais, evidenciaram uma relação direta e positiva entre a autonomia no trabalho e o comportamento de suporte do supervisor à família com o desempenho no trabalho. O estudo demonstrou, ainda, que o florescimento no trabalho mediou parcialmente a relação positiva da autonomia no trabalho com o desempenho no trabalho, e totalmente a relação do comportamento de suporte do supervisor à família com o desempenho no trabalho. Os achados ora obtidos oferecem diferentes contribuições teóricas e práticas para a área da Psicologia Organizacional permitindo o avanço no conhecimento sobre a rede nomológica das relações dos recursos do trabalho com o desempenho laboral, tendo o florescimento como mediador.

Recursos do trabalho e pessoais e job crafting: a mediação do engajamento no trabalho

Evânia Silva Louro (Universo/RJ), Filipi Junger Branco Brasil (Universo/RJ), Bruna Abreu Vieira (Universo/RJ)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: RECURSOS DO TRABALHO E PESSOAIS, ENGAJAMENTO NO TRABALHO, JOB CRAFTING

Resumo: A evolução do grau de complexidade do trabalho e a aceleração das mudanças organizacionais motivadas pelo rápido avanço da tecnologia tornaram os empregados cada vez mais autônomos. O foco das organizações pairou-se sobre àqueles que se mostram mais versáteis e criativos e que passam a adotar comportamentos de redesenho do trabalho (de baixo para cima) buscando alinhar as atividades laborais às suas preferências, motivações e paixões. Muitas pesquisas utilizam o Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho (Modelo JD-R), procurando elucidar a atuação dos recursos do trabalho e pessoais sobre o job crafting. Fundamentando-se em tal referencial, o presente trabalho adotou o suporte social no trabalho, como recurso do trabalho, e o medo de estar desconectado do trabalho, como recurso pessoal, para investigar suas respectivas conexões com o job crafting, além de analisar o papel mediador desempenhado pelo engajamento no trabalho, em tais relações. A amostra compôs-se de 703 trabalhadores de diversas profissões e de ambos os sexos (90,6% do sexo feminino), provenientes de 25 estados brasileiros mais o Distrito Federal, sendo que a maioria se concentrou nos Estados do São Paulo (31,4%) e do Rio de Janeiro (17,5%). Os participantes responderam à Escala do Medo de Estar Desconectado do Trabalho, a Escala de Suporte Social no Trabalho, a Escala de Engajamento no Trabalho e a Subescala de Comportamento de Busca de Recursos da Escala Revisada de Comportamentos de Redesenho do Trabalho. Nas análises fatoriais confirmatórias de cada escala utilizada, a Escala do Medo de Estar Desconectado foi utilizada como unifatorial, objetivando a simplificação do modelo. Tais resultados apontaram que os modelos testados dos instrumentos tiveram sua estrutura confirmada com obtenção de bons índices de ajuste. Na análise das relações entre as variáveis, observou-se que o suporte social no trabalho, o medo de estar desconectado do trabalho e o engajamento no trabalho relacionaram-se positivamente com o fator aumento de recursos do job crafting. O estudo evidenciou, ainda, que o engajamento no trabalho mediou parcialmente a relação positiva do suporte social no trabalho e do medo de estar desconectado do trabalho com o fator aumento de recursos do job crafting. Os achados ora obtidos oferecem diferen-

tes contribuições teóricas e práticas para a área da Psicologia Organizacional permitindo o avanço no conhecimento sobre a rede nomológica das relações dos recursos do trabalho e pessoais com o job crafting, tendo o engajamento como mediador.

Engajamento no trabalho pode ser predito por workaholism e burnout?

Lucilene Tofoli (USF/SP)

Financiador: CAPES
Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: ESGOTAMENTO PROFISSIONAL, SAÚDE OCUPACIONAL, ENVOLVIMENTO DE TRABALHADORES

Resumo: Neste estudo houve o objetivo de identificar a correlação entre o engajamento no trabalho com Workholism e Burnout, bem como, verificar se essas variáveis predizem o engajamento no trabalho. A amostra desta pesquisa é caracterizada por 290 indivíduos, de predominância do sexo feminino (64,50%), a idade variando entre 18 a 67 anos (M=35,26; DP=10,27), sendo 37,9% em condição ativa com vínculo de trabalho conforme Consolidação de Lei Trabalhista (CLT), a maioria localizada na região sudeste (85,20%). Os instrumentos utilizados foram: a Escala de Engajamento no Trabalho (UWES-9), Escala de Adição ao Trabalho (DUWAS versão reduzida) e Cuestionário para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESCQT). Como principais resultados foram encontradas correlações positivas com significância fraca e moderada entre engajamento e as variáveis sociodemograficas (idade, tempo de exercício na função e de satisfação com a escolha profissional e oportunidades do emprego escolhido) e com magnitude forte para a relação com a dimensão Ilusão pelo Trabalho da Escala CESQT, e foi identificada correlação negativa significativa com as demais dimensão dessa mesma escala (Desgaste Psíquico, Indolência e Culpa) e finalmente para a UWES-9 não houveram relações significativas. A variância explicativa foi de 69% entre Engajamento no Trabalho com os construtos estudados (Workaholism e Burnout) e as variáveis sociodemograficas. Enfim, o estudo cumpriu o sue objetivo na identificação das correlações entre os construtos e uma capacidade de predição de engajamento no trabalho, atuando como uma variável relevante para evidenciar implicações laborais, também apresenta algumas limitações referente a amostra, apesar de ser aleatória deve-se considerar um maior numero de pessoas de outras regiões do Brasil e níveis de escolaridade diferentes, para que possa ser feita generalizações sobre os achados. Sugere-se que novas pesquisas são requeridas, a fim de investigar amplamente e diversificar a amostra para que tenhamos um panorama da realidade brasileira em relação a esses construtos e analisar engajamento no trabalho com outras variáveis, tais como a motivação e adaptabilidade carreira.

Relações entre clima para aprendizagem e segurança psicológica: construtos sobrepostos?

Clarissa Leão Bonatti (UnB), Katia Elizabeth Puente-Palacios (UnB), Rafaella de Andrade Vieira (UnB), Felipe Sêda Camilo (UnB)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: CLIMA PARA APRENDIZAGEM, SEGURANÇA PSICOLÓGICA, EQUIPES DE TRABALHO

Resumo: Clima para aprendizagem é definido como percepção compartilhada entre os empregados sobre políticas e práticas organizacionais que têm o objetivo de facilitar, recompensar e apoiar os comportamentos de aprendizagem. É teorizado em três dimensões: facilitação da aprendizagem, valorização da aprendizagem e evitação de erros. A dimensão relativa à tolerância aos erros relacionados à aprendiza-

gem mantém similaridade com um dos elementos constitutivos da segurança psicológica, definida como a percepção de livre expressão em um ambiente, sem medo de retaliações. A existência desse ponto de convergência levanta preocupações relativas à diferenciação entre ambos. Portanto, este estudo objetivou testar o poder de discriminação de dois instrumentos utilizados para medir cada um desses construtos, com vistas a identificar evidências de que se trata de dois fenômenos distintos teórica e empiricamente, ainda que relacionados. A pesquisa se deu por meio da aplicação de questionário eletrônico divulgado em redes sociais para profissionais que compõem equipes de trabalho. Foram utilizados dois instrumentos que mensuram os conceitos em questão e possuíam evidências de validade satisfatórias (alfas de cronbach entre 0,83 e 0,90) e o estudo contou com 275 respostas válidas. A idade média dos participantes é de 41,56 anos (d.p.=9,52) e 77% cursou pós-graduação. A análise discriminante foi realizada mediante análise fatorial pelo eixo principal, com rotação Varimax, forçando a extração de dois fatores. Observou-se que os dois primeiros fatores da escala de clima (facilitação e valorização da aprendizagem) se agruparam, enquanto o fator de evitação de erros se agrupou com segurança psicológica, demonstrando que os dois conceitos são percebidos de forma semelhante. Além disso, a evitação de erros e a segurança psicológica possuem forte correlação (-0,52). Esse resultado provoca reflexões sobre a similaridade e sobreposição dos dois conceitos. Assim, a segurança psicológica poderia ser vista como o aprofundamento de uma dimensão do clima favorável à aprendizagem. Isso posto, e dadas as evidências de validade das escalas quando avaliadas de forma isolada, entende-se que ambas são apropriadas, contudo, não se recomenda a análise de modelos que contenham as duas variáveis. Assim, recomenda-se a escolha pela variável clima para aprendizagem em estudos que visam a compreender o contexto amplo de um ambiente favorável a aprendizagem, e pela variável segurança psicológica em estudos que visam a explorar de forma mais aprofundada a percepção dos empregados acerca da abertura do ambiente para livre expressão. De toda forma, a relação entre esses dois conceitos inspira cuidados na elaboração de modelos preditivos.

Recursos laborais e pessoais e a energia organizacional produtiva: o papel da motivação no trabalho

Larissa Maria David Gabardo-Martins (Universo/RJ), Amanda Tinoco Caldas (Universidade Salgado de Oliveira), Claudio Eduardo dos Santos Costa Junior (Centro Universitário Celso Lisboa), Juliana da Silva Sanches Leão (Universo/RJ), Durval Duarte Neto (Universidade Salgado de Oliveira)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: ENERGIA ORGANIZACIONAL PRODUTIVA, MOTIVAÇÃO NO TRABALHO, RECURSOS LABORAIS E PESSOAIS

Resumo: Nas últimas décadas, ocorreram diversas mudanças no contexto laboral, como por exemplo, as exigências de maior competitividade e produtividade por parte das organizações, que ocasionaram alterações no comportamento do trabalhador. Na esteira de tais mudanças, um dos construtos que emergiu e que vem ensejando crescente número de investigações é a energia organizacional produtiva, que se caracteriza como uma experiência compartilhada, na qual os funcionários buscam satisfazer os objetivos da organização em que atuam. A energia organizacional produtiva pode ser avaliada pelo Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho (Job Demand Resources - JD-R), segundo o qual o construto pode constituir-se como um resultado organizacional, proveniente de um processo motivacional, em que recursos do trabalho e pessoais motivam o indivíduo em seu local de trabalho e tal motivação, por sua vez, leva-o a elevar o seu nível de energia em suas atividades laborais. Nesse sentido, o presente traalho tem como objetivo testar as relações de um recurso do trabalho (autonomia no trabalho) e de um recurso pessoal (autoeficácia no trabalho) com a energia organizacional produtiva, bem como o papel analisar o papel

mediador da motivação no trabalho, com base no Modelo JD-R. A autonomia no trabalho é definida como o grau em que um indivíduo recebe liberdade para realizar suas atividades laborais e para tomar decisões. A autoeficácia no trabalho é conceituada como crenças percebidas pelos indivíduos sobre as suas capacidades para planejar e executar tarefas no trabalho. A motivação no trabalho, por sua vez, pode ser definida pela orientação do empregado para realizar suas tarefas com agilidade e precisão e para persistir na sua execução até alcançar o resultado desejado. A amostra foi constituída por 464 trabalhadores brasileiros, de ambos os sexos, de distintas profissões e, provenientes de 16 estados brasileiros. Os resultados obtidos, por meio da Modelagem de Equações Estruturais, evidenciaram uma relação direta e positiva entre a autonomia no trabalho e a autoeficácia no trabalho com a energia organizacional produtiva. O estudo demonstrou, ainda, que a motivação no trabalho teve um papel mediador em tais relações. Os achados ora obtidos oferecem diferentes contribuições teóricas e práticas para a área da Psicologia Organizacional ao contribuir para o planejamento e implementação de estratégias voltadas à promoção da energia organizacional produtiva, o que pode elevar o desempenho dos empregados e proporcionar uma conquista de vantagem competitiva para as organizações que investirem em seu capital humano.

Desempenho no trabalho, comprometimento, entrincheiramento, justiça e suporte organizacional: um estudo multinível

Mariana Carolina Barbosa Rêgo (IFB), Francisco Antonio Coelho Junior (UnB)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: DESEMPENHO INDIVIDUAL, MODELAGEM MULTINÍVEL, VÍNCULOS NO TRABALHO

Resumo: O objetivo deste estudo foi testar, por meio da abordagem multinível, as relações preditivas entre as variáveis comprometimento organizacional afetivo, entrincheiramento organizacional, justiça organizacional, suporte organizacional, e a variável autoavaliação de desempenho no trabalho. A modelagem multinível possibilita a investigação da interação entre variáveis individuais e de contexto, em dois ou mais níveis de análise, permitindo a investigação de fenômenos organizacionais de maneira mais realista. A pesquisa foi realizada em uma organização bancária por meio de um questionário eletrônico composto por cinco escalas, uma para cada variável investigada, totalizando 104 itens. A amostra final foi de 3.609 participantes e 27 unidades de análise de nível mais elevado. No primeiro nível, encontraram-se os indivíduos, enquanto o segundo nível correspondeu ao agrupamento dos indivíduos por capital. Os dados foram analisados utilizando estatísticas descritivas, ANOVA e modelagem multinível. Como resultado, apenas o fator desempenho contextual apresentou ICC válido (1,5%) e o modelo final, após os seis passos sugeridos por Hox (2010), foi composto por 13 parâmetros estimados e deviance de 7.154,528, diferença de 3.052,806 do desajuste inicial. O modelo empírico apresentou que os fatores cargo, comprometimento afetivo, arranjos burocráticos impessoais, justiça interacional, práticas de promoção e recompensas, no nível individual, e percepções coletivas de limitação de alternativas, práticas de gestão do desempenho e carga de trabalho, no nível de grupos, são preditoras da variável critério desempenho no trabalho. A presença das variáveis entrincheiramento organizacional e suporte organizacional no nível de grupos indica que essas percepções compartilhadas entre os trabalhadores podem afetar o seu desempenho individual. Ademais, dois termos de interação foram significativos no modelo, a saber: percepções coletivas de justiça processual e justiça distributiva no nível individual e comprometimento afetivo e arranjos burocráticos impessoais no nível individual. Esses resultados indicam que os efeitos dos arranjos burocráticos impessoais são reduzidos na presença de comprometimento afetivo e que as percepções de justiça distributiva são maiores quando há percepções compartilhadas de justiça procedimental. Isso representa uma importante contribuição para o avanço das teorias sobre vínculos organizacionais e seus consequentes,

uma vez que essa relação só havia sido hipotetizada pela teoria. Para estudos futuros, sugere-se, além da realização de mais estudos multiníveis, a inclusão de uma etapa qualitativa prévia, bem como a investigação mais profunda do fenômeno entrincheiramento organizacional e a sua relação com comprometimento afetivo, buscando validar a premissa de que o vínculo afetivo, quando presente, é capaz de alterar os comportamentos negativos advindos do entrincheiramento.

Os efeitos do entrincheiramento organizacional no comportamento antiético

Jeanine Ângela Vieira Zagheto (UnB), Samara Monteiro Pereira do Nascimento (UnB), Juliana Barreiros Porto (UnB)

Financiador: CAPES
Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: COMPORTAMENTO ANTIÉTICO, ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL, DESEJABILIDADE SOCIAL

Resumo: Comportamentos antiéticos compreendem comportamentos que os funcionários cometem para enganar ou explorar os outros ou para obter uma vantagem injusta. Compreender por que as pessoas agem de forma antiética é essencial para a gestão e orientação de decisões éticas nas organizações. É importante entender como os sistemas institucionais e até sociais podem influenciar a natureza ética do comportamento individual. De acordo com a teoria da troca social, os indivíduos estabelecem relações de troca dentro das organizações que devem ser recompensadoras para ambas as partes. Uma relação de troca desequilibrada leva a reações negativas dos indivíduos. Se o indivíduo se percebe sem alternativas profissionais, ele pode se entrincheirar dentro de uma organização. O conceito de entrincheiramento está ligado a um ambiente protetor. No entanto, a ideia de sair dessa zona de conforto gera a percepção de perda de investimentos acumulados e indagamos se também poderia promover comportamentos antiéticos. Uma amostra de 352 funcionários (idade média de 37,9 anos, DP = 10,7 anos), respondeu, no primeiro tempo, a escala de Entrincheiramento Organizacional, e no segundo tempo, as escalas de Comportamento Antiético Observado e Desejabilidade Social. A desejabilidade foi utilizada como controle na análise, como apontado na literatura, é importante o controle dessa variável nas pesquisas sobre comportamento antiético. A análise de regressão múltipla indicou que os fatores de entrincheiramento (limitação de alternativas e ajustes de posição social) apresentam uma relação positiva com o comportamento antiético. O modelo obtido ($F(3, 346) = 19{,}18$, $p = 0{,}000$, $R = 0{,}46$, $R^2 = 0{,}21$, $\Delta R^2 = 0{,}05$) identificou que o entrincheiramento explicou 5% do comportamento antiético, após o controle da desejabilidade. Os resultados sugerem que os indivíduos que se encontram com oportunidades de trabalho limitadas, tenderão a perceber as trocas sociais como negativas ou prejudiciais. A percepção do indivíduo sobre o contexto e as trocas sociais são importantes para entender seus comportamentos. Então, como forma de equilibrar a relação de troca social, os indivíduos podem se engajar em comportamentos antiéticos como forma de proteger seus investimentos ou buscar recompensas perdidas, e ainda obter novos recursos organizacionais. Esses resultados sugerem que as percepções de entrincheiramento dos funcionários são um importante preditor de comportamentos antiéticos no trabalho. No entanto, o contexto de coleta foi marcado pela pandemia do COVID-19, afetando principalmente a falta de oportunidades profissionais. Diante disso, recomenda-se que o estudo seja replicado em outros cenários.

CBP19 | Comunicação breve de pesquisa

Percepções sobre metas profissionais e carreira para jovens universitários indígenas no extremo norte do país

Fernanda Ax Wilhelm (UFRR), Luciana Dutra-Thomé (UFBA), Suzana da Rosa Tolfo (UFSC)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: METAS PROFISSIONAIS, JOVENS UNIVERSITÁRIOS INDÍGENAS, CARREIRA

Resumo: O objetivo do estudo foi analisar as percepções de jovens universitários indígenas sobre metas profissionais relacionadas a sua carreira. Foram participantes dezoito estudantes indígenas de uma universidade pública no extremo norte do país. Para tanto, fez-se uma pesquisa qualitativa, com uso de entrevistas semiestruturadas guiadas por um roteiro de perguntas, a partir de categorias predefinidas: a) dados de caracterização geral; b) metas profissionais e c) metas profissionais relacionadas com uma perspectiva de carreira. A técnica de análise de dados foi a Análise de Conteúdo de Bardin. Quanto à caracterização geral dos participantes onze são mulheres e sete são homens; com idades entre 19 e 30 anos. A escolaridade compreende diferentes cursos de graduação e uma participante está cursando especialização em nível de mestrado. Sobre metas profissionais os participantes revelaram variadas possibilidades de atuação relacionadas a sua inserção na cidade, a saber: concluir o curso de graduação; ter uma possibilidade de trabalhar na cidade; ser aprovado em concurso público; atuar como profissional autônomo; cursar pós-graduação em nível de mestrado e doutorado, entre outras. Os jovens universitários indígenas indicaram também metas profissionais relacionadas a sua atuação na comunidade indígena como: ser professor; contribuir de diversas formas com as lideranças indígenas; elaborar projetos de intervenção com participação coletiva da comunidade; capacitar por meio de cursos sobre temáticas de legislação; direitos humanos; visibilidade das mulheres indígenas; impactos ambientais do garimpo, entre outras. Também, alguns jovens revelaram não ter clareza sobre quais são suas metas profissionais e possibilidades de carreira. Mas, é consenso entre estes jovens o propósito de contribuir com sua comunidade especialmente na área de educação, na área de saúde, saúde mental e de saúde pública (em temáticas relacionadas ao suicídio, alcoolismo, entre outros). Para estes participantes a carreira está relacionada a construção de um projeto coletivo. Também, planejar a carreira envolve analisar e amenizar as problemáticas de sua comunidade por meio de sua formação acadêmica. Todos os participantes revelaram o propósito de retornar para a comunidade utilizando os conhecimentos científicos de seu curso de graduação, para contribuir com a resolução dos problemas existentes em suas comunidades, bem como, intervir preventivamente ao escutar e acolher suas necessidades. Assim, por meio de suas metas profissionais, estes jovens buscam integrar o conhecimento científico adquirido ao longo de seu percurso acadêmico com os saberes originários para colaborar com a qualidade de vida dos povos indígenas.

O sentido e o futuro do trabalho frente à pandemia pelo olhar de estudantes trabalhadores

Izabela Maria Rezende Taveira (UFF/RJ), Letícia de Araújo Brandão (UFF/RJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRABALHO DECENTE, FUTURO DO TRABALHO, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Resumo: Esta pesquisa teve como finalidade analisar a percepção de universitários em relação ao futuro do trabalho, em especial frente ao cenário pandêmico, que vêm intensificando ainda mais as transformações no mundo do trabalho que já vinham ocorrendo nos últimos tempos. Para se atingir este objetivo, foi realizada uma pesquisa com estudantes do curso de Administração de uma universidade pública de

Macaé/RJ, por meio da qual foi possível entender a representação do sentido do trabalho para tais alunos, suas expectativas e percepções sobre a decência e qualidade de vida no trabalho antes, durante e no futuro pós-pandemia. A pesquisa foi realizada com viés metodológico descritivo, explicativo e exploratório, utilizando-se da aplicação de um questionário constituído de questões quantitativas e qualitativas, o qual foi respondido por 44 estudantes, que faziam parte de um universo de 236. Verificou-se que o sentido do trabalho para estes estudantes está representado principalmente pela busca por "qualidade de vida", "renda", "sustento". Assim, a busca por qualidade de vida, é entendida como busca de dignidade, autonomia e bem-estar parecendo ser o fator principal que dá "sentido ao trabalho", atrelada à necessidade de renda para sustento e sobrevivência de tais estudantes. Outros termos evocados mas como menos importância e frequência foram "propósito" e "relacionamento". Ter motivos, desafios e relacionamentos afetivos e ou profissionais por meio do trabalho, revelam o quanto o trabalho é estruturante e fundamental para se sentir útil e integrado socialmente, ainda mais em tempos pandêmicos quando o distanciamento social impacta diretamente as relações sociais afetivas e/ou profissionais, fazendo todos refletirem sobre a importância do trabalho além das questões financeiras e de sobrevivência. Já em relação percepção sobre os indicadores de decência e qualidade de vida no trabalho foi verificado que antes e durante a pandemia tais alunos estavam insatisfeitos ou muito insatisfeitos. Tais estudantes entendem que a pandemia impactou negativamente no mundo do trabalho, já que aumentou severamente a exploração e a precarização do trabalho, em especial para os trabalhadores menos qualificados, e que, nesta mesma linha, o futuro do trabalho será marcado pelo crescimento da informalidade e da precarização conforme acredita Antunes (2020). Apesar da insatisfação antes e durante a pandemia parece existir um certo otimismo em relação ao futuro do trabalho, já que que para os participantes da pesquisa o fundo do poço foi a pandemia, ou seja, que não tem como o mundo do trabalho ser pior do que foi durante a pandemia.

Percepções sobre trabalho e inserção do profissional indígena para jovens universitários indígenas na Amazônia Setentrional

Fernanda Ax Wilhelm (UFRR), Luciana Dutra-Thomé (UFBA), Suzana da Rosa Tolfo (UFSC)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRABALHO, INSERÇÃO PROFISSIONAL, JOVENS UNIVERSITÁRIOS INDÍGENAS

Resumo: O objetivo do estudo foi analisar as percepções de jovens universitários indígenas sobre como compreendem o significado do termo trabalho e a inserção do profissional indígena no mundo do trabalho. Participaram do estudo dezoito estudantes indígenas de uma universidade pública no extremo norte do país. Foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturada com categorias de análise preestabelecidas: a) dados de caracterização geral; b) definição de trabalho para os jovens indígenas; c) definição de trabalho na comunidade; e d) inserção do profissional indígena no mundo do trabalho. Os dados foram analisados com base na Análise de Conteúdo de Bardin. Dentre os principais resultados obtidos, relacionados aos dados de caracterização dos participantes, as idades são compreendidas entre 19 e 30 anos matriculados em diferentes cursos de graduação e uma participante está cursando especialização em nível de mestrado. Para os jovens indígenas, entre diferentes concepções, o trabalho está relacionado a contribuir de algum modo para beneficiar a vida das pessoas. Também, os participantes conceituam trabalho como subsistência; esforço e dedicação; como algo prazeroso; como atividade que envolve esforço físico; trabalho remunerado; conseguir um emprego; atuar na comunidade de modo coletivo; fazer algo produtivo; estudar e realizar trabalhos acadêmicos, entre outros. Já sobre a definição de trabalho para as pessoas que vivem na comunidade está relacionado a variadas percepções como: subsistência; cultivar

roça; agricultura; criar animais; realizar atividades coletivas envolvendo a comunidade como, por exemplo, construir uma casa, capinar um quintal ou fazer farinha; trabalho remunerado; produzir artesanato para vender; entre outros. Conforme estes jovens, na comunidade em que vivem as atividades de trabalho caracterizam-se fortemente pelo trabalho coletivo e pela subsistência. Sobre a inserção do profissional indígena no mundo do trabalho foram, em sua maioria, relatados aspectos positivos descritos como ser uma conquista, ser gratificante e ter sentimento de orgulho pela presença de indígenas em diversas áreas de atuação. No entanto, também são percebidos, por estes jovens, aspectos negativos que podem dificultar e constituir um desafio para o aumento de profissionais indígenas no mundo do trabalho como, por exemplo, o preconceito. Concluindo, as percepções sobre trabalho podem ter influência por sua inserção na universidade ao conhecer sobre diferentes profissões e também influenciadas por sua inserção na cidade ao constatar diferentes possibilidades de trabalho. Concluindo, o aumento da inserção do indígena em diferentes espaços profissionais é percebida como positiva mas esta inserção ainda é permeada por diversos desafios.

Estudar é trabalho: vivências de prazer-sofrimento de estudantes de pós-graduação stricto sensu em comunicação

Liliam Deisy Ghizoni (UFT), Janaína Vilares da Silva (UFT), Hareli Fernanda Garcia Cecchin (UFT)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: ESTUDANTES STRICTO SENSU, PRAZER-SOFRIMENTO, TRABALHO

Resumo: Este estudo apresenta e amplia o debate da visualização do universitário como trabalhador, considerando o caminho percorrido em toda sua formação, sob exigências e responsabilidades inerentes ao processo de formação/trabalho. Assim, objetivou-se analisar as vivências de prazer-sofrimento que os mestrandos e doutorandos vinculados aos programas de Pós-Graduação stricto sensu em Comunicação no Brasil têm vivenciado, através da caracterização da organização do trabalho, identificação das fontes de prazer e de sofrimento ético, patológico e criativo e a análise dos destinos que estes estão dando ao sofrimento vivenciado no meio acadêmico. Para isso foi aplicado um instrumento on-line, via Google forms através de e-mail encaminhado às coordenações dos cursos de pós-graduação em Comunicação do Brasil, que foram encaminhados aos seus discentes, no qual recebeu-se 185 instrumentos respondidos e destes, 176 foram válidos, seguindo os critérios de inclusão e exclusão, compondo uma amostra não probabilística. Os dados foram analisados com o auxílio do Excel, do SPSS e da análise de conteúdo. Adotou-se a Psicodinâmica do Trabalho como lente teórica. Constatou-se, com relação à organização do trabalho que esta não aparece como uma causa direta para o adoecimento, possuindo fatores que podem levar tanto ao sofrimento quanto ao prazer, todavia o estudo revela auto cobrança e sentimentos negativos quanto ao desempenho, principalmente com relação ao seu próprio desempenho na universidade, que não podem ser negligenciados, uma vez que existe o risco de se tornarem patologias e de serem agravantes ao risco de suicídio. As principais fontes de sofrimento foram: dificuldade em conciliar o mestrado/ doutorado com um trabalho remunerado, pressão pela produção científica e dificuldades financeiras. Observou-se satisfação com a universidade e o curso de pós-graduação, bem como algumas vantagens foram apresentadas pelos estudantes: desenvolvimento do pensamento crítico, possibilidade de ir para eventos/ congressos, maior motivação para estudar, dentre outras. Com relação aos destinos dados ao sofrimento, os estudantes estão conseguindo desenvolver estratégias eficazes para evitar adoecimentos, como buscar atendimento médico, psicoterapia e outros tipos de terapias, bem como a prática de exercícios físicos para liberação de estresse e sobrecarga de trabalho, além de estratégias para relaxar, se divertir, ficar com amigos e fazer atividades não relacionadas ao trabalho. Conclui-se que as vivências de Pra-

zer-sofrimento são um constructo único e indissociável. No mundo acadêmico se apresenta nos programas de pós-graduação em Comunicação do Brasil como intrínseca ao ser um estudante/trabalhador.

Desafios da qualidade de vida diante da sobrecarga virtual diante da COVID 19 em universitárias

Ana Cristina Limongi França (USP), Isabel Balloussier Cerchiaro (UFF/RJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: QUALIDADE DE VIDA, SOBRECARGA DO TRABALHO, HOME OFFICE

Resumo: Os desafios da qualidade de vida diante da sobrecarga virtual diante da Covid 19 em universitárias tem sido marcantes e frequentemente relatados em dados de pesquisa, Este estudo, centrado na sobrecarga no trabalho virtual, especialmente na época da pandemia, temos que primeiro entender sobre as questões de Gestão de Pessoas, O Objetivo deste trabalho é apresentar questões e reflexões sobre as necessidades pessoais e coletivas e respectivas alterações ocorridas nos contratos de trabalho com vistas ao gerenciamento de carreira e aposentadoria e ao cenário atual de enfrentamento. O Método utilizado foi pesquisa remota com questões semiestruturadas para respostas discursivas, com 345 respostas válidas. O contexto foram os cenários que se apresentaram ao trabalhador. Os fatores mapeados foram: motivações, tecnologia de consumo, sustentabilidade, políticas globais de compartilhamento, ênfase intergeracional, qualidade de vida e do trabalho, terceiro setor e empreendimentos comunitários, alta performance sistêmica, habilidades múltiplas, assim como pontos como diversidade, desigualdade e inclusão. Dentre os resultados, notou-se que durante a pandemia, o sofrimento do trabalhador com o aumento de mortes, o distanciamento social e falta de conectividade, aumento das desigualdades, empresas exigindo que trabalhadores corressem riscos presenciais ao invés de poderem executar suas tarefas através de Home Office. Relatou-se também o medo dos trabalhadores, no que se refere às mutações da COVID19, além de ansiedade acentuada e confusões ideológicas com relação às evidências científicas e sua importância para o enfrentamento da Pandemia COVID19. Neste período também se registrou queixas de que a sobrecarga para mulheres foi maior, porque se já incorriam em dupla ou tripla jornada, durante as atividades em Home Office foi aumentada por mais trabalho doméstico e com cuidados com filhos, ou pessoas que ficavam em casa. Este trabalho visa discorrer sobre dados de campo de natureza qualitativa coletadas na população universitária durante os primeiros doze meses de 2020 no território brasileiro.

Gestão de moradias universitárias públicas brasileiras e a promoção do bem-estar estudantil

Patricia Azana Rezende Pereira (Universo), Elisa Maria Barbosa de Amorim Ribeiro (Universidade Salgado de Oliveira), Leticia Caroline Cardoso Fonseca (Universidade Salgado de Oliveira)

Financiador: CAPES
Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: BEM-ESTAR, MORADIA ESTUDANTIL, ENSINO SUPERIOR

Resumo: Gestores de moradias universitárias são convocados a lidar com questões relativas à saúde física e mental dos residentes em situação de vulnerabilidade socioeconômica. A distância de familiares, amigos, grupos de referência e redes de assistência de saúde habituais, coloca o gestor frente a demandas sem respostas previstas. A pesquisa buscou compreender as possibilidades de atuação do gestor na promoção do bem-estar estudantil em moradias universitárias. Participaram da pesquisa 12 gestores de moradias universitárias públicas federais nas capitais e no interior, distribuídas nas cinco regiões brasileiras. A coleta de dados se deu através de questionário e entrevista semiestruturada na modalidade remo-

ta. As entrevistas foram analisadas por meio da classificação hierárquica descendente realizada no software Iramuteq, da qual emergiram quatro classes, agrupadas em dois eixos: Desmistificando o Morador e Favorecendo a Vida. O primeiro reúne questões relativas à atuação do gestor no intuito de transformar a percepção da comunidade acadêmica sobre o residente. Esse eixo se divide nas classes Integração e Moradia Digna. O segundo abarca necessidades humanas e possibilidades de atuação da gestão no acolhimento e encaminhamento de questões relativas à saúde física e mental, à cultura e ao lazer. As classes Acesso à Saúde e Suporte Afetivo integram esse segundo eixo. A classe Integração apresenta as diversas possibilidades de atuação da comunidade acadêmica na moradia estudantil através de seus programas de extensão, promovendo a aproximação entre os estudantes. A classe Moradia Digna aponta as condições mínimas que qualquer estudante necessita para se dedicar aos estudos sem ter preocupações com seu sustento. A classe Acesso à Saúde realça que o gestor pode endereçar questões relativas à saúde através da própria instituição ou do Sistema Único de Saúde, encaminhando estudantes ao itinerário terapêutico necessário. A classe Suporte Afetivo traz questões relativas à uma atuação mais próxima que demonstre que a gestão se importa com o estudante e busca seu desenvolvimento pessoal em diversas esferas - saúde, acadêmica, cultura e lazer. Essa pesquisa contribuiu para identificar diversas práticas empregadas e sugeridas por gestores de moradias universitárias na construção de um ambiente promotor de bem-estar dos estudantes residentes. Debates e avaliações dessas práticas precisam ser promovidos na comunidade universitária para assegurar que as moradias sejam acolhedoras e promotoras de bem-estar para os estudantes, pois elas representam a principal alternativa para concretizar o acesso do estudante ao ensino superior.

Percepção de universitários de uma instituição pública sobre o ensino remoto adotado durante a pandemia

Clara Gonçalves de Morais Gomes (UFPA), Camila Carvalho Ramos (UFPA), Filipe Natanael Conceição dos Santos (UFPA), Tereza Regina Furtado Cerdeira (UFPA), Thiago Dias Costa (UFPA), Francisco Paulo de Lima Sanjad (UFPA)

Financiador: GESTCOM (UFPA)
Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: PERCEPÇÃO ESTUDANTIL, ENSINO REMOTO , EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Resumo: O presente estudo objetivou pesquisar a percepção de universitários dos cursos de Geofísica, Meteorologia, Oceanografia e Geologia de uma universidade pública da região norte quanto à implementação do ensino remoto emergencial (ERE) nos anos de 2020 e 2021. Com base na demanda apresentada pela gestão do Instituto de Geociências da universidade foi elaborado um questionário semiestruturado dividido em três fatores principais: Percurso Acadêmico, Metodologia Adotada e Aspectos Administrativos envolvidos no ERE. Além desses fatores, ao final do questionário, foi inserido um campo aberto para o acréscimo de opiniões, sugestões e/ou reclamações. As informações coletadas no campo aberto foram analisadas de forma sistemática e quantitativa, utilizando-se o método de análise de conteúdo. O questionário foi disponibilizado por um link online (endereço eletrônico) individual e intransferível, o qual redirecionava o respondente à plataforma Survey Monkey e poderia ser respondido de forma anônima, utilizando qualquer aparelho eletrônico com acesso à internet. A pesquisa contou com 327 participantes, dos quais 293 aderiram ao ERE, o equivalente a aproximadamente 90% dos respondentes da pesquisa. Os respondentes avaliaram de forma positiva o suporte técnico administrativo da direção da unidade acadêmica e a metodologia adotada pelos docentes, em especial, o planejamento da disciplina, os critérios avaliativos utilizados e o repasse das informações acadêmicas pela direção. Por outro lado, entre as princi-

pais dificuldades encontradas pelos estudantes durante o ERE foram a ausência de um ambiente favorável para o acompanhamento das aulas remotas, a falta de condições de saúde (físicas ou emocionais) e a dificuldade de acesso à internet. A partir dos dados adquiridos, foi possível apontar novas práticas de ensino com vistas a melhorar o processo de aprendizagem na modalidade de ensino remoto emergencial, tais como: capacitação dos docentes quanto às ferramentas e didáticas utilizadas nas aulas remotas. Ademais, espera-se que o presente estudo contribua para fomentar o desenvolvimento de novas políticas que promovam a permanência de estudantes no ensino superior público e a melhor oferta de disciplinas na modalidade à distância.

CBP20 | Comunicação breve de pesquisa

Qualidade de vida no trabalho: revisão sistemática da literatura em psicologia no Brasil

Carolina de Souza Walger (UFPR), Juliana Ariel Giacomini Neckel (UFPR), Camila Bruning (UFPR)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA, PSICOLOGIA DO TRABALHO

Resumo: A pesquisa apresenta uma revisão sistemática da literatura sobre a temática da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na área de Psicologia no Brasil. A metodologia utilizada foi a recomendação PRISMA. Foram identificados 27 artigos que tratam sobre a temática. A partir da análise desses trabalhos foram identificados os embasamentos teóricos que vem sendo utilizados; as organizações e populações que vem sendo estudadas; e também quem são os pesquisadores e os contextos de produção destas pesquisas. Os resultados da pesquisa permitem concluir que são seis as principais teorias tomadas como embasamento em pesquisas sobre QVT no Brasil : (i) o modelo de Walton (1973); (ii) a Ergonomia da Atividade; (iii) a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAAQVT); (iv) a Psicodinâmica do Trabalho; (v) o modelo proposto por Limongi-França; e (vi) o modelo proposto por Hackman e Oldham. É interessante notar que abordagens críticas em psicologia do trabalho, tais como as chamadas clínicas do trabalho (como a EA e PdT) têm sido colocadas por autores como propostas alternativas à abordagem gerencialista de QVT. Quanto às organizações investigadas, nota-se que há diversidade de locais, ao mesmo tempo em que muitas não foram especificadas nos relatos de pesquisa, impedindo uma análise mais rica e fidedigna. No geral, as instituições em maior evidência foram as hospitalares, financeiras, universidades federais e institutos de pesquisa. Houve também um foco maior em instituições públicas em relação às privadas, apesar da maioria dos artigos não mencionarem essa informação, impossibilitando maiores conclusões. Nesse mesmo contexto encontram-se as populações estudadas, que foram descritas de formas distinta pelos autores e categorizadas nessa pesquisa por (i) agrupamento por vínculo de contratação; (ii) agrupamento sem diferenciar áreas específicas; (iii) agrupamentos de diversas áreas de atuação similares entre si; (iv) grupos de enfoque de diversas áreas, porém diferentes entre si; e (v) agrupamentos por áreas específicas. Apesar de uma leve tendência para alguns cargos e áreas, a multiplicidade de formas utilizadas para relatar acerca dos agrupamentos propostos impossibilita uma inferência maior sobre quais os públicos já estudados. O trabalho discute ainda que seria pertinente maior transparência por parte dos pesquisadores no relato acerca das organizações e população estudadas, de forma a trazer maiores informações que permitam conclusões e indagações concretas sobre os resultados.

Qualidade de vida no trabalho como uma estratégia de diagnóstico situacional

Hugo Leonardo Ferreira Araújo (UFMA)

Área: Psicologia do Trabalho

Palavras-chave: UNIVERSIDADE PÚBLICA, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Resumo: A QVT - Qualidade de Vida no Trabalho se tornou uma área estratégica nas organizações, na medida em que auxilia no desenvolvimento de programas/ações que visam aumentar o nível de engajamento dos colaboradores e consequentemente sua produtividade. O presente trabalho visa responder o seguinte problema: qual é a percepção dos trabalhadores da UEMA - Universidade Estadual do Maranhão sobre QVT? Já o objetivo geral é mensurar a QVT utilizando o questionário QWLQ - Bref (Quality of Working Life Questionnaire) como uma estratégia de diagnóstico organizacional, identificando a influência nos domínios Pessoal, Psicológico, Profissional e Físico/Saúde. A metodologia aplicada apresenta uma abordagem quantitativa, caracterizando-se quanto aos fins como exploratória e descritiva. Quanto aos meios tem natureza bibliográfica e estudo de caso. A coleta dos dados deu-se mediante a utilização do instrumento QWLQ - Bref, no período de maio a junho de 2019, disponibilizado no site da universidade, SigUEMA (sistema interno) e grupos de Whatsapp. No que tange ao tratamento quantitativo, aplicou-se análise estatística descritiva por meio do SPSS - Statistical Package for the Social Sciences, versão 20. Os participantes da pesquisa foram os docentes, técnico-administrativos, funcionários e terceirizados dos 22 campi da UEMA, totalizando uma amostra de 317 respondentes. A análise dos dados evidenciou que Índice Geral de QVT na universidade foi de 76,27%, concluindo-se que os trabalhadores estão satisfeitos. Ademais, ao explorar os domínios particularmente, identifica-se que o dimensão Físico/Saúde pontuou 68,30%; Profissional atingiu 72,27%; seguido do Psicológico com 81,05% e Pessoal com 83,48%, ambos com grau de satisfação adequada. Entretanto, chama-se atenção para o domínio Físico/Saúde que obteve nota menor entre os domínios, exigindo investimentos/ações relacionados aos aspectos da saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos dos trabalhadores com vista a melhorar ainda mais esse indicador. Logo, conclui-se que os funcionários da UEMA possuem percepção positiva em relação a sua QVT em todos os domínios, apesar da necessidade de intervenção/criação de programas que melhorem a percepção deles no que se refere à promoção de saúde dentro da universidade.

Qualidade de vida e felicidade das pessoas em uma organização de trabalho

Marcus Vinicius Castro Witczak (UNISC/RS), Jessica Andreia Agnes (UNISC), Liane Mahlmann Kipper (Universidade de Santa Cruz do Sul)

Financiador: Universidade de Santa Cruz do Sul

Área: Psicologia Organizacional

Palavras-chave: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, FELICIDADE, ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS

Resumo: O mundo está mudando em um ritmo rápido em termos de cultura, educação, complexidades das necessidades e demandas da sociedade. Nesse cenário as organizações precisam de funcionários saudáveis e motivados para sobreviver e prosperar durante os tempos de mudança. Essas transformações têm imposto uma série de desafios para as organizações, sobretudo no cuidado e atenção com as pessoas. O trabalho é um conceito central na vida das pessoas já que possibilita subsistência e alargamento das relações interpessoais, com o desenvolvimento de competências e produção de novas perspectivas, ressignificando a vida. Porém o sofrimento e o adoecimento mentais são comuns nos ambientes de trabalho gerando conflitos, afastamentos e diminuição de produtividade, tornando-se então um grande desafio à

saúde pública. As organizações consideradas saudáveis adotam práticas de gestão que perpassam o ambiente de trabalho e são fundamentais as políticas de desenvolvimento que ajudem os colaboradores a estarem mais felizes, mais saudáveis e comprometidos. O objetivo deste trabalho é diagnosticar o atual status da felicidade e da qualidade de vida em uma organização de trabalho e criar um manual com diretrizes para promoção da felicidade e da qualidade de vida das pessoas no contexto de trabalho. A metodologia utilizada é o Design Thinking que parte do entendimento do problema para a busca de soluções adequadas ao contexto organizacional associado a uma pesquisa-intervenção em contexto laboral. Os resultados apontam para avanços na pesquisa sobre a eficácia das intervenções positivas nas organizações (combinação de práticas de intervenção específicas, sua concepção, avaliação e desenvolvimento de protocolos específicos). Mesmo com as constatações do ponto de vista teórico deste trabalho, os resultados da intervenção demonstram que ainda existem muitos desafios e lacunas na forma de gerir pessoas. Com a intervenção foi possível elucidar a necessidade de mais políticas e práticas organizacionais positivas que alinhem atitudes, valores e comportamentos pessoais e profissionais, com os valores, a missão e visão nas organizações. É fundamental que os colaboradores encontrem clareza, sentidos e propósitos significativos nos papéis que desempenham na vida organizacional, bem como nos demais espaços da vida, para que possamos construir o que aqui se compreende como felicidade. A elaboração de um manual com as necessidades para uma organização saudável e feliz é relevante do ponto de vista prático, já que a maioria do conteúdo existente é conceitual e não aborda políticas e práticas organizacionais utilizadas no dia a dia nas empresas que contribuem para a melhoria do ambiente

Qualidade de vida de professores da Universidade Estadual do Maranhão em um contexto pandêmico

Hugo Leonardo Ferreira Araújo (UFMA)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: QUALIDADE DE VIDA, DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR, PANDEMIA DE COVID-19

Resumo: O mundo contemporâneo do trabalho vem sofrendo constantes mudanças e a qualidade de vida no trabalho é um aspecto essencial e complexo a ser considerado na promoção de saúde e bem-estar dos professores, sobre os quais estão submetidos a inúmeras demandas laborais que extrapolam a sala de aula. O presente estudo envolve a seguinte problemática: qual a percepção sobre QV de docentes efetivos de ensino superior da UEMA - Universidade Estadual do Maranhão? Tem-se como objetivo geral analisar a percepção em relação à QV dos docentes efetivos da UEMA. Já os objetivos específicos são avaliar os indicadores de QV no trabalho dos professores e descrever os fatores relacionados ao trabalho docente que impactam sua QV. A metodologia utilizada apresenta uma abordagem quantitativa com delineamento metodológico que sugere dois critérios: quanto aos fins é exploratória e descritiva e quanto aos meios tem natureza bibliográfica e estudo de caso. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com o seguinte CAAE: 48922921.6.0000.5086. A coleta de dados deu-se mediante a utilização do instrumento WHOQOL - Bref e questionário sobre os fatores que mais impactaram a QV na pandemia, no período de novembro a dezembro de 2021, alcançando uma amostra de 163 participantes. No que tange ao tratamento quantitativo, utilizou análise estatística descritiva por meio do SPSS, versão 20. A análise dos dados apontou que o domínio Geral alcançou 62,5; Físico obteve 59,88; Psicológico atingiu 63,04; Meio Ambiente alcançou 64,99; e Social chegou a 65,39. Além disso, o fator que mais impactou a QV dos docentes durante a pandemia foi o Acúmulo de trabalho (48,5%), seguido de Ausência de tempo para o lazer e família (27,6%), Ausência de um espaço adequado dentro de casa para realização do trabalho remoto e Dificuldade para operacionalizar as ferramentas online (11%) cada, e por fim pressão exercida pela chefia (1,8%). Esses dados nos revelam que a introdução de novas metodologias, aumento da demanda

pela preparação das aulas (online e gravadas), participação simultânea e disponibilidade 24x7 contribuíram para o aumento do cúmulo de trabalho, reverberando na piora da QV dos professores. Logo, conclui-se que a percepção de QV dos docentes durante a pandemia foi impactada negativamente em todos os domínios do WHOQOL, sendo o domínio Geral o que apresentou pior escore, o qual faz referência a avaliação da QV e Saúde. Diante desse resultado, é imprescindível o estabelecimento de políticas públicas que resguardem a vida desses trabalhadores.

Impacto psicossocial do equacionamento do déficit sobre a qualidade de vida de aposentados da Petrobrás

Sofia Cieslak Zimath (Univille/SC), Eduardo Manoel Pereira (Univille/SC), Juliana Kunz Silveira (ACE/FGG e IELUSC)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: PREVIDÊNCIA PRIVADA, QUALIDADE DE VIDA, IMPACTO PSICOSSOCIAL

Resumo: O aumento da expectativa de vida implica em maior custo da manutenção das aposentadorias e necessidade de assistência à saúde dos aposentados, evidenciando a previdência privada como alternativa de garantia de qualidade de vida. A Fundação de Seguridade Social Petrobrás (Petros) é um programa de previdência complementar que, desde 2017, passou a correr risco de insolvência gerando necessidade de novos aportes extraordinários para cobrir déficits que motivaram contestação pelos beneficiários, pois foram obrigados a cobrir um déficit pelos quais não eram responsáveis. Objetivou-se compreender o impacto do plano de equacionamento sobre aspectos psicossociais dos assistidos (aposentados e pensionistas) da Previdência Privada Petros. A pesquisa quali-quantitativa se deu por meio de um questionário sociodemográfico, da Escala de Estresse Percebido e do Inventário de Qualidade de Vida SF36. Dentre os 708 participantes, 86,2% eram homens, 72,6% aposentados inativos, 57,2% com idade entre 55-69 anos, 81,4% casados, 80,8% com mais de um filho e 82,4% contribuíam com o plano com até 4 salários-mínimos e 60,7% repactuados (aderiram a mudanças no plano para proporcionar maior previsibilidade e sustentabilidade financeira) e 82,1% apresentavam doenças crônicas. No SF36, o estado geral de saúde, a presença de limitação física e de dor alcançaram pontuação inferior a 60 pontos, porém a capacidade funcional atingiu aproximadamente 70 pontos. Os domínios estado geral, vitalidade, aspectos sociais, limitação por aspectos emocionais, saúde mental apresentaram pontuação inferior a 60 pontos. Para a Escala de Estresse Percebido, observou-se pontuação média (± desvio padrão) de 27,6 ± 9,1. Foram encontrados 21,3% participantes com baixo nível de estresse, 68,0% com nível moderado e 10,7% com alto nível de estresse. É notável a presença de estresse importante na população estudada, posto que 78,7% dos pesquisados atingiu pontuação correspondente aos níveis moderado ou alto de estresse. A conotação punitiva e injusta do plano de equacionamento do déficit imputa aos ex-funcionários arcar com consequências financeiras de ações administrativas da empresa que não foram de responsabilidade deles. Além de não ter sido realizado compartilhamento da equalização do déficit com a empresa, que implicaram na intensidade relevante de queda da satisfação com os domínios psicossociais (familiar, social, financeiro, psicológico) devido ao inesperado aumento da contribuição e acrescentam sentimentos negativos à situação, posta a importância da pessoa deter recursos financeiros proporcionais às demandas desta fase da vida.

Pesquisa de qualidade de vida no trabalho do conselho nacional de justiça

Meg Gomes Martins de Ávila (CNJ), Laura Cavalcante Corrêa (UnB), Iago Ferreira Sampaio (UnB), Juli Alves Silva (Conselho Nacional de Justiça)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, TELETRABALHO, SAÚDE DO TRABALHADOR

Resumo: Um dos objetivos estratégicos do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) é promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho (QVT), de forma integrada e contínua. A Pesquisa de QVT/CNJ é uma ferramenta importante para ouvir as pessoas que trabalham no órgão, conhecer suas demandas, sugestões, a percepção compartilhada sobre o ambiente organizacional, mapear os fatores causadores de bem-estar e mal-estar para possibilitar a melhoria do ambiente de trabalho e subsidiar as decisões relacionadas à governança institucional. A 2ª pesquisa de QVT/CNJ teve como objetivo identificar a percepção dos trabalhadores do CNJ sobre os fatores estruturantes da QVT: políticas de gestão, valorização, desenvolvimento profissional, carga de trabalho, condições de trabalho, atuação das chefias, relacionamento socioprofissional e elo trabalho-vida social. A pesquisa foi de natureza empírica, exploratória e descritiva. Quanto à natureza dos dados, foi quantitativa e qualitativa, constituída por um questionário de 124 itens, distribuídos em uma escala do tipo likert de 4 pontos, e por 8 itens abertos, de resposta dissertativa. Além disso, contou com 20 questões sociodemográficas. Participaram da pesquisa 451 trabalhadores, que avaliaram positivamente os itens relacionados aos fatores sobre relacionamentos socioprofissionais, condições de trabalho e atuação das chefias. Por outro lado, os resultados denunciaram a existência de sobrecarga de trabalho, descontentamento com políticas de gestão e falta de valorização profissional e de crescimento na carreira. No que se refere ao modelo de trabalho, grande parte dos trabalhadores se mostraram bem adaptados ao trabalho remoto e desejam a continuidade dele. Além disso, a maior parte dos respondentes indicou que não sentiu maior desgaste na saúde durante o período pandêmico. Comparativamente à 1ª pesquisa realizada em 2017, considera-se a de 2021 mais complexa, porque levantou dados não apenas junto aos servidores, mas também com os demais trabalhadores do órgão: conselheiros, juízes, estagiários e terceirizados colaboradores. Ela também foi mais ampla, pois além dos fatores estruturantes da QVT/CNJ, assegurou-se um diagnóstico para auxiliar a Administração sobre os próximos rumos e novos desafios laborais frente ao contexto pandêmico e pós-pandêmico, em particular o contexto de trabalho remoto e de saúde, abrangendo aspectos não abordados na pesquisa de 2017. Uma pesquisa deste porte possibilita ao órgão atingir os problemas que de fato furtam o bem-estar dos trabalhadores, construir e realizar ações que promovam o crescimento e o desenvolvimento profissional e melhorar o ambiente organizacional.

Rir para não chorar, chorar de rir: funções do humor no trabalho

Maria Júlia Mendina de Souza Martinez (UnB), Fernanda Sousa Duarte (UnB)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: HUMOR NO TRABALHO, BANCÁRIOS, PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO

Resumo: O uso do humor no trabalho tem sido retratado na literatura tanto negativamente - como forma de promover a discriminação ou eufemizar agressões - quanto positivamente - como forma de resistência à opressão e criação de novas sociabilidades no trabalho. Com a democratização do acesso a internet, um fenômeno desponta nas redes sociais: páginas de humor criadas por e para uma categoria profissional específica. Dentre essas, as páginas de humor bancário se destacam. Seus conteúdos versam sobre os desafios da vida bancária e coadunam com achados da literatura sobre saúde mental e trabalho ban-

cário: venda de produtos, cumprimento de metas e relações socioprofissionais como fonte de sofrimento no trabalho. Nesse sentido, sob a perspectiva da Psicopatologia do Trabalho, esta pesquisa teve como objetivo investigar a função do humor no trabalho a partir do estudo de caso dos perfis de humor de bancários em redes sociais. Assim como o estudo do humor no trabalho, o estudo dos memes enquanto objeto de pesquisa ainda é um fenômeno recente no Brasil, com produção acadêmica incipiente. Os memes, conteúdo predominanente nos perfis de humor bancários, são pequenas unidades de conteúdo online que passam uma mensagem de uma maneira mais simplificada e breve. São "piadas internas" que mobilizam um conhecimento coletivo que contêm características comuns de uma cultura e são transmitidas online por imitação ou transformação do conteúdo original. Neste estudo utilizamos elementos de etnografia digital. Observamos publicações dos perfis de humor bancário mais seguidos no Instagram e escolhemos o perfil @madrugabancario como foco de nossa análise - com 102 mil seguidores em março de 2022, era o perfil de mais popular. Coletamos 248 publicações feitas entre julho de 2018 e junho de 2021 e seus elementos textuais adjacentes - interações dos outros usuários da rede. Os dados foram sistematizados em planilhas previamente à Análise de Conteúdo. As publicações, majoritariamente em forma de memes, receberam "curtidas" e comentários marcados por ambivalência em relação ao conteúdo: a risada virtual expressava identificação e pertencimento mas também sentimentos negativos. Identificamos também o gradual surgimento de outros tipos de conteúdos: publicidade de mentorias para bancários aprimorarem suas habilidades de venda e o contato com entidades de classe. Os resultados indicam que, em um mesmo grupo profissional, o humor pode ter funções distintas com destinos diferentes ao sofrimento que ilustram: manutenção do status quo para alguns e criação de novas sociabilidades - e mesmo novas carreiras profissionais - para outros.

CBP21 | Comunicação breve de pesquisa

Propriedades psicométricas da escala do medo de estar desconectados do trabalho, em amostras brasileiras

Evânia Silva Louro (Universo/RJ), Ludimila Pereira Alves (Universo/RJ), Larissa Maria David Gabardo-Martins (Universo/RJ)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras chave: Medo de Estar Desconectado do Trabalho, Validação de Instrumento, Medida em Psicologia

Resumo: Em um cenário organizacional marcado por novas formas de trabalho focadas na flexibilidade, na tecnologia, na conectividade e na maior competitividade, floresce nos trabalhadores a sensação do medo de perder oportunidades que os outros podem estar experimentando quando desconectado do trabalho. Estudos sobre o medo de estar desconectado (Fear of Missing Out - FoMO) têm sido dedicados, principalmente, a evidenciar as relações desse construto com o uso das redes sociais. Entretanto, no contexto do trabalho ainda são incipientes. Neste sentido, o presente trabalho objetivou adaptar e reunir evidências de validade da Escala do Medo de Estar Desconectado do Trabalho e a relação com variáveis externas, tais como, o envolvimento com o trabalho, o estresse ocupacional e a necessidade de pertencimento, em amostras brasileiras. A amostra foi composta por 621 trabalhadores de ambos os sexos (75,5% do sexo feminino), com idades variando entre 18 e 69 anos, provenientes de 23 Estados do país, sendo que a maioria se concentrou nos Estados do Rio de Janeiro (56,5%) e de São Paulo (19,2%). Todos responderam à versão brasileira da escala, composta de 10 itens, e aos outros instrumentos a ela correla-

tos. As análises fatoriais confirmatórias evidenciaram que a versão brasileira manteve os 10 itens e os fatores do instrumento original (exclusão relacional e exclusão informacional) indicando, assim, que a estrutura do instrumento vem se mantendo, independentemente da diversidade de padrões culturais existentes entre as sociedades norte-americana e brasileira. Na análise de confiabilidade, as dimensões exclusão relacional e exclusão informacional apresentaram, respectivamente, Alfas de Cronbach iguais a 0,90 e 0,93 e, Ômegas de McDonald iguais a 0,88 e 0,91. As análises multigrupos atestaram a invariância configural, métrica e escalar entre os grupos divididos em termos de resposta (lápis e papel e online). Na correlação da escala do Medo de Estar Desconectado com o Trabalho com variáveis externas, os resultados indicaram correlações positivas com envolvimento no trabalho, estresse ocupacional e necessidade de pertencimento. Concluiu-se que o instrumento obteve evidências de validade de estrutura interna, de precisão, de invariância e de validade convergente, o que recomenda seu uso futuro em pesquisas e diagnósticos organizacionais destinados a avaliar o medo de estar desconectado do trabalho no contexto laboral brasileiro.

Propriedades psicométricas da medida de energia organizacional produtiva em trabalhadores brasileiros

Larissa Maria David Gabardo-Martins (Universo/RJ), Amanda Tinoco Caldas (Universidade Salgado de Oliveira), Filipi Junger Branco Brasil (Universo/RJ), Evânia Silva Louro (Universo/RJ), Claudio Eduardo dos Santos Costa Junior (Centro Universitário Celso Lisboa)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA, ENERGIA ORGANIZACIONAL PRODUTIVA, PSICOMETRIA

Resumo: A energia organizacional produtiva conceitua-se como uma experiência compartilhada, em que os membros de uma organização apresentam afetos positivos, estimulação cognitiva e comportamento proativo em busca de satisfazer com objetivos da organização em que atuam. O presente trabalho objetivou adaptar e buscar evidências de validade da Medida de Energia Organizacional Produtiva. Mais especificamente, buscou obter evidências de validade com base na estrutura interna, na consistência interna e nas correlações com construtos relacionados. Como construtos correlatos, foram usados a satisfação no trabalho, o engajamento no trabalho e o comprometimento organizacional. A satisfação no trabalho pode ser descrita como um estado emocional prazeroso ou positivo que advém da avaliação das experiências de trabalho. O engajamento no trabalho pode ser caracterizado como um estado positivo e realizador relacionado ao trabalho. Por fim, o comprometimento organizacional relaciona-se ao vínculo do funcionário com a organização e associa-se ao desejo de permanecer no emprego. A amostra foi constituída por 464 trabalhadores brasileiros, de ambos os sexos, de distintas profissões e, provenientes de 16 estados brasileiros. As análises fatoriais confirmatórias evidenciaram que a versão brasileira manteve os 14 itens e os fatores do instrumento original (energia afetiva, energia cognitiva e energia comportamental). As análises multigrupos atestaram a invariância configural, métrica e escalar entre os grupos divididos em termos de gênero e setor organizacional (público e privado). Na análise de confiabilidade, o fator energia afetiva apresentou o Alfa de Cronbrach (α) de 0,91 e o Ômega de Mcdonald (Ω) de 0,91; o fator energia cognitiva apresentou α = 0,82 e Ω = 0,83; o fator energia comportamental apresento α = 0,74 e Ω = 0,77. O instrumento apresentou correlações positivas com a satisfação no trabalho, o engajamento no trabalho e o comprometimento organizacional. Conclui-se que a Medida de Energia Organizacional Produtiva é um instrumento com evidências de validade adequadas, o que recomenda o seu uso em investigações brasileiras destinadas a avaliar o grau em que os funcionários conseguem compartilhar experiências com os membros da organização, apresentando afetos positivos, estimulação cognitiva e comportamento proati-

vo, ao procurar satisfazer os objetivos organizacionais, bem como o uso nas situações futuras de pesquisa e diagnóstico.

Análise fatorial confirmatória da escala de conflitos intragrupos – ECIG

Samara Monteiro Pereira do Nascimento (UnB), Juliana Barreiros Porto (UnB)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: CONFLITO INTRAGRUPO, TRABALHO, ESCALA

Resumo: Dentro da dinâmica dos relacionamentos, é provável que haja discordância e incompatibilidades entre os indivíduos. Essa discordância é definida como conflito interpessoal ou intragrupo. Devido a sua relevância no contexto organizacional e à necessidade de medição desse fenômeno, foi desenvolvida uma medida para o contexto brasileiro, a Escala de Conflitos Intragrupos - ECIG. No estudo original, a solução com dois fatores (conflito de tarefa e conflito de relacionamento) apresentou-se como mais satisfatória conforme os critérios teóricos utilizados. Contudo, a indicação de uma estrutura unifatorial pela análise paralela e uma forte correlação entre os fatores indicou uma linha tênue de diferenciação entre esses dois tipos de conflito que deve ser melhor investigada. Assim, o objetivo deste estudo foi realizar uma análise fatorial confirmatória da Escala de Conflitos Intragrupos - ECIG. Participaram 613 trabalhadores brasileiros de diversas organizações, em que a maioria é do sexo feminino (65%), com especialização completa (40%) e tem vínculo de trabalho de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (75%). A média de idade dos participantes foi de 41 anos (DP = 11,5). A coleta foi realizada via formulário eletrônico do Google Forms entre maio e novembro de 2020 e as análises foram realizadas no software Jasp versão 0.16.1. Os resultados demonstraram que o modelo bifactor com dois fatores específicos (conflito de tarefa e conflito de relacionamento) e um fator geral (conflito intragrupo) teve um papel relevante e apresentou índices de ajuste mais satisfatórios ($\chi 2/gl=1,24$; $p=0,17$; RMSEA=0,02; CFI=1,00; TLI=1,00; SRMR=0,02). Os índices de confiabilidade foram altos para o fator geral (CC=0,89; $\omega=0,66$), mas baixos para os fatores específicos, após controlar o efeito do fator geral (CC<0,60; $\omega<0,10$). Dessa forma, pode-se considerar que, para a amostra utilizada no estudo, os dois tipos de conflito são percebidos de forma muito semelhante. Isso pode estar relacionado aos indivíduos perceberem a discordância de ideias como um julgamento negativo direcionado ao indivíduo que emitiu a opinião e não à ideia em si. Os achados apresentam resultados promissores para a utilização da escala em pesquisas e demonstra a necessidade de aprofundar a discussão a respeito da medição do conflito interpessoal no trabalho no contexto brasileiro.

Evidências de validade da escala de confiança interna na organização em amostra brasileira

Felipe Sêda Camilo (UnB), Juliana Barreiros Porto (UnB)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: CONFIANÇA INTERNA, TRADUÇÃO, VALIDADE

Resumo: A capacidade de desenvolver relações de confiança é uma vantagem competitiva relevante para as organizações modernas, especialmente aquelas que competem em mercados globais. Os benefícios surgem tanto para empresas que mantêm um clima interno de confiança quanto para aquelas que criam e sustentam a confiança nos laços com seus parceiros externos. A confiança interna na organização é definida como expectativas positivas dos indivíduos que ali trabalham acerca das intenções e comportamentos dos múltiplos membros organizacionais. Esse conceito é relevante, pois pesquisas apontam que

organizações com alta confiança interna podem ser mais bem-sucedidas, adaptativas e inovadoras. Além disso, a alta confiança interna facilita processos de liderança, trabalho em equipe e aumenta a satisfação e o comprometimento no trabalho. Apesar de sua relevância, ainda inexistem instrumentos no Brasil para medir tal conceito. Portanto, este estudo objetivou traduzir para o português uma escala de Confiança Interna na Organização e identificar evidências de validade pra sua estrutura interna em amostra brasileira. Foram realizadas as etapas de tradução, tradução reversa e comparação da tradução reversa com a escala original. A versão brasileira foi respondida através de questionário online autoaplicável por 252 participantes que trabalhavam em empresas brasileiras, com média de idade de 36,33 anos (DP = 11,53), sendo 56,7% do sexo feminino. A análise fatorial exploratória realizada no software FACTOR 12.01.02 indicou estrutura unifatorial satisfatória (α=0,89), convergente com a estrutura original. A escala atingiu 74,6% de variância explicada, com cargas fatoriais que variaram de 0,71 a 0,91. Os índices de ajuste e resíduo da solução unifatorial foram excelentes (NNFI = 1,00; CFI = 0,99; RMSEA = 0,00). Os resultados evidenciam a adequação da medida traduzida para avaliar o nível de confiança interna na organização para a amostra deste estudo. Nesse sentido, os achados contribuem para estudos futuros que queiram avaliar essa variável e suas relações com outros conceitos, já que a confiança interna pode ser o alicerce de numerosos processos organizacionais que oferecem vantagem competitiva para as empresas. Vale ressaltar, ainda, que o estudo é de natureza exploratória e, portanto, pesquisas futuras podem contribuir com evidências adicionais de validade da escala.

Uma escala para medir segurança psicológica em equipes no Brasil: adaptação e evidências de validade

Rafaella De Andrade Vieira (UnB), Katia Elizabeth Puente-Palacios (UnB), Felipe Sêda Camilo (UnB)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: SEGURANÇA PSICOLÓGICA, EQUIPES, ESCALA DE AVALIAÇÃO

Resumo: A segurança psicológica é entendida como a crença compartilhada de que a equipe de trabalho é segura para se assumir riscos interpessoais. Esses riscos envolvem certos comportamentos e ações que potencialmente representam uma ameaça à imagem pessoal de quem os executa, como a expressão de ideias, opiniões e assumir erros cometidos no trabalho. Em uma equipe segura, portanto, a expressão de tais comportamentos não é uma ameaça. Segurança psicológica apresenta relação com diversas variáveis e resultados importantes de equipes de trabalho e compreender como essa variável influencia o funcionamento de equipes tornou-se fator relevante, especialmente em situações de riscos e incertezas ou em tarefas que envolvem colaboração e criatividade, apesar de o tema ainda carecer de atenção na literatura brasileira. Este estudo objetivou reavaliar a estrutura de uma escala de segurança psicológica em equipes e testar suas evidências de validade em uma nova amostra em contexto brasileiro. Para isso, com base na literatura da área, três itens foram adaptados e um novo item foi incluído. A pesquisa empírica foi conduzida por meio de questionário online autoaplicável, respondido por 440 participantes, sendo composta por 50,7% do sexo feminino e média de idade de 36,6 anos (DP = 10,93). A análise fatorial exploratória revelou estrutura unifatorial satisfatória (α = 0,89), a qual obteve variância explicada de 60,5%. As cargas fatoriais dos itens variaram entre 0,55 e 0,84. Foi conduzida também uma análise fatorial semiconfirmatória (CFI = 0,98; NNFI = 0,97; RMSEA = 0,10; RMSR = 0,06; WRMR = 0,07), que reforçou a estrutura fatorial encontrada. Os achados indicam a adequação da medida para se mensurar segurança psicológica em equipes para a amostra deste estudo, colaborando para a construção de equipes e ambientes psicologicamente seguros. Reforça-se a necessidade de pesquisas futuras que investiguem as propriedades psicométricas da escala em novas amostras e contextos.

Propriedades psicométricas escala de políticas de apoio ao trabalho e à família, em trabalhadoras brasileiras

Fernanda Settecerze Rodrigues (Universo), Bruna Abreu Vieira (Universo/RJ), Larissa Maria David Gabardo-Martins (Universo/RJ)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: LICENÇA MATERNIDADE, APOIO ORGANIZACIONAL, POLÍTICAS DE APOIO

Resumo: As mulheres que estão no mercado de trabalho encontram muitos desafios relacionados ao período da maternidade. Tal fato vem despertando o interesse de pesquisadores sobre o apoio que organizações oferecem às suas funcionárias que estão passando por tal período. Um construto estudado sob essa vertente é política de suporte trabalho-família que pode ser definida como políticas adotadas pela organização que oferecem apoio às mulheres no período da maternidade, e tem os seguintes fatores: facilidades organizacionais, trabalho inteligente, políticas de parentalidade e gestação, comunicação e apoio psicológico, gestão de tempo flexível e gestão de retorno ao trabalho. O presente estudo buscou analisar a temática, ao reunir evidências de validade para o contexto brasileiro da Escala de Políticas de Apoio ao Trabalho e à Família. Mais especificamente, buscou obter evidências de validade com base na estrutura interna, na consistência interna e nas correlações com construtos relacionados. Para tal, foram utilizados o suporte do supervisor à família (comportamentos do supervisor de apoio aos seus empregados, no que tange ao equilíbrio dos papéis laborais e familiares) e a cultura organizacional de satisfação e bem-estar dos empregados (valorização do bem-estar e da satisfação dos empregados, de modo a tornar o local de trabalho agradável e prazeroso). Participaram 580 trabalhadoras brasileiras, com filhos menores de dois anos, de 18 diferentes estados brasileiros. O instrumento utilizado passou pelas etapas de validação, que incluem back-translation, avaliação dos juízes e avaliação do público alvo. A análise fatorial confirmatória evidenciou que o modelo de seis fatores foi o que apresentou melhores índices de ajuste, com qui quadrado =585,01, CFI= 0,96, TLI= 0,95, RMSEA= 0,05. Na análise de confiabilidade, os valores do Alfa de Cronbach variaram de 0,74 a 0,85, nos seis fatores. Os valores do Ômega McDonald variaram de 0,70 a 0,79, nos fatores da escala. Na correlação da política de suporte trabalho-família com variáveis externas, os resultados indicaram correlações positivas moderadas a altas entre os fatores do instrumento com o suporte do supervisor à família e a cultura organizacional de satisfação e bem-estar dos empregados. Conclui-se que a Escala de Políticas de Apoio ao Trabalho e à Família é um instrumento com evidências de validade adequadas, o que recomenda o seu uso em investigações brasileiras destinadas a avaliar o grau em que as organizações oferecem políticas de apoio às mulheres no período da maternidade, bem como, o uso nas situações futuras de pesquisa e diagnóstico, no contexto organizacional.

Propriedades psicométricas da escala de comportamento de suporte do supervisor à família

Bruna Abreu Vieira (Universo/RJ), Fernanda Settecerze Rodrigues (Universo), Evânia Silva Louro (Universo/RJ)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA, SUPORTE SOCIAL DO SUPERVISOR, CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Resumo: O interesse por estudos envolvendo questões que investiguem a relação do trabalho com a família aumentou significativamente nos últimos anos. Um construto desenvolvido sob essa vertente é o comportamento do supervisor de suporte à família, definido como comportamentos dos supervisores voltados a apoiar os papéis familiares dos funcionários, em relação à saúde, ao bem-estar e aos resulta-

dos organizacionais, e composto pelos fatores: suporte emocional (percepção do indivíduo em ser cuidado e valorizado pelo supervisor), suporte instrumental (modo como o supervisor responde às solicitações e necessidades do funcionário), comportamento de modelo de papéis (exemplos de comportamentos dos supervisores de como conciliar a vida pessoal e profissional) e gestão criativa trabalho-família (ações estratégicas e inovadoras para equilibrar as necessidades dentro e fora do ambiente profissional). O objetivo do presente estudo foi reunir evidências de validade da Medida de Comportamento do Supervisor de Suporte à Família, versões abrangente e reduzida, com base na estrutura interna, na consistência interna e nas correlações com construtos relacionados (suporte social do supervisor, conflito trabalho-família, enriquecimento trabalho-família, satisfação no trabalho, intenção de rotatividade e um questionário sociodemográfico), no contexto brasileiro. Participaram desta pesquisa 503 trabalhadores de ambos os sexos, de 19 estados brasileiros, mais o Distrito Federal. A análise fatorial confirmatória evidenciou, na versão abrangente, que o modelo de quatro fatores de primeira ordem e um de segunda ordem foi o que apresentou os melhores índices de ajuste: χ^2= 325,16; CFI= 0,99, TLI= 0,99, RMSEA= 0,087. Na versão reduzida, o modelo unifatorial também apresentou bons índices de ajuste: χ^2= 7,12, CFI= 0,99, TLI= 0,99, RMSEA= 0,071. Na análise de confiabilidade, os valores do Alfa de Cronbach variaram de 0,82 a 0,95, na versão abrangente, e foi igual a 0,87, na versão reduzida. O Ômega McDonald variou de 0,84 a 0,97, na versão abrangente e foi igual a 0,88, na reduzida. Na correlação do comportamento de suporte do supervisor à família com variáveis externas, os resultados indicaram correlações positivas e significativas com o suporte do supervisor, o engajamento no trabalho e a satisfação no trabalho. Conclui-se que ambas as versões da Medida de Comportamento de Suporte do Supervisor à Família obtiveram evidências de validade adequadas, o que recomenda o seu uso em investigações brasileiras destinadas a avaliar o grau em que os supervisores apresentam comportamentos de apoio aos papéis familiares dos funcionários, bem como o uso nas situações futuras de pesquisa e diagnóstico, no contexto organizacional.

CBP22 | Comunicação breve de pesquisa

Do fazer ao ser: identidade profissional de oficiais de justiça do Rio Grande do Sul

Mayte Raya Amazarray (UFCSPA/RS), Carine Reis Peixoto (UFCSPA)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: IDENTIDADE PROFISSIONAL, MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA, RECONHECIMENTO NO TRABALHO

Resumo: Considerando o trabalho como elemento estruturante da vida das pessoas, o presente estudo debruçou-se a analisar o fazer de oficiais de justiça e a construção de sua identidade profissional. A natureza do trabalho dos oficiais de justiça está vinculada ao cumprimento das ordens judiciais, posto que atuam no intermédio entre Poder Judiciário e partes envolvidas nos processos. Conhecidos como "comunicadores de más notícias", a atuação profissional desses trabalhadores é, majoritariamente, solitária e realizada no espaço urbano e externo à sede das instituições judiciárias. O cotidiano de trabalho costuma ser marcado por um contexto de imprevisibilidade, condições laborais muitas vezes inseguras e exposição a riscos psicossociais. No presente trabalho, objetiva-se apresentar o recorte de uma pesquisa que buscou compreender o trabalho e a saúde mental de Oficiais da Justiça do Estado do Rio Grande de Sul, focalizando-se a construção da identidade profissional a partir desse fazer laboral. Realizou-se um estudo transversal qualitativo, do qual participaram 30 oficiais de justiça dos Poderes Judiciário Estadual (N=11) e Federal (N=19). A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas individuais semiestruturadas,

em que os participantes discorreram sobre: condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais e saúde física e mental. Os resultados evidenciaram que a identidade profissional destes trabalhadores está permeada no (não)reconhecimento de sua função, através do lugar simbólico "porta-vozes da justiça", entre seus pares e chefias. Por outro lado, depreende-se, a partir das entrevistas, que a identidade profissional e o reconhecimento social tendem a ser demarcado como algozes-benfeitores do sistema judiciário. Os entrevistados sinalizam, entretanto, que sua atividade laboral também deveria estar na visibilidade de uma função de prestígio e zelo para a justiça e a sociedade, tal como eles se percebem e demarcam a alta responsabilidade envolvida nesse fazer. Ademais, para ser oficial de justiça, uma complexidade de habilidades é requerida. A identidade profissional da categoria também elucida a mobilização subjetiva colocada nesse fazer, mas, contraditoriamente, a imagem da atuação profissional permanece oculta ou negativa (circunscrita ao "comunicador de más notícias"). Enquanto desdobramentos deste estudo, sugere-se que as instituições judiciárias obtenham e consigam desenvolver um outro olhar para a função que essa categoria ocupacional específica desempenha no cotidiano, e em razão de sua importância para o sistema judiciário do país. Políticas de valorização profissional poderiam passar pelo reconhecimento identitário da categoria; nessa interlocução entre judiciário e partes, são postas a serviço mobilizações físicas, cognitivas e afetivas em complexas interações humanas.

Psicologia forense e perícias em saúde mental e trabalho

Mayte Raya Amazarray (UFCSPA/RS), Patrícia Cantisani Schaffer Pires (IBGEN)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: PERÍCIAS PSICOLÓGICAS, SAÚDE MENTAL E TRABALHO, PSICOLOGIA FORENSE

Resumo: A Psicologia Forense, como área de especialização da Psicologia, tem gradualmente se inserido de forma expressiva nos contextos jurídicos. A partir de informações sobre o comportamento humano e diagnósticos relacionados à saúde mental, auxilia no entendimento de fenômenos psicossociais. Segundo a organização do sistema judicial, o(a) psicólogo(a), na condição de perito do juízo ou assistente técnico, pode subsidiar decisões de magistrados, dado seu olhar técnico acerca das questões de natureza psicológica. Diante da importância de identificar desafios no âmbito do Direito do Trabalho, este estudo teve como objetivo investigar as contribuições da Psicologia Forense aplicada à Saúde Mental & Trabalho, a partir da análise de decisões judiciais e da visão de operadores do Direito. Realizou-se uma pesquisa qualitativa, composta por dois estudos. O primeiro teve como amostra 59 decisões judiciais, disponibilizadas no site do TRT4 - Tribunal Regional do Trabalho da 4ª. Região, nos anos de 2019 e 2020. O eixo central consistia na discussão de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho. O segundo estudo, de natureza empírica e delineamento exploratório, contou com a participação de 13 operadores do Direito (juízes, procuradores do trabalho e advogados), com atuação em processos que se relacionam ao campo da Saúde Mental & Trabalho. Foram realizadas entrevistas individuais semiestruturadas, nas quais se exploraram os principais aspectos que influenciam as decisões judiciais e o ponto de vista dos participantes sobre a produção de documentos decorrentes da realização de perícias psicológicas e/ou psiquiátricas e assistência técnica nestes processos. Os resultados apontaram para a presença expressiva de transtornos mentais relacionados ao trabalho e discussão sobre o nexo causal ou concausa. Afigurou-se a significância do conjunto probatório, especialmente da prova pericial. A partir da análise de decisões judiciais, verificou-se que a maioria dos procedimentos foram conduzidos por peritos da área médica. A presença da Psicologia se desvelou pouco representativa, porém houve amplo consenso dos participantes no sentido da importância do psicólogo nestas demandas. Embora a Psicologia Forense não esteja consolidada no plano do Direito do Trabalho, existem possibilidades na conquista de novas frentes de

atuação profissional, a partir da realização de avaliações psicológicas completas e aprofundadas sobre os trabalhadores e seus contextos laborais. A Psicologia, com seu amplo conjunto de teorias e técnicas científicas, pode contribuir, de forma multi e interdisciplinar, para a intersecção com o Direito do Trabalho e com o Direito de forma geral, em processos que envolvam o tema Saúde Mental e Trabalho.

Propriedades psicométricas da escala de liderança virtuosa em militares brasileiros

Alexandra de Oliveira Rodrigues Marçulo (IFRR), Larissa Maria David Gabardo-Martins (Universo/RJ), Maria Cristina Ferreira (Universidade Salgado de Oliveira)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: LIDERANÇA VIRTUOSA E TRANSFORMACIONAL, PSICOMETRIA, MILITARES BRASILEIROS

Resumo: A liderança virtuosa consiste na capacidade de o líder, no exercício de seu papel, pautar-se na distinção entre o que é certo e errado, bem como na garantia da justiça e da honestidade, de modo a levar seus seguidores a perseguirem metas justas e morais para eles próprios e para as suas organizações. Para avaliar tal construto foi desenvolvida a Escala de Liderança Virtuosa, composta de cinco fatores: coragem (associa-se ao fato de o líder não ter medo de fazer o que acredita ser o correto), temperança (ajuda os líderes a controlarem suas reações emocionais e desejos de autogratificação), humanidade (diz respeito à capacidade de amar, de respeitar e de cuidar do outro, de modo desvinculado do próprio interesse), prudência (relaciona-se ao nível de precaução na tomada de atitudes, que permite aos líderes fazerem julgamentos "certos" e escolhas "certas" para alcançar os objetivos "certos") e justiça (adoção de decisões pautadas no que é estabelecido como mais correto e respeitoso e proteção dos direitos dos outros de serem tratados de forma justa). O presente trabalho objetivou obter evidências de validade da escala no contexto militar brasileiro, com base na estrutura interna, na consistência interna (Alfa de Cronbach e Ômega McDonald) e na validação convergente. Para essa última, foi utilizada a Liderança Transformacional, que ocorre quando líder busca um ambiente organizacional harmonioso, considerando, por meio do seu carisma, as necessidades dos seus liderados acima das suas próprias, incentivando e motivando seus colaboradores a fazerem mais, elevando o desempenho dos seus liderados ao máximo. A amostra foi composta por 476 militares de ambos os sexos (77,7 % do sexo masculino), pertencentes a Forças Armadas (53,6%) e Forças Auxiliares (46,5%). A Análise Fatorial Confirmatória evidenciou que o modelo composto por um fator de segunda ordem e cinco fatores de primeira ordem ($\chi2(GL) = 474,23$ (82), CFI = 0,95, TLI = 0,95, RMSEA = 0,08) foi o que obteve os melhores índices de ajuste. Os coeficientes de confiabilidade foram adequados para os fatores de primeira ordem (α:0,71 a 0,83; Ω: 0,78 a 0,90) e para o fator de segunda ordem (α = 0,92; Ω = 0,98). Na validação convergente, os fatores do instrumento apresentaram correlações positivas com a Liderança Transformacional (Δr = 0,45 a 0,59). Concluiu-se que a Escala de Liderança Virtuosa apresentou evidências de validade adequadas em uma amostra de militares brasileiros, o que possibilita o seu uso futuro em pesquisas realizadas nesse contexto.

A visão dos profissionais que atuam na seleção e formação de policiais federais

Luana Ribeiro Chaves (Uniprojeção/DF), Andersson Pereira dos Santos (Polícia Federal)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO, PERFIL DE CANDIDATOS, CARREIRA POLICIAL

Resumo: O recrutamento e seleção de policiais é um desafio em todo o mundo. A natureza do trabalho executado pela polícia exige a seleção de pessoas capazes de se comportar de acordo com certos pa-

drões, aptos para lidar satisfatoriamente com as demandas das atividades executadas por essas organizações. Os critérios usados na seleção são frequentemente baseados em noções existentes a respeito dos requisitos que seriam necessários para que se faça um bom trabalho policial, como conhecimentos, habilidades e atitudes específicos, assim como aptidão física, psicológica e médica. No entanto, a relevância desses critérios raramente foi investigada do ponto de vista de profissionais que atuam nas polícias. Para suprir essa lacuna da literatura, o presente estudo teve como objetivo investigar a percepção de servidores que atuam na seleção e formação de novos policiais federais acerca do processo seletivo realizado pela Polícia Federal, buscando verificar se, na visão desses profissionais, o concurso público tem sido adequado para selecionar candidatos com as características pessoais necessárias ao desempenho da função policial. A pesquisa, realizada na Academia Nacional de Polícia, se caracteriza como um estudo de caso, com abordagem qualitativa. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com dez profissionais atuantes na seleção e formação de policiais, com experiência de um a dez anos na execução dessas atividades. Para a realização das entrevistas foi utilizado roteiro, construído a partir da análise documental de normativos, editais e outros documentos que tratam dos processos seletivos realizados pela organização. O roteiro foi submetido a validação semântica, para evitar perguntas ambíguas ou com viés, e por juízes, buscando a elaboração de quesitos adequados, precisos e relevantes para descrever o fenômeno investigado, bem como para aproximar as questões à cultura da Polícia Federal. Os resultados indicam que, segundo os profissionais ouvidos, o processo de seleção e o perfil dos candidatos selecionados se encontram adequados, porém há necessidade de aprimoramento do concurso público. A visão acerca do processo seletivo, das características dos candidatos selecionados e os aperfeiçoamentos sugeridos variaram de acordo com a função exercida pelos entrevistados nos processos de seleção e formação. A relevância da pesquisa realizada se deve não apenas em razão da lacuna verificada na literatura, mas, também, por se tratar de um dos concursos públicos mais disputados do país. Como agenda de pesquisa, se propõe a realização de novos estudos que contemplem a percepção de gestores e servidores da polícia que recepcionam e acompanham os novos policiais após sua formação.

Quando os critérios mais atrapalham que ajudam: avaliação de desempenho na ótica de servidores públicos

Andersson Pereira dos Santos (Polícia Federal), Roberto Rosa da Silveira Junior (UnB), Gleison Gomes da Costa (UnB), Marcela Elisa Bertin (UnB), Priscila de Figueiredo Aquino Cardoso (Ministério da Economia), Francisco Antonio Coelho Junior (UnB)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: DESEMPENHO NO TRABALHO, AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, SERVIDORES PÚBLICOS

Resumo: Um dos grandes desafios atuais vivenciados na configuração de modelos de gestão do desempenho individual no trabalho refere-se à definição de critérios que sirvam de parâmetro à efetiva realização de uma de suas etapas: a avaliação. No serviço público brasileiro, muitos destes critérios são definidos por lei, o que pode limitar a avaliação do desempenho dos seus integrantes, uma vez que os critérios estabelecidos legalmente podem não ser adequados para avaliá-los. Nesse sentido, este trabalho tem como objetivo geral descrever percepções de servidores públicos, que atuam na área de gestão de pessoas, acerca da utilidade, atualidade e relevância dos critérios de mensuração e avaliação de desempenho individual utilizados em suas organizações. Participaram do presente estudo 37 profissionais lotados em unidades de gestão de pessoas de organizações públicas diferentes. Os dados foram coletados junto a 8 grupos focais distintos. Para cada grupo utilizou-se o mesmo roteiro semiestruturado de questões-estímulo. As respostas foram registradas a partir da livre verbalização de cada um dos indivíduos. Buscou-

se o consenso dos integrantes de cada grupo focal. Utilizou-se a técnica de análise de conteúdo temática categorial para interpretar os dados colhidos, considerando-se o grupo como unidade de análise. Foram identificadas três categorias de análise: "Pertinência dos critérios", "Atualidade dos critérios" e "Critérios de eficiência no contexto da nova administração pública gerencial". Consoante os resultados obtidos, segundo a ótica dos participantes, o "Tempo de serviço/antiguidade" parece não ser mais um critério justo, válido ou pertinente ao propósito de avaliar desempenho. Os "Critérios" estabelecidos pelas organizações públicas parecem ser inadequados, inoperantes ou ineficazes em relação ao tipo, volume e complexidade das tarefas exigidas atualmente. O "Foco em resultados de qualidade entregues à sociedade", além da "Transparência quanto aos procedimentos" e a "Valorização da meritocracia" foram critérios tidos como representativos do que se espera na nova administração pública. Também foi sugerido o estabelecimento de critérios vinculados à estratégia organizacional e ao alcance da missão, que seriam mais adequados para avaliar o desempenho individual nas organizações públicas. Os critérios indicados pelos participantes, supostamente, refletiriam a realidade de trabalho atual, sendo orientados à valorização profissional e ao reconhecimento justo do trabalhador, e teriam maior pertinência ao focar na prestação de serviços públicos de qualidade. Faz-se necessária a realização de novos estudos para investigar e avaliar o nível de adequação e de ajuste de critérios sugeridos pelos participantes da pesquisa, tidos como mais realistas ou contemporâneos.

A fadiga por compaixão e a atividade laboral dos bombeiros militares do Ceará

Rebeca Moreira Rangel (UFRRJ), Marcos Aguiar de Souza (UFRJ), Joyce dos Santos Silva (UNINASSAU)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: FADIGA POR COMPAIXÃO, BOMBEIRO MILITAR, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Resumo: A fadiga por compaixão ocorre quando um profissional não é mais capaz de lidar de forma saudável com os sentimentos negativos decorrentes do contato constante com o sofrimento das pessoas que atende em sua atividade laboral. Dentre muitos profissionais que são expostos de forma mais intensa ao sofrimento alheio, escolhemos os bombeiros militares do Batalhão de Busca e Salvamento do Corpo de Bombeiros Militar do Ceará (BBS/CE), por serem os responsáveis pelo serviço de busca, salvamento e proteção da população. Objetivamos assim, investigar a existência de fadiga por compaixão pelos bombeiros do BBS. Participaram do estudo onze bombeiros militares da ativa, todos do sexo masculino, escolhidos de forma aleatória. O estudo foi realizado a partir de uma pesquisa exploratória, de campo, na qual foram utilizados como métodos de investigação entrevistas semiestruturadas realizadas seguindo todos os protocolos sugeridos pelo Ministério da Saúde para prevenção de contaminação do Coronavírus. Como principais resultados foi observado que a identidade de bombeiro ultrapassa os limites organizacionais e afeta sua vida pessoal, fazendo com que o profissional apresente características do trabalho em casa, influenciando no olhar sobre o outro. Advindo desse encontro com as vítimas, surge o receio de algo acontecer a seus familiares, ainda acompanhado de certo nível de estresse, que, com o decorrer do tempo, acarreta mudanças comportamentais e possíveis adoecimentos. Os bombeiros passam assim a se habituar a lidar com as emoções advindas do atendimento às vítimas que estão em algum grau de sofrimento, inicialmente apresentando certo grau de sofrimento também, mas passando a acostumarem-se com o decorrer do tempo, levando a uma postura mais fria em relação ao sofrimento do outro. Concluímos assim que a fadiga por compaixão pôde ser observada na vivência dos bombeiros, levando a grande esforço emocional em cada atendimento, o que faz com que os profissionais se habituassem a situações adversas, fato esse que, como já foi debatido, não é obrigatoriamente um fator que incapacite a execução de seu trabalho; entretanto, o aumento da fadiga decorrente da compaixão faz com que os mesmos

não ofereçam um serviço humanizado à vítima atendida.

Panorama do adoecimento psíquico no contexto de trabalho de guarda civil municipal

Claudia da Cruz Gomes (UFBA), Adriano de Lemos Alves Peixoto (UFBA)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: ANSIEDADE, DEPRESSÃO, GUARDA CIVIS MUNICIPAIS

Resumo: Este estudo teve como objetivo investigar a prevalência dos sintomas de depressão, ansiedade e estressse entre os Guardas Civis Municipais (GCM) da cidade de Alagoinhas - BA, bem como analisar e problematizar a relação de predição entre as características do trabalho e o adoecimento psíquico desses profissionais. Caracteriza-se como um estudo transversal, descritivo, correlacional. Participaram 95 GCM. Utilizou-se a Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21), traduzida como Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse validada por Vignola e Tucci (2014) para estimar as prevalências dos sintomas dos transtornos mentais e o Job Content Questionnaire (JCQ) traduzido como Questionário sobre o Conteúdo do Trabalho, validado por Araújo e Karasek (2008), para mensurar os aspectos psicossociais do trabalho. A análise foi descritiva e inferencial, por meio de frequência, porcentagem, média e desvio-padrão. A análise correlacional foi realizada através do teste não paramétrico ρ de Spearman e as comparativas por meio do Teste de qui-quadrado (c2) de independência (2x4 e 2x5). O tamanho de efeito foi calculado por meio do V de Cramer (medida de associação entre duas variáveis medidas numa escala categórica). Os resultados indicaram baixos índices de prevalência de depressão (20%), ansiedade (19%) e estresse (19%) entre os participantes, e não há significância estatística nas comparações envolvendo a sintomatologia de depressão, ansiedade e estresse com os grupos de demandas psicológicas e físicas, bem como os referentes à insegurança no trabalho e os de suporte social. O tamanho do efeito dessas comparações (valores de V de Cramer) variou de 0,04 (insegurança de trabalho e estresse) e 0,28 (insegurança de trabalho e ansiedade). Conclui-se que os resultados encontrados apontam importantes questões alusivas ao contexto de trabalho e à saúde destes profissionais e estimulam novas investigações para um melhor entendimento desta categoria profissional. Embora, os níveis de adoecimento entre os guardas civis mostrarem-se baixo, quando comparados com os índices apontados na literatura sobre essa temática faz-se necessário pensar nos problemas de saúde (física e mental) que acometem esse grupo de trabalhadores e oferecer às instituições da Segurança Pública subsídios para a criação de planos de ação que contemplem programas de promoção de saúde para esta categoria profissional, para assim, minimizar e/ou evitar que este adoecimento sofra um aumento.

P01 | Pôster

Gerenciamento de riscos ocupacionais, ergonomia e psicodinâmica do trabalho: uma revisão bibliométrica

Isabelle Rocha Arão (PUC/GO), Katia Barbosa Macedo (PUC/GO)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: ERGONOMIA, PSICODINÂMICA DO TRABALHO, GERENCIAMENTO DE RISCOS

Resumo: Objetivo: O presente estudo visou realizar uma análise bibliométrica de pesquisas publicadas com temas contemplados de gerenciamento de riscos ocupacionais, Ergonomia e Psicodinâmica do Trabalho. Método: Foi realizada uma análise bibliométrica a partir de um levantamento na base de periódicos da CAPES e repositório de dissertações e teses da USP, em língua portuguesa, no período de 2010 a 2020. Os descritores utilizados foram Ergonomia, Psicodinâmica do Trabalho e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Resultados: Foram encontrados 11 artigos, 06 teses de doutorado e 02 dissertações de mestrado, totalizando 19 ítens. Após análise, os resultados indicam que 17 publicações revelam que o fator humano deve ser considerado, 35% destas publicações focaram no fator humano em si, 35% associaram-no à análise da atividade; 15% relacionaram o fator humano à organização do trabalho e 15% deram ênfase à importância da participação desse fator humano e ao diálogo com este. No que se refere aos métodos utilizados para os estudos, foram contempladas combinações destes. A maior combinação se deu entre entrevista semiestruturada e observação da atividade (31%). Discussão: Dados indicam que a metodologia adotada pelos estudos cumpre parte da Norma Regulamentadora nº 17 (BRASIL, 2018). É imprescindível buscar a opinião do(a) trabalhador(a) acerca deste quesito no posto de trabalho e a constante "consulta" aos que executam as atividades é parte de uma gestão participativa. A observação e avaliação da atividade, colocada como central, também contempla a participação dos trabalhadores na tentativa de que as discussões advindas destes aproximem o trabalho efetivamente realizado daquele que foi prescrito, além de permitir o debate de normas e valores (FIGUEIREDO; ALVAREZ, 2011). Embora em apenas 01 estudo verificou-se a caracterização das competências e observação de uma formação, é de crucial importância para a gestão dos riscos ocupacionais formar trabalhadores nesta temática. As competências dos trabalhadores, a identificação dos saberes de referência e da didática profissional contribuem para a gestão dos riscos (BONFATTI; VASCONCELLOS; FERREIRA, 2017). Ressalta-se que foi identificado na literatura pesquisada um baixo percentual de produções feitas relacionando Psicodinâmica do Trabalho e Gestão de Riscos (24%). Os demais 76% se referem à relação entre Ergonomia e Gestão. Normalmente a área de Psicodinâmica do Trabalho está vinculada aos processos de saúde-doença e não ao processo de gestão. Isso permite inferir que há uma necessidade cada vez maior por parte dos gestores, em especial, da Saúde e Segurança do Trabalho a fazerem uso da PDT e Ergonomia em suas gestões.

A percepção dos trabalhadores sobre a assistência das empresas para cuidados psicológicos

Juliana Rodrigues (Univille/SC), Sofia Cieslak Zimath (Univille/SC), Viviane Luíza Castelhano (Univille/SC), Raquel Cristiane Bays (Univille/SC), Poliana Damaso (Univille/SC)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: ASSISTÊNCIA EMPRESARIAL, CUIDADOS PSICOLÓGICOS , PERCEPÇÃO

Resumo: O aumento de dias perdidos no trabalho causados por transtornos mentais/comportamentais coloca em pauta a percepção dos trabalhadores em relação aos cuidados psicológicos e assistência oferecidos pelas empresas. Exigências impostas pelo trabalho, o grande fluxo de informações e a velocidade

das tecnologias geram tensão na qualidade de vida e bem-estar do trabalhador. Cabe à POT atuação estratégica visando a qualidade nos processos promovendo melhorias nos ambientes sociais internos. Objetivou-se conhecer a importância atribuída pelos colaboradores sobre a assistência e serviços proporcionados pelas organizações em relação aos cuidados psicológicos. Pesquisa exploratória, descritiva, transversal e quantitativa com uso do Excel 2016. As pesquisadoras elaboraram um questionário, inserido no Formulário Google e nas redes sociais. Inclui-se participantes trabalhadores formais, com vínculo empregatício em organizações legalmente constituídas e mínimo de 18 anos, obtendo-se 102 pessoas com idade de entre 18 e 65 anos, 74,5% do sexo feminino. Estão vinculados a empresas privadas (31%) e mais de 5 anos em seu emprego (54%). Têm assistência psicológica de sua empresa (51%), e destes afirmaram que o atendimento foi pelo psicólogo (81%), enfermeiro (4%), médico do trabalho (2%), profissional de Recursos Humanos (2%), administrador (2%) e outros (9%). Apontaram que a empresa não oferece assistência psicológica (43%), e 7% desconhece haver esse serviço. Assistência psicológica para os participantes é um amparo humano (15%); orientação para indivíduos sobrecarregados e confusos (14%); uma conversa, por diferentes motivos - emocionais, crises nervosas ou ansiedade (14%). Tiveram a necessidade de assistência psicológica oferecida pela empresa (53%), sendo prestada de formas/contextos diferentes. Os encaminhamentos dados aos que necessitaram assistência psicológica: 37% foram atendidos por um profissional da área; 33% tiveram somente conversa sem continuidade; 17% orientados para melhorar o rendimento/relacionamento com colegas e foco na produtividade, 13% receberam atendimento externo; 70% sentiram-se amparados com a assistência. A qualidade dos cuidados prestados foi boa (23%), muito boa (22%) e inadequada (1%). A prestação de assistência pela empresa é essencial (48%), importante (39%) e necessária (11%). A assistência psicológica é vista como um benefício (95%), mas não é um fator decisivo para a escolha da empresa onde trabalhar (42%). A atuação do psicólogo no contexto organizacional pode ser aprimorado a partir do conhecimento da importância atribuída pelos colaboradores sobre a assistência e serviços proporcionados em relação aos cuidados psicológicos aos trabalhadores.

O clima organizacional e o sofrimento psíquico em uma rede de supermercados no período pandêmico

Andreia Soares (UNISEPE – SP), Carlos de Sousa Filho (USP)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: SOFRIMENTO PSÍQUICO, SAÚDE DO TRABALHADOR, COVID-19

Resumo: A pandemia do Coronavírus acarretou consequências negativas no mundo inteiro e em todos os âmbitos. Para além das condições patológicas específicas causadas pelo vírus, deve-se levar em consideração as repercussões para a saúde psíquica da população. Esse cenário pode refletir na saúde psíquica do trabalhador, consequentemente, traz consequências para o desempenho do trabalho, a relação com seus empregadores e demais funcionários, dentre outras. Pelo exposto, esta pesquisa buscou compreender a relação entre o Clima Organizacional e o Sofrimento Psíquico dos empregados de uma rede de supermercados no interior de Minas Gerais no período de pandemia. O estudo caracteriza-se como uma pesquisa documental, exploratória e estudo de caso, pois se ateve especificamente a realidade de uma empresa. A pesquisa foi realizada em uma rede de supermercados no sul de Minas Gerais, a qual possui aproximadamente 700 funcionários, sendo 6 lojas localizadas em quatro cidades. Os dados foram levantados a partir da análise dos atestados apresentados pelos funcionários referente a algum tipo de transtorno psíquico nos anos de 2020 e 2021, comparando com o ano de 2019. Foram identificadas correlações entre os dados demográficos, sexo, escolaridade, prevalência de transtorno e as ondas da pandemia relacionando a gravidade do cenário da COVID-19. Os resultados apontam um número de 76 (setenta e seis) atestados entre o período analisado (janeiro de 2019, até setembro de 2021), sendo 40 do sexo fe-

minino, e 36 do sexo masculino. Foi possível observar, pelos atestados analisados e dados obtidos, que o transtorno mais comum no sexo feminino é a depressão; já quanto ao sexo masculino, predominou-se a apresentação de atestados por motivo de acompanhamento psicológico. Além disso, a maior parte dos atestados provinham dos funcionários de frente de loja, o que pode ser relacionado com o acúmulo de funções, a sua relação direta com o cliente, bem como, às pressões de se manter trabalhando dado que o seu trabalho foi reconhecido como essencial, o que lhes colocou mais expostos a possibilidade de contaminação. Conclui-se que o motivo da apresentação de atestados por funcionários da rede de supermercado investigada tem relação com o contexto da pandemia e as condições que esta colocou aos serviços essenciais. Tal condição formou um cenário de incertezas não só para o sujeito pela sua condição de trabalhador, mas para a sua saúde, relação familiar e comunitária, que assim somadas acarretam em sofrimento psíquico.

Síndrome de Burnout: um estudo de caso em universidade privada de fortaleza

Elaine Marinho Bastos (UFC), Mara Aguiar Ferreira (Unichristus/CE), Talles Rocha Ramalho (Unichristus), Patrícia Vieira Sales Manhães (Unichristus)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: SAÚDE, DOCÊNCIA, TRANSFORMAÇÕES TRABALHO

Resumo: Síndrome de Burnout ou Esgotamento Profissional é uma condição de adoecimento psíquico com sintomas de exaustão extrema e estresse resultante de circunstâncias de trabalho desgastante. O transtorno está indicado no CID-11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças) como um dos fatores que influenciam a saúde e condições de afastamento laboral de muitos profissionais. A síndrome surge em profissões que exigem envolvimento interpessoal direto e intenso com pessoas, como profissionais das áreas de educação, saúde, recursos humanos, dentre outros. A Síndrome de Burnout é considerada uma reação ao estresse excessivo relacionada ao trabalho e tem acometido muitos professores universitários diante das mudanças sociais, políticas e econômicas da profissão, com consequências em sua atuação e bem-estar psicológico. A pesquisa foi aplicada em 2020 (antes da pandemia) e teve como objetivo detectar sintomas e consequências deles para os docentes inseridos em Universidade privada em Fortaleza. Para isso, foram aplicadas entrevistas semiestruturada em 10 docentes do curso de Psicologia, profissionais reconhecidos por sua atuação na área da saúde mental. Os resultados foram analisados sob a perspectiva da análise de conteúdo, surgindo condições como: perda de energia e desistência, ausências no trabalho, agressividade, isolamento, mudanças de humor, irritabilidade, dificuldade de concentração, ansiedade, dentre outras situações que representam advertência à saúde do trabalhador diante do desgaste mental e sintomas de Burnout. Todos apresentaram muitos sintomas característicos da síndrome, mas nenhum estava diagnosticado ou havia buscado diagnosticar. Dentre os vários condicionantes percebidos nas análises de conteúdo das entrevistas surgiram o caráter não-material do trabalho docente, vínculos temporários, cobrança por produtividade e produção acadêmica, sofrimento decorrente da sobrecarga e adoecimento do professor face aos mecanismos da Organização com controle da subjetividade e o regime de acumulação flexível do capital aplicado nas Universidades privadas. Percebeu-se aspectos relevantes do perfil de docentes do curso pesquisado, onde tais fatos necessitam ser mais amplamente pesquisados para compreensão da relação entre eles: maioria são mulheres, com filhos, mestres ou doutoras, com idade entre 30 e 40 anos, com carga horária extra, prestação de serviço em outras instituições, responsabilidades domésticas e com os filhos, além de indicarem estar em sala de aula com uma grande quantidade de alunos, apresentando amplos riscos de desenvolvimento e agravamento de Burnout.

Relações entre Síndrome de Burnout, habilidades sociais e coping em professores: revisão de literatura

Ana Maria Biavati Guimarães (UFSJ), Lucas Cordeiro Freitas (UFSJ)

Área: Psicologia do Trabalho

Palavras-chave: BURNOUT, HABILIDADES SOCIAIS, COPING

Resumo: RELAÇÕES ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT, HABILIDADES SOCIAIS E COPING EM PROFESSORES: REVISÃO DE LITERATURA Ana Maria Biavati Guimarães e Lucas Cordeiro Freitas (Universidade Federal de São João del-Rei, UFSJ, São João del-Rei, MG). As pesquisas que investigam a relação entre o Burnout em professores, o coping e o repertório de habilidades sociais são ainda escassas. Assim, esta revisão de literatura objetivou analisar a correlação entre tais fenômenos. Para isso, foi realizado um levantamento de publicações nas bases de dados: BSV, Eric, PubMed, Scielo, ScienceDirect, PsycInfo e PsycNet, abrangendo o período de 2011 a 2021. Os descritores utilizados foram: esgotamento profissional, habilidades sociais, competência social, estratégias de enfrentamento, professores e os equivalentes em Inglês. Inicialmente, foram encontrados 2.916 artigos, mas ao aplicar o filtro de período, o número de publicações passou a ser de 1.214. Foi realizada a leitura dos títulos, resumos e adotado o critério de seleção: os estudos deveriam fazer menção às variáveis Burnout, habilidades sociais, estratégias de enfrentamento e professores em seus títulos e/ou resumos. Após essa etapa, obteve-se o total de 21 publicações que, lidas integralmente, 14 compuseram o corpus desta revisão. Foram eliminadas as publicações que citavam "estresse agudo" como sinônimo de "Burnout" e "inteligência emocional" como equivalente a "competência social". Os resultados encontrados apontaram índices significativos de Burnout entre os professores (a incidência variou de 48% a 59%), salientaram o quanto é importante trabalhar as estratégias de enfrentamento e constataram que os docentes respondiam de maneira diversa ao esgotamento laboral. A maioria relatou necessitar de apoio social. Verificou-se correlação forte e negativa entre o surgimento de Burnout e o repertório de habilidades sociais. Foi constatado que a falta de apoio social está diretamente ligada ao nível mais extenuante da síndrome. Observou-se que, de 14 estudos, apenas dois foram realizados no Brasil. Portanto, há uma lacuna de pesquisas nessa direção. Referências Benevides-Pereira, A. M. T. (2015). Elaboração e validação do ISB: inventário para avaliação da síndrome de Burnout. Boletim de Psicologia, LXV(142), 59-71. ISSN: 0006-5943. Carlotto, M. S., Câmara, S. G. (2008). Análise da produção científica sobre a síndrome de Burnout no Brasil. Psico, 39(2), 152-158. doi: 10.1590/S0103-65132009000300004. Del Prette, Z. A. P., Del Prette, A. (2017). Competência social e habilidades sociais: manual teórico-prático. Petrópolis: Vozes. Savóia, M. G., Santana, P. R., Mejias, N. P. (1996). Adaptação do Inventário de estratégias de coping de Folkman e Lazarus para o Português. Psicologia USP, 7(2), 183-201. doi: 10.1590/S1678-51771996000100009.

Revisão narrativa de manuais de posvenção ao suicídio no ambiente organizacional

Luiza Zamban De Pieri (UFGRS), Lisiane Bizarro Araújo (UFGRS)

Área: Psicologia Organizacional

Palavras-chave: POSVENÇÃO AO SUICÍDIO, AMBIENTE DE TRABALHO, FATORES PSICOSSOCIAIS

Resumo: No trabalho, a morte súbita de um colega pode ser chocante, angustiante e devastadora. Portanto, sabe-se da importância e da necessidade do cuidado e da atenção aos sobreviventes do suicídio. Programas de posvenção ao suicídio em instituições de trabalho são necessários para ajudar os colaboradores e gestores a reajustarem-se e recuperarem-se depois da perda de um colega em razão do suicídio. A posvenção ao suicídio reúne estratégias voltadas ao cuidado de sobreviventes enlutados, tendo como objetivo a desestigmatização da tragédia do suicídio, o auxílio no processo de recuperação e aceitação e

também o reforço na prevenção de suicídios subsequentes. O objetivo deste trabalho foi analisar os manuais de posvenção ao suicídio no ambiente organizacional de diferentes países, e identificar as principais intervenções e práticas de posvenção apontadas nesses materiais. Para isso, realizou-se uma revisão narrativa de forma não sistemática de 13 manuais. Esses materiais foram lidos na íntegra, categorizados e analisados criticamente. Todos os manuais estavam em língua inglesa; apenas um traduzido em outras línguas. As ações identificadas nesta revisão incluem: especificar práticas de posvenção caso o suicídio aconteça dentro da instituição, incluir psicoeducação para instrumentalizar quem utilizará o manual; incluir gestores e líderes como agentes no processo de posvenção; considerar o tamanho das organizações para a realização das ações; considerar ações de curto prazo (isolar o local onde ocorreu o suicídio, chamar a polícia e comunicar a comunidade sobre o ocorrido), médio prazo (formação de grupos de apoio, prevenção de contágio, elaboração de memoriais e espaço para homenagens) e longo prazo (avaliação/ análise do processo de posvenção). Considerando a escassez desses materiais e a crescente prevalência de suicídios, é de extrema relevância o desenvolvimento de manuais de posvenção ao suicídio com foco no ambiente de trabalho para auxiliar os trabalhadores que enfrentam o luto por suicídio de algum colega, psicoeducar a comunidade sobre saúde mental e fatores de risco e, consequentemente, prevenir mais suicídios.

Trabalho decente e felicidade no trabalho: uma pesquisa mista

Cleria Vergilino Flores Nunes Colares (UFSC), Narbal Silva (UFSC)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: TRABALHO DECENTE , FELICIDADE, PSICOLOGIA POSITIVA

Resumo: Uma das formas de enfrentamento dos desafios impostos ao mundo do trabalho neste Século XXI é a concretização do conceito de Trabalho Decente. Criado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1999, e ratificado pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 2015, no seu 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS), Trabalho Decente é a aspiração de trabalho digno e significativo para todas e todos trabalhadores. No contexto organizacional, Trabalho Decente tem sido associado a emoções e comportamentos positivos, trazendo bem-estar físico, subjetivo e psicológico. A presente pesquisa, de caráter quantitativo e qualitativo, busca investigar os efeitos do Trabalho Decente na percepção de felicidade no contexto laboral, a partir da perspectiva da Psicologia Positiva. A primeira fase quantitativa, aplicou o Questionário de Trabalho Decente (QTD) e o Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT) em uma amostra de 387 trabalhadores de uma organização pública federal brasileira, subdivididos em estatutários (n=333) e terceirizados (n=54). Nesta etapa, buscou-se investigar se Trabalho Decente está associado à percepção de felicidade no contexto laboral; bem como se há diferenças significativas entre as categorias por vínculo empregatício (estatutários e terceirizados) sobre como percebem o trabalho e a felicidade na organização. Conforme os achados da pesquisa, os resultados confirmam a hipótese inicial de que Trabalho Decente Global (TDG) está positivamente relacionado à percepção de felicidade no contexto laboral e que há uma tendência positiva de quanto maior TDG, maior percepção de felicidade no contexto laboral. Além disso, verificou-se que as principais dimensões do QTD relacionadas à percepção de felicidade no trabalho foram: "Princípios e Valores Fundamentais" ($r=0.80$; $p<0,01$); "Trabalho produtivo e realizador" ($r=0,76$ / $p<0,01$); e "Tempo de trabalho e carga horária adequada" ($r=0,62$; $p<0,01$). Outro achado da pesquisa, foi de que estas três dimensões do QTD se correlacionam com as três dimensões do IFT: "Psicossocial", "Transcendental" e "Material de Existência", respectivamente: Na segunda etapa da pesquisa, de caráter qualitativo, serão realizadas entrevistas com parte da amostra, a fim de aprofundar a compreensão dos fenômenos estudados. A relevância do presente estudo justifica-se, na

medida em que, a partir destes construtos, os resultados possibilitam futuras intervenções, estratégias e políticas organizacionais, principalmente em órgãos públicos. Além disso, a pesquisa buscou contribuir para o avanço do conhecimento no campo da Psicologia Positiva das Organizações e do Trabalho (PPOT), no que se refere ao conceito de Trabalho Decente como ferramenta organizacional promotora de uma percepção positiva de felicidade no contexto laboral.

P02 | Pôster

A correlação entre competências emocionais e sucesso em vendas

Camila Alcione Vieira (Pitágora/MG), Carlos Guilherme Schlottfeldt (Mapa Avaliações), Mateus Coelho de Freitas (FAF), Valéria Paula de Souza (FAF)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: EQUILÍBRIO EMOCIONAL, DESEMPENHO, PROFISSIONAIS DE VENDA

Resumo: A inteligência emocional (IE) não possui uma definição única, contudo, todas elas são semelhantes o suficiente para suportar a ideia do papel preditivo de sucesso profissional. Deste modo, esta habilidade é de suma importância para os colaboradores de todos os cargos em uma empresa, bem como para as relações interpessoais tanto na vida pessoal como profissional de uma pessoa. Partiu-se do pressuposto de que indivíduo com alta inteligência emocional, ou seja, capaz de perceber e gerenciar as próprias emoções e das outras pessoas de forma assertiva possui maior desempenho no trabalho se comparado com pessoas com baixa IE, por isso, faz-se essencial em vendedores. Nesse sentido, esta pesquisa teve por objetivo avaliar se o equilíbrio emocional nos vendedores está associado com o sucesso em vendas. Para isso, foram avaliados 46 vendedores de uma empresa varejo de Minas Gerais. Estes profissionais responderam a dois instrumentos: um questionário para coleta de dados sociodemográficos e tempo (em anos) de experiência em vendas e o teste de personalidade Método de Avaliação de Pessoas - MAPA para avaliação das competências emocionais (autoconfiança, ausência de depressão, ausência de ansiedade, amabilidade e habilidade de comunicação) dos participantes. Deste modo, investigou-se a correlação entre sucesso em vendas (desempenho) e experiências em vendas e, a correlação desta com as variáveis emocionais do teste MAPA. Para análise de correlação, foi utilizada a técnica de coeficiente de correlação de Spearman. Como resultado, observou-se que na amostra estudada houve uma correlação moderada ao nível de 0,40 entre vendas e experiência. Dentre os vários resultados obtidos, a experiência estava positivamente associada à autoconfiança apresentando correlação moderada ao nível de r=0,40, enquanto que não se observou correlação da experiência, preditor de sucesso na amostra, com dimensões relacionadas ao equilíbrio emocional: ausência de depressão e ansiedade. Esses resultados são importantes e úteis para profissionais de recrutamento e empresários viabilizarem esforços para contratação e principalmente, organização de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores, promovendo assim, a saúde emocional no trabalho e o aumento da possibilidade de maior performance na carreira de vendas dos trabalhadores.

Avaliação a priori de TD&E: estudo exploratório com profissionais de uma autarquia federal

Augusto Meira Homrich (ANEEL)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: TD&E, INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO, CONTRATAÇÃO PÚBLICA

Resumo: O estudo, de abordagem qualitativa e caráter exploratório, teve por objetivo levantar subsídios para o desenvolvimento de instrumento para auxiliar profissionais de uma autarquia federal na tomada de decisão sobre contratação de ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação - TD&E oferecidas pelo mercado. Os dados foram coletados em sessão de grupo focal e em entrevistas individuais, com apoio de roteiros semiestruturados, e analisados por meio da técnica de análise de conteúdo categorial temática. A análise resultou em sete categorias, sendo duas planejadas a priori, uma delas referente ao enquadramento legal da contratação e a outra, relativa à caracterização do processo de contratação de ações de TD&E. As outras cinco categorias, por sua vez, são empíricas, conhecidas a posteriori - Admissibilidade da capacitação, Necessidade da capacitação, Design instrucional, Adequação ao público-alvo, Investimento na capacitação. Dessas cinco categorias, destaca-se que três possuem correspondência com componentes de avaliação de TD&E, previstos na literatura acadêmica e duas são próprias da dinâmica de funcionamento do setor público, uma referente à observância de requisitos dispostos em documentos normativos e a outra, de racionalização de gastos. Embora as categorias tenham sido identificadas para a avaliação da contratação de TD&E, a análise dos dados das categorias Necessidade da capacitação e Design instrucional reforçou a interdependência com duas avaliações do sistema de TD&E, a de Necessidades, que envolve a identificação das lacunas existentes entre desempenhos esperados e reais dos trabalhadores, e a de Treinamento, que abrange a mensuração da ação em diferentes níveis, como, por exemplo, reação ou satisfação, aprendizagem, comportamento no cargo, mudança na organização e valor final. Portanto, para que o sistema de TD&E apresente os resultados esperados é necessário, primeiramente, avaliar adequadamente as necessidades; posteriormente, com base nesse diagnóstico, planejar as ações de capacitação, avaliando-se igualmente essas ações para fins de contratação; e, por fim, após a realização das ações, avaliar seus efeitos, em especial quanto a superação das lacunas identificadas. Os subsídios gerados no estudo resultaram no instrumento "Lista de Verificação para Contratação de Capacitação Externa", com um total de 50 itens de avaliação, incluindo subitens e seis categorias avaliativas, cuja versão final foi antecedida de duas etapas de validação: de conteúdo e técnica. As categorias são constituídas de frases interrogativas, cujo julgamento abrange duas ou mais opções de interpretação do conjunto de respostas da categoria. O julgamento final expõe duas opções de decisão derivadas do conjunto de julgamentos das categorias.

Treinamento online de inteligência emocional no contexto do trabalho

Orjana de Oliveira Pacheco (UFSCAR), Monalisa Muniz Nascimento (UFSCAR), Lívia Gabriela Campos Balog (UFSCAR), Isaias Peixoto dos Santos Nascimento (UFSCAR)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: INTELIGÊNCIA EMOCIONAL, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL, TREINAMENTO

Resumo: A Inteligência Emocional (IE) é uma habilidade que pode ser desenvolvida e tem sido cada vez mais abordada nas organizações. Considerando isso, torna-se importante pensar em intervenções que promovam a IE no ambiente laboral. O presente estudo teve como objetivo relatar a experiência de um treinamento online de IE realizado para profissionais de uma organização de médio porte do interior de São Paulo. Participaram do treinamento 39 empregados de uma empresa de tecnologia, com idade média de 35,49 anos. Treze eram líderes, 24 eram homens. Os participantes trabalhavam nas áreas: Administrativa (12); Engenharia (8); Comercial (7); Suporte Técnico (6); Industrial (3); e Tecnologia da Informação (3). O treinamento foi desenvolvido na plataforma Moodle. Foram elaborados seis encontros, cinco gravados (assíncronos), os quais apresentavam os conceitos básicos da IE aplicados ao trabalho. Ao final de cada encontro haviam propostas de atividades práticas para que os participantes tivessem uma maior

experiência no seu cotidiano em relação aos temas abordados. Após cada encontro os participantes relatavam as experiências das atividades práticas e recebiam um feedback de cada atividade realizada ao longo do treinamento. O sexto encontro teve a finalidade de sanar as dúvidas dos participantes e foi realizado de forma síncrona. Ao todo, o treinamento teve um total de 20 horas de duração, incluindo as atividades práticas. Um questionário foi aplicado e teve como objetivo avaliar a eficácia percebida da intervenção por meio da percepção dos participantes, além de coletar feedback sobre os procedimentos empregados durante o treinamento. Os resultados a partir da autopercepção foram: eficácia percebida do treinamento para uma melhora da IE no ambiente de trabalho (90,62% de concordância); didática muito boa dos professores/tutores (91,25% de satisfação); nível mediano de atenção durante as aulas síncronas e assíncronas (79,37% de concordância); e modalidade online bem avaliada (87,81% de satisfação). O tempo de duração do treinamento na avaliação dos empregados teve o menor índice de satisfação (60,62%) das perguntas sobre a eficácia percebida do treinamento. Diante disso, pode-se verificar que o treinamento online de IE para o ambiente de trabalho tende a ser uma prática viável, em que os participantes percebem uma melhora em seu desempenho de IE no contexto laboral, mas ainda alguns pontos do treinamento precisam ser melhorados, como o tempo de duração e a criação de estratégias para manter o nível de atenção dos participantes, que pode ser aumentado, por exemplo, a depender das instruções fornecidas ou recursos didáticos utilizados.

Work design: análise de alguns estudos publicados em 2019 na RPOT

Silvana Regina Ampessan Marcon (UCS/RS), Alexandra Carol Cioato (UCS/RS)

Financiador: Empresa Privada
Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: WORK DESIGN, ORGANIZAÇÕES, TRABALHO

Resumo: Estudos a respeito da categoria "trabalho" são de grande importância para o conhecimento e a transformação da realidade brasileira. As ações estão demandando conhecimentos científicos para aplicação em organizações, com relação ao estudo da composição de tarefas e papéis realizados, compreendido como work design. O objetivo deste estudo é apresentar considerações sobre pesquisas realizadas no Brasil sobre Work Design publicadas na Revista Psicologia Organizações e Trabalho no ano de 2019. A metodologia utilizada foi uma análise das considerações obtidas nestas pesquisas. Foram analisados 15 artigos. As principais considerações encontradas foram de que a implementação de estratégias de Work Design como a prática de gerenciamento pode diminuir a complexidade e as demandas do trabalho, dando aos trabalhadores melhores condições para desempenharem suas tarefas. O design de cargos é importante porque as pessoas em cargos com autonomia, feedback e interesse parecem estarem mais satisfeitas. A autonomia apresenta uma relação maior com o desempenho adaptativo e o desempenho proativo do que as outras variáveis motivacionais do projeto de trabalho. A relação entre os fatores motivacionais do design do trabalho e o desempenho individual é maior quando o desempenho contextual é considerado em comparação com o desempenho da tarefa e o bem-estar laboral e o desenvolvimento das pessoas no trabalho estão associados a demandas e recursos provenientes tanto das pessoas quanto do trabalho. Algumas características e recursos do desenho do trabalho como a autonomia, variedade de tarefas, apoio social e condições de trabalho, estão relacionados com o burnout, podendo planejar projetos de mudanças visando melhorar os resultados individuais e a realidade das pessoas no seu dia a dia de trabalho. As características da tarefa estão positivamente associadas à percepção de desenvolvimento profissional, enquanto as características do conhecimento apresentam relação negativa com a percepção de tal desenvolvimento. Por exemplo, fornecer maior responsabilidade e autonomia facilita a aprendiza-

gem informal e pode reduzir a tensão no ambiente. O suporte social parece ser um recurso do trabalho que quanto mais se tem, melhor é o impacto sobre o engajamento. Intervenções e dinâmicas poderiam favorecer a percepção de relações civilizadas e solidárias entre os colegas de trabalho no local de trabalho. É importante ressaltar que os gestores precisam atentar a esses diversos aspectos relacionados ao work design e um aspecto que têm impedido as organizações de adotar condições adequadas para seus ambientes de trabalho são as dificuldades financeiras enfrentadas.

Autoeficácia para liderança: O que a idade tem a ver com isso?

Ana Paula Ozório Cavallaro (USF/SP), Monique Arantes Guimarães (USF/SP), Giovanna Magliocca Friedenreich (USF/SP), Sandra Prandini (USF/SP), Juliana dos Santos Corbett (USF/SP), Ana Paula Porto Noronha (USF/SP)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: TEORIA SOCIAL COGNITIVA, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL, LÍDER

Resumo: A autoeficácia corresponde ao construto central da Teoria Social Cognitiva (TSC) proposta por Albert Bandura. Sua relevância se expressa no âmbito organizacional ao favorecer investigações de comportamentos como a liderança e dos seus possíveis impactos para o sucesso organizacional. A autoeficácia influencia as expectativas do indivíduo sobre suas habilidades para realizar com êxito novas tarefas. As expectativas de autoeficácia estão diretamente relacionadas às crenças pessoais em relação aos resultados favoráveis em lidar com situações vividas e projetadas, sendo necessária para o desenvolvimento do papel de líder. Esse estudo verificou o poder preditivo de variáveis sociodemográficas relacionadas ao trabalho sobre a autoeficácia para liderança. Participaram da pesquisa 544 trabalhadores com faixa etária de 18 a 77 anos (M= 36,50; DP= 10,35), sendo 374 líderes com número de subordinados variando de um a 3.500 (M= 30,88; DP= 183,83). As crenças de autoeficácia foram acessadas pela Escala de Autoeficácia para Liderança (LSE) cuja versão brasileira apresenta 20 itens agrupados em um único fator que nomeia a escala. Análises de regressão linear permitiram testar o papel preditivo de variáveis independentes (sexo, idade e número de subordinados) em relação a variável dependente (autoeficácia para liderança). Verificou-se ainda as significâncias gerais dos modelos, a proporção total explicada das variáveis independentes (R^2) e as contribuições parciais das variáveis independentes para explicação da variável dependente (β). Os resultados indicaram que o modelo de regressão foi significativo (F(3,477,62) = 159,21, p<0,037b), sendo responsável por explicar 15% da variância da autoeficácia para a liderança. Mais especificamente, a idade contribuiu de modo significativo para predizer a autoeficácia para liderança (β=0,11, p=0,038). Os resultados contribuíram com evidências sobre o papel preditivo de variáveis sociodemográficas sobre as crenças individuais em exercer a função de líder em organizações. Com isso, sugere-se que ações de treinamento para cargos estratégicos de liderança levem em consideração aspectos pessoais (e.g. idade) - estimulando a inclusão e a diversidade etária nos seus postos de trabalho. Investigações futuras podem avançar ao testar os efeitos da autoeficácia para liderança sobre desfechos organizacionais, como o desempenho e o engajamento no trabalho.

Implementação de um programa de formação de lideranças em uma universidade pública brasileira

Kelly Naiara Soares de Souza Santos (UEMG), Matheus Viana Braz (UEMG), Maria Cecíllia Resende Silva (UEMG)

Área: Gestão de Pessoas
Palavras-chave: FORMAÇÃO DE LÍDERES, SERVIÇO PÚBLICO, GESTÃO DE PESSOAS

Resumo: O serviço público é uma forma de trabalho almejada por muitos brasileiros, contudo possui especifidades diferentes que envolvem burocracias, legislações e hierarquias diferenciadas de qualquer forma de trabalho na área privada. Desta forma, servidores públicos enfrentam dificuldades na execução de diversas demandas de trabalho e no gerenciamento de equipes nesse setor, tornando relevante a implementação de ações de treinamento e desenvolvimento para lideranças. Partindo do resultado de um diagnóstico institucional foi constatado a necessidade de desenvolvimento das lideranças de setores de uma universidade pública de Minas Gerais. Entre outras ações, criou-se o programa de formação de lideranças visando capacitar os servidores que ocupam funções de líderes de setor de modo a desenvolver competências importantes para o trabalho no serviço público. Para tal foi proposto duas modalidades de capacitação, sendo uma individual e outra grupal, promovidas por uma equipe de duas estagiárias do curso de psicologia e supervisionadas por um docente do mesmo curso. Para ambas modalidades utilizou-se do referencial da Psicologia do Trabalho e Psicossociologia. Na modalidade individual foi realizado um trabalho pautado na compreensão da história e construção da historicidade de cada trabalhador, com foco especial em sua construção como líder e no desenvolvimento de habilidades específicas para sua liderança. Já na modalidade grupal, utilizou-se de práticas vivenciais como rodas de conversas, oficinas, dinâmicas e estudos de casos, para trabalhar sobre a construção de uma liderança, engajamento e trabalho em equipe, gerenciamento de conflitos, processos de feedback e delegação de tarefas. Foram realizados 8 processos de desenvolvimento individuais com encontros semanais de uma hora, variando de 6 a 8 encontros; e a formação de um grupo com 22 líderes participantes de cinco encontros mensais com duração de duas horas. Todas as ações foram voluntárias e realizadas em horário de trabalho dos servidores. Como resultado, pode-se perceber que a criação de um espaço de formação de lideranças permitiu que os líderes participantes desenvolvessem habilidades fundamentais para se sentirem preparados diante das situações que um lider deve enfrentar diariamente.

A síndrome de burnout por decorrência do assédio moral: intervenções da psicologia organizacional

Cleonice da Silva Mendes (Faculdade de Ciências Humanas de Olinda)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras chave: Burnout, Psicologia Organizacional, Assédio Moral

Resumo: A Síndrome de Burnout tem se intensificado no contexto corporativo diante dos eventos ocorridos no mercado de trabalho. Neste contexto está o acréscimo de ocorrências relacionadas ao assédio moral, situação que desvaloriza o ser humano no seu trabalho. É essencial compreender como esse assédio influencia no adoecimento do trabalhador. OBJETIVO: Assim, o presente trabalho teve como objetivo realizar uma revisão de literatura sistemática descritiva, cuja finalidade foi identificar como o assédio moral no trabalho desencadeia a síndrome de burnout, evidenciando intervenções no âmbito da psicologia organizacional, sobre o sofrimento do trabalhador. MÉTODOS: Foram extraídas informações de (9) livros, (9) artigos científicos e (2) teses encontradas na base de dados Scielo e PePSIC. Entendendo que esses conteúdos abordam discussões coerentes e éticas acerca do tema estudado. A pesquisa apresentou apontamentos referente à estilos de gestão nas organizações, dentre eles a gestão autoritária que pautados na alta cobrança, rivalidade, individualidade e uma conduta hierárquica abusiva estaria relacionado ao assédio moral. RESULTADOS: Os resultados da pesquisa tornaram evidente que apesar de haver uma grande probabilidade de o assédio moral, a partir dos estressores laborais como altas demandas, conflitos constantes, situações humilhantes, vir desencadear o burnout, não necessariamente quem é assediado irá adoecer. O adoecimento é causado pela forma como o trabalhador idealiza sua profissão, lida com os estressores laborais e com as três dimensões que caracterizam a síndrome, sendo eles a exaustão

emocional, despersonalização e diminuição da realização profissional (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). CONCLUSÃO: Diante disto, é ressaltado a importância de um profissional especializado no comportamento humano e na gestão das organizações. Por isso, a presença do psicólogo organizacional é essencial, podendo ser utilizada não só para mediar conflitos, mas também para fazer com que o colaborador possa compreender suas potencialidades e perceber-se no contexto laboral. Desse modo, este estudo contribui com a manutenção de um ambiente de trabalho saudável, além de mobilizar a ampliação teórica do tema nas discussões científicas em psicologia organizacional que o envolve, respaldando práticas de cuidado e prevenção de tal sofrimento. Este trabalho abre possibilidades para outras investigações, ampliando estudos sobre a relação do assédio moral com a depressão e síndrome do pânico e ainda sobre a síndrome de burnout causado em psicólogos organizacionais, visto que são esses profissionais que intermediam situações de conflitos, muitas vezes contínuos e que nem sempre é resolvido da forma esperada, o que pode acabar frustrando o profissional da área.

P03 | Pôster

Legitimidade de programas de ética em organizações: evidências de validade de escala

Ettore Cerchi Ribeiro (UnB), Juliana Barreiros Porto (UnB)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: LEGITIMIDADE, PROGRAMA DE ÉTICA, VALIDADE DE ESCALA

Resumo: Legitimidade de Programas de Ética em organizações: evidências de validade de escala Principal autor: Ettore Cerchi Ribeiro Coautor: Juliana Barreiros Porto A ética e a legitimidade são alvo de estudos no contexto organizacional há algum tempo. Autores apontam que quando stakeholders externos percebem uma organização como ética, mas os colaboradores internos possuem a percepção de que o programa de ética funciona apenas no papel ou nas aparências, isso indicaria problemas e incitaria a proliferação de comportamentos antiéticos, além de invalidar políticas formais de ética da organização. Perante a necessidade de encontrar evidências de validade da escala de legitimidade de programas internos de ética, o presente trabalho teve como objetivo traduzir a escala Internal Ethics Program Legitimacy (IEPL) e por conseguinte, reunir evidências de validade em contexto brasileiro. Responderam ao questionário 203 participantes, sendo 55,7% mulheres, 37,4% graduados e 69,2% com vínculo empregatício CLT. Além disso, 66,4% trabalhavam integralmente de maneira remota. A escala contem 7 itens que deveriam ser respondidos por uma escala tipo Likert. Foram realizadas as etapas de tradução, tradução reversa e comparação da tradução reversa com a escala original em inglês. O instrumento de pesquisa foi aplicado por meio digital (via internet). A análise utilizada foi a análise fatorial exploratória, por meio do programa estatístico Factor, versão 11. O resultado do teste de esfericidade de Bartlett 1408,9 ($p < 0,000$) indicou um número suficiente e significante de correlações. O teste KMO indicou um valor de 0,91, o que demonstra a adequabilidade para as análises. A Análise Paralela indicou uma solução unifatorial que explicou 76,2% da variância total. O alfa de Cronbach foi de 0,94 e o Ômega também foi de 0,94. Os índices de ajuste e resíduo também foram adequados (NNFI = 0,99; CFI = 0,99; RMSEA = 0,07) A partir do exposto, compreende-se que a escala possui boas qualidades psicométricas para a amostra estudada. Assim, os resultados contribuem para a pesquisa na área e podem contribuir para investigar os problemas relacionados à implementação dos programas éticos. Recomenda-se, entretanto, a aplicação em diferentes organizações e ampliação das evidências de validade da escala. Palavras-Chave: legitimidade; programa de ética; análise fatorial exploratória; validade de escala

Subescala de congruência de gestão: uma reaplicação em organizações brasileiras
Yasmin Luar Ferreira Rodrigues (UnB), Juliana Barreiros Porto (UnB)

Financiador: UnB
Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: CONGRUÊNCIA, VIRTUDE, SUBESCALA

Resumo: O modelo das virtudes éticas organizacionais postula sete virtudes éticas que devem ser implementadas na cultura da organização, sendo elas: clareza, congruência (dos supervisores e de gestão), viabilidade, suportabilidade, transparência, discussão e sanção. A virtude organizacional da congruência de gestão refere-se à característica das organizações na qual os gestores praticam comportamentos éticos, visando incentivar e promover condutas éticas entre os membros e reduzir comportamentos antiéticos. Investigar esse conceito é relevante pois postula-se que a liderança possui um papel fundamental no processo de compliance das organizações, visto que, as pessoas que ocupam posições de poder podem exercer forte influência sobre os demais. O objetivo deste estudo foi descrever evidências de validade para a subescala de congruência de gestão em uma amostra de trabalhadores brasileiros. A amostra foi composta por 252 trabalhadores de diversas organizações do país. Foram realizadas as etapas de tradução, tradução reversa e comparação da tradução reversa com a escala original. Com relação ao gênero, o questionário foi respondido 56,7% pelo gênero feminino, 37,3% pelo gênero masculino e 6% por outros. A média de idade foi de 20,43 anos (DP = 12,3). A subescala possui 4 itens a serem respondidos por uma escala de frequência que varia de 1 (nunca) a 5 (sempre). O instrumento foi aplicado de forma virtual, via internet. Foi realizada uma análise fatorial exploratória, por meio do software FACTOR 12.01.02. A análise paralela indicou uma solução unifatorial, que explicou 92% da variância explicada. As cargas fatoriais variaram de 0,85 a 0,93. O valor do CFI foi de 0,99, o RMSEA foi de 0,00 e o NNFI foi de 1,00 demonstrando índices de ajuste adequados para a medida. O Ômega resultou em 0,93, demonstrando alto grau de confiabilidade e consistência interna. Os resultados encontrados na aplicação da subescala indicaram boas propriedades psicométricas, assim como os resultados constatados pelo estudo original. Estudos futuros podem investigar a aplicação da subescala em organizações de diferentes ramos e configurações, visando obter informações adicionais de validade.

Evidências de validade para a escala de programas de integridade
Ana Emanoelly Silva Rodrigues (UnB), Juliana Barreiros Porto (UnB), Liz Guimarães Campos Roriz de Amorim (UnB)

Financiador: CNPQ
Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: PROGRAMA DE INTEGRIDADE, VALIDAÇÃO DE ESCALA, ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA

Resumo: Nas últimas décadas, as organizações passaram a criar programas de integridade visando diminuir comportamentos antiéticos. Esses programas buscam orientar o comportamento dos trabalhadores, estabelecendo ordem e determinado grau de previsibilidade em suas ações. Eles são caracterizados como sistemas de controle e baseados em valores e em compliance. O primeiro destaca o papel dos valores organizacionais e das ideias éticas incorporadas pela organização. O segundo foca na busca por cumprimento das regras e na punição do não cumprimento. Ambos são capazes de reduzir o comportamento antiético, possuem diferentes impactos no comportamento e podem ocorrer simultaneamente em uma empresa. Apesar da relevância do conceito para aprimorar a ética organizacional, não foram encontrados

estudos que adaptaram escalas para avaliar o conceito no Brasil. O presente estudo visa encontrar evidências de validade para a escala de Programas de Integridade em uma amostra brasileira. Responderam ao questionário 252 trabalhadores sendo que 63,5% deles trabalhavam integralmente de maneira remota. Foi utilizada a escala Ethics Programs' Control Orientations, que contém 10 itens e uma escala de resposta que variava de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Para a tradução, utilizou-se o método de tradução-retradução. Os dados foram coletados online por meio do site Questback, utilizando o método bola de neve e a entrada em duas instituições: um órgão federal e uma empresa privada da área da saúde. Para a análise dos dados realizou-se uma análise fatorial exploratória por meio do programa Factor 12.01.02. O teste de esfericidade de Bartlett foi significativo e o teste KMO foi de 0,84. Através do método de Hull foram retidos dois fatores. O primeiro fator apresentou 3 itens, omega de 0,94 e carga fatorial variando de 0,96 a 0,88. O segundo apresentou 4 itens, omega de 0,91 e carga fatorial variando de 0,78 a 0,94. Três itens da escala original foram excluídos por apresentarem carga fatorial inferior a 0,40 ou por não se adequarem teoricamente ao fator. O índice de ajuste CFI foi de 0,99, o índice NNFI foi de 0,998 e o resíduo da escala, RMSEA, foi de 0,028. Considerando que os programas de integridade baseado em valores e em compliance possuem diferentes impactos, conhecer a orientação das metas e atividades é fundamental para o desenvolvimento de programas mais eficientes e adaptados aos diferentes contextos. O instrumento aqui apresentado contribui para a construção desse conhecimento.

Adaptação linguístico-cultural e semântica dos Genos IE para o contexto organizacional brasileiro

Orjana de Oliveira Pacheco (UFSCAR), Monalisa Muniz Nascimento (UFSCAR)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: INTELIGÊNCIA EMOCIONAL, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL, ADAPTAÇÃO LINGUÍSTICO-CULTURAL

Resumo: O objetivo deste trabalho foi a adaptação linguístico-cultural e semântica do instrumento estrangeiro de autorrelato para avaliação da Inteligência Emocional (IE) - Genos Emotional Intelligence Inventory (GENOS EI) - para o contexto organizacional brasileiro. O estudo contemplou seis etapas: (1) tradução do instrumento do idioma de origem para o idioma-alvo, (2) síntese das versões traduzidas, (3) análise das versões sintetizadas pelos juízes (4) avaliação do instrumento pelo público-alvo, (5) tradução reversa (back translation) da versão adaptada do GENOS e (6) avaliação do instrumento adaptado e traduzido pelo autor do mesmo. Na primeira etapa, dois tradutores bilíngues, graduados, fluentes nos idiomas inglês e português realizaram a tradução do instrumento independentemente. Posteriormente, um comitê de três pesquisadores, que incluiu a autora e a orientadora do estudo, realizou a síntese das duas versões traduzidas. Na terceira etapa, dois psicólogos doutores especialitstas em IE e psicometria fizeram a análise-crítica dos itens traduzidos e se esses estavam de acordo com a teoria que os embasa, bem como, melhorias para o conteúdo do teste. A média do índice de concordância entre os juízes foi 94,58% de acordo coma teoria. Contemplando as melhorias registradas pelos especialistas, foi realizada uma versão para a quarta etapa, a análise semântica, na qual contou com a participação de vinte trabalhadores (público-alvo do teste, de acordo com o estudo original de normatização). O resultado foi um índice de concordância de 98,20% obtido por meio de porcentagem simples quanto a compreensão dos itens e instruções, além dos apontamentos para melhorias do instrumento. A partir das traduções e síntese, das análises de juízes e semântica, emergiu uma nova versão do instrumento traduzido o qual foi submetido para a quinta etapa, a tradução reversa (back translation). Nesta etapa, dois tradutores diferentes da primeira etapa de tradução (inglês para o português) foram responsáveis pelo trabalho de tradução reversa (português para o inglês) de modo independente. Alguns pontos de tradução e semântica foram observa-

dos e comparados com o original e elaborada a versão retro-traduzida para a apreciação do autor do GENOS que consistiu na sexta etapa. O referido autor analisou e aprovou a adaptação por julgar compatível com a versão original. A versão final da adaptação linguístico-cultural e semântica do GENOS será utilizada para o próximo estudo que será da estrutura interna do teste.

Escala de Percepção de Risco - COVID-19: evidências preliminares adequação psicométrica em profissionais da saúde

Ana Karla Silva Soares (UFMS), Bianca Ferreira Borges (UFMS), Tayna Schoeffel Rodrigues Neto (UFMS), Adriano Ferreira Vargas (UFMS), Gustavo Miguel de Almeida (UFMS)

Financiador: Universidade Federal do Mato Grosso do Sul
Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: RISCO PERCEBIDO, PROFISSIONAIS DA SAÚDE, ESCALA

Resumo: A propagação acelerada e as taxas elevadas de mortalidade, decorrentes da pandemia do coronavírus (Sars-Cov2/COVID-19), impactaram globalmente diferentes setores sociais e econômicos, trazendo consequências psicológicas significativas para a população. Especificamente no caso dos profissionais da saúde, lidar com as incertezas, cargas elevadas de trabalho e ausências de informações, agravaram o quadro, gerando o aumento dos sentimentos de ansiedade e percepção de risco constante para a COVID-19. O risco percebido, refere-se a avaliações psicológicas dos indivíduos sobre a probabilidade, e as consequências de uma sequela, sendo este, um aspecto psicológico importante para compreensão da saúde mental dos profissionais da saúde. Assim, visto a necessidade de contar com medidas confiáveis e válidas para sua mensuração, em amostras de profissionais da saúde, o presente estudo tem por objetivo geral, avaliar evidências preliminares de adequação psicométrica da Escala de Percepção de Risco frente ao COVID-19 (EPR-COVID-19). Para tanto, contou-se com a colaboração de 222 profissionais da saúde, maiores de 18 anos, a maioria do sexo feminino (81%), que indicaram não ter sido diagnosticados com COVID (62%), que tomaram a segunda dose da vacina (91%) e que não estavam em isolamento social (84%). Estes, responderam a EPR-COVID-19, e questões de caracterização da amostra. O resultado da análise fatorial exploratória (Factor 12.01.0; Robust Diagonally Weighted Least Squares - RDWLS; método de retenção análise paralela), identificou uma estrutura unifatorial, constituída por oito itens, com todos os itens apresentando saturação superior a 0,40, variando de 0,56 [Item 3. Probabilidade percebida de outras doenças (por exemplo, diabetes/asma)] a 0,87 (Item 6. Preocupa-se com um membro da família contraindo COVID-19 e 7. Preocupa-se com o COVID-19 ocorrendo na região). Também são identificados indicadores satisfatórios de consistência interna (ω = 0,91 e α = 0,91), e indicadores gerais de unidimensionalidade (UniCo = 0,97; ECV = 0,82 e MIREAL = 0,36). Estes achados evidenciam o potencial psicométrico da medida na mensuração da percepção de risco frente ao COVID-19, em amostra de profissionais da saúde brasileiros. Estudos futuros são necessários para corroborar a adequação da medida por meio da análise de indicadores mais robustos (e.g., TRI; confirmatórios; correlacionais).

Escala de Burnout COVID-19: evidências preliminares de adequação psicométrica

Ana Karla Silva Soares (UFMS), Eduardo França do Nascimento (UFMS), Tayna Schoeffel Rodrigues Neto (UFMS), Adriano Ferreira Vargas (UFMS), Renata Tereza dos Passos Costa (UFMS)

Financiador: Universidade Federal do Mato Grosso do Sul
Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: BURNOUT, ESCALA, PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Resumo: A pandemia do COVID-19 afetou a população a nível global, elevando diferentes problemas psicológicos (e.g., ansiedade, estresse, depressão), inclusive o burnout. Estudos sobre o burnout relacionado ao COVID-19, focaram especialmente em profissionais da saúde, sugerindo a importância de avaliar a saúde mental desse grupo durante a pandemia, para aumentar a produtividade, a saúde psicológica, e reduzir o burnout derivado de pandemias. Assim, visto o destaque do tema, é necessário contar com informações confiáveis e válidas, específicas a amostras de profissionais que podem sofrer de esgotamento relacionado ao COVID-19. Na literatura, não foi identificado instrumento, sobre o fenômeno, de fácil administração e com amostra de profissionais da saúde brasileiros direcionados ao contexto pandêmico. Diante disto, o presente estudo tem por objetivo geral, avaliar evidências preliminares de adequação psicométrica da Escala de Burnout frente ao COVID-19 (EB-COVID-19), em profissionais da saúde brasileiros. Para tanto, contou-se com a colaboração de 222 profissionais da saúde, maiores de 18 anos, a maioria do sexo feminino (81%), que indicaram não ter sido diagnosticados com COVID (62%), que tomaram a segunda dose da vacina (91%), e que não estavam em isolamento social (84%). Estes, responderam a Escala de Burnout frente ao COVID-19, e questões de caracterização da amostra. O resultado da análise fatorial exploratória (Factor 12.01.0; Robust Diagonally Weighted Least Squares - RDWLS; método de retenção análise paralela) identificou uma estrutura unifatorial constituída por dez itens, com todos apresentando saturação superior a 0,40, variando de 0,63 [Item 2. Desapontado(a) com as pessoas] a 0,86 [Item 6. Deprimido(a)]. Também são identificados indicadores satisfatórios de consistência interna (ω = 0,92 e α = 0,92), bem como estimativas de unidimensionalidade (UniCo = 0,99; ECV = 0,91 e MIREAL = 0,22). Estes achados, evidenciam o potencial psicométrico da medida na mensuração do burnout frente ao COVID-19, em amostra de profissionais da saúde brasileiros. Contudo, estudos futuros são necessários para assegurar indicadores mais robustos (e.g., TRI; confirmatórios; correlacionais) de adequação e aplicabilidade da medida.

Evidências de validade fatorial para a escala de desejabilidade social

Liz Guimarães Campos Roriz de Amorim (UnB), Juliana Barreiros Porto (UnB), Ana Emanoelly Silva Rodrigues (UnB)

Área: Psicologia Organizacional
Palavras-chave: DESEJABILIDADE SOCIAL, VALIDAÇÃO DE ESCALA, ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA

Resumo: A desejabilidade social é definida pela propensão de participantes de pesquisas a responderem de maneira tendenciosa, apresentando respostas consideradas mais aceitáveis socialmente, podendo, para isso, negar associar-se pessoalmente com opiniões e comportamentos rejeitados socialmente. Assim, indivíduos que mais buscam aprovação social, têm maior propensão a mascarar comportamentos inapropriados, podendo comprometer a veracidade dos resultados de pesquisas, dissimulando a realidade em suas respostas. Dessa forma, é fundamental compreender as diferentes correlações da desejabilidade social para fins de pesquisas em psicologia, como sua correlação com comportamentos antiéticos, por exemplo, os quais também estão intimamente ligados a crenças de comportamentos socialmente apropriados ou não. Portanto, o presente estudo tem como objetivo fornecer evidências de validade de uma escala para medir a desejabilidade social. A Escala de Auto Aprimoramento Egoísta e Moralista foi utilizada para medir a desejabilidade social. O instrumento foi aplicado em uma amostra não-probabilística por conveniência composta por 239 pessoas empregadas. Assim como na escala original, o instrumento é composto de 14 itens, que foram respondidos em uma escala Likert de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Para que a escala fosse adaptada, a tradução foi conduzida pela técnica tradução-retradução do inglês para o português do Brasil. A coleta de dados foi feita por questionário

online do Questback. Em relação a análise dos dados, foi realizada análise fatorial exploratória pelo programa Factor 12.01.02. O cálculo do índice de adequação da amostra indicou um valor de 0,89 e o teste de esfericidade de Bartlett indicou p = 0,000010, o que expressa a adequação da amostra e a significância da correlação entre os itens, respectivamente. Os índices de ajuste e resíduo da escala indicaram a adequação dos dados ao modelo teórico. Em concordância com a escala original, foram extraídos dois fatores. Para tal, foi utilizado o critério de Kaiser-Guttman (eigenvalue > 1). O primeiro fator, com 7 itens, apresentou omega de 0,867, com carga fatorial variando de 0,396 a 0,948. Já o segundo fator, também com 7 itens, apresentou omega de 0.846, com variação da carga fatorial de 0,450 a 0,877. Os índices de ajustes CFI da escala e NNFI (TLI) foram, respectivamente, 0,991 e 0,987. O índice residual RMSEA foi 0,048. Sendo assim, as evidências apresentadas são favoráveis à validade da escala de desejabilidade social no Brasil, demonstrando-se ser de suma importância controlar essa variável em análises em Psicologia.

P04 | Pôster

As transformações do trabalho e suas consequências para o docente

Elaine Marinho Bastos (UFC), Mara Aguiar Ferreira (Unichristus/CE), Talles Rocha Ramalho (Unichristus), Patrícia Vieira Sales Manhães (Unichristus)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: SAÚDE, DOCÊNCIA, TRANSFORMAÇÕES TRABALHO

Resumo: As transformações do mundo do trabalho são frequentes e trazem variadas consequências para os trabalhadores de forma geral, dentre elas as condições que influenciam a saúde física e metal, como a possibilidade de sofrimento e adoecimento psíquico. A condição de mudança laboral vem perpassada por vários vieses, dentre eles as condições de precarização, terceirização, flexibilização, desemprego estrutural, perca de direitos, negociações salariais e exploração da subjetividade do trabalhador, dentre outros aspectos que causam interferência nas inserções e atividades do cotidiano laboral. Por outro lado, o trabalhador pode apresentar mecanismos de defesa como adaptação à realidade vivida e suporte a manutenção no trabalho. Essas mudanças nos contextos laborais trazem também consequências nas percepções quanto ao exercício profissional e tal condição influencia os contextos de trabalho, dentre eles os da Educação. O objetivo da pesquisa foi investigar as consequências das transformações no mundo do trabalho para a saúde do docente em uma Universidade privada em Fortaleza. Foram aplicadas entrevistas, no período de março e abril de 2020, com uma pergunta de partida, em quinze professores dos cursos de Psicologia e Administração, com posterior análise de conteúdo como forma de apreender as informações necessárias para o entendimento do discurso. A pergunta apresentada inicialmente foi: "Como você percebe as transformações do mundo do trabalho interferindo na sua saúde?". Como resultado surgiram pontuações diante da inserção em organizações privadas, que tem como pressuposto a ideia da educação como negócio e lucro, apresentando, em consequência, condições de sofrimento psíquico quanto à prática de suas atividades, surgindo aspectos relacionados à saúde física e mental que impactam em sua atuação. Foram encontradas também condições relacionadas a formação e qualificação dos docentes sob a perspectiva da iniciativa pessoal e condição de gestão própria; Docência como atividade de grande responsabilidade e vista de forma individual; Cobrança por produtividade; Adoecimento psíquico e mecanismos de defesa diante das condições de atividades da docência como enfrentamento de situações de sofrimento. A pesquisa apresentou resultados de relevância quanto a condição de busca de adaptabilidade

à sociedade do desempenho, onde o explorador é ao mesmo tempo o explorado e a repercussão de tal condição ocorre nas instâncias da vida pessoal, familiar e de trabalho.

Escutar, acolher e desenvolver: pesquisa-intervenção com servidores universitários

Kelly Naiara Soares de Souza Santos (UEMG), Matheus Viana Braz (UEMG), Maria Cecíllia Resende Silva (UEMG)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: PESQUISA-INTERVENÇÃO, SAÚDE DO TRABALHADOR, PSICOLOGIA DO TRABALHO

Resumo: O presente trabalho tem o objetivo de apresentar um projeto de pesquisa-intervenção desenvolvido pela Comissão de Capacitação e Desenvolvimento Institucional de uma universidade pública em Minas Gerais. A partir do desenvolvimento de um diagnóstico institucional, identificou-se, entre outras demandas, a necessidade de ações para o desenvolvimento de lideranças e atividades de promoção do cuidado com a saúde mental dos trabalhadores. Portanto, o projeto "Escutar, acolher e desenvolver" foi construído e realizado por uma equipe composta de duas estagiárias de psicologia e um professor orientador/supervisor. Dentre os 60 servidores da universidade, 40 participaram voluntariamente das intervenções propostas até o momento. O projeto foi fundamentado no referencial teórico-metodológico da Psicossociologia, em diálogo com a Análise Institucional, e contou com quatro frentes de ações: 1) Acolhimento psicológico aos servidores; 2) Processo individual de desenvolvimento de liderança; 3) Grupo de formação de líderes e 4) Grupos operativos com trabalhadores. Cada ação foi organizada para favorecer o autoconhecimento, a produção de sentido no trabalho realizado, bem como a melhoria das relações interpessoais e a adoção de medidas individuais e coletivas que proporcionem a construção de saúde no trabalho. Dentre as estratégias metodológicas utilizadas, pode-se elencar o trabalho de análise das trajetórias socioprofissionais (pautado nas histórias de vida dos trabalhadores), as dinâmicas de grupos e a formação de rodas de conversa. Todas as ações foram realizadas durante o horário de trabalho, de modo a não configurar maior sobrecarga de trabalho aos servidores participantes. Algumas foram certificadas, de modo a contar pontos em ascensão no plano de carreira e/ou pontuação em editais e seleções de emprego. O projeto "Escutar, acolher e desenvolver" favoreceu uma experiência importante para a melhoria das relações interpessoais e promoção da saúde dos servidores da instituição, assim como facilitou os fluxos internos de trabalho e evidenciou a importância do psicólogo para promover ações que contribuam para o cuidado e desenvolvimento dos servidores. Pode-se considerar que todos os servidores participantes das ações foram beneficiados pelo projeto desenvolvido.

Vidas entregues: uma análise das condições de trabalho para trabalhadores de aplicativos

Mara Aguiar Ferreira (Unichristus/CE), Elaine Marinho Bastos (UFC), Patrícia Vieira Sales Manhães (Unichristus)

Financiador: Empresa Privada
Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRABALHO INFORMAL, PRECARIZAÇÃO, UBERIZAÇÃO

Resumo: Os trabalhadores que operam através de aplicativos se configuram atualmente como uma nova classe de trabalhadores que emergem dentro de um conceito do trabalho informal, atuante através das plataformas digitais. O cenário da globalização em um contexto da era informacional, abriu espaço para o surgimento de um novo mercado de trabalho que absorveu homens e mulheres trabalhadores desprovi-

dos de um emprego formal. OBJETIVO O presente artigo busca, através de uma revisão integrativa, analisar as novas configurações do trabalho através das plataformas digitais e as condições de trabalho para os trabalhadores de aplicativos. MÉTODO A busca aconteceu por meio dos seguintes descritores: (1) "trabalho" AND (2) "trabalho informal" AND (3) "trabalho e subjetividade" AND (4) "trabalhador de aplicativo" AND (5) "uberização" nos resumos. O descritor trabalhador de aplicativo foi escolhido na intenção de contemplar um leque amplo de variáveis: trabalhador de plataforma digital, trabalhador informal, entre outras. Os critérios de inclusão dos artigos foram: (1) apresentar definições e contornos históricos sobre o trabalho (2) articulações com trabalho informal e subjetividade no trabalho, (3) definições e características sobre o trabalho de trabalhadores de aplicativos (4) artigos sobre trabalho no contexto da revolução informacional disponíveis entre 2000 e 2021 e (4) publicados em idiomas português, inglês. Assim, ao realizar a busca e tendo os referidos critérios como análise, foram recuperados 5 artigos na PsycINFO, 7 artigos no Scielo totalizando o número de 12 artigos. RESULTADOS E DISCUSSÃO Considerando as temáticas acerca do trabalho e da informalidade, observa-se uma grande quantidade de estudos, que é crescente, validando as inúmeras e constantes modificações sofridas no mercado de trabalho e nas relações trabalhistas, inseridos as discussões em diversos contextos diferentes. Quanto aos trabalhadores de aplicativos e atividades de plataforma, observa-se que o maior quantitativo de estudos foi publicado nos últimos três anos, o que se dá principalmente, em virtude do contexto atual da pandemia por Sars-CoV que teve início no final do ano de 2019. Embora a realidade do trabalho mediado por plataformas digitais não seja um fenômeno novo, o estudo verificou que mudanças deflagradas pela crise econômica e social decorrentes da pandemia, contribuíram para o aumento das publicações científicas que enfatizam a precarização do trabalho e demandam intervenções que operem no sentido de promover condições de trabalho dignas e voltadas para a saúde do trabalhador.

Entre autonomia e risco de vida: o trabalho dos entregadores de aplicativos

Tais Cristina Oliveira Belem (PUC/GO), Katia Barbosa Macedo (PUC/GO)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRABALHO UBERIZADO, SAÚDE TRABALHADOR, PRECARIZAÇÃO

Resumo: O objetivo desse estudo foi analisar o trabalho precarizado dos trabalhadores de plataformas digitais, desde o ponto de vista de suas condições e relações de trabalho, e o impacto na subjetividade dos entregadores de alimentos. Método- Trata-se de um estudo de caso que teve o caráter descritivo e exploratório. Foram realizadas dez entrevistas semiestruturadas com entregadores de alimento que prestam serviços para organizações de aplicativos. Dos 10 entregadores entrevistados, 9 eram do sexo masculino e 1 do sexo feminino. A idade dos integrantes variou de 20 a 40 anos, com média de 25,7 anos, porém 80% estão distribuídos na faixa etária de 20 a 30 anos. No que tange a escolaridade, foi coletado que 60% dos participantes concluíram o ensino médio, 10% tinham ensino médio incompleto e 20% tinham apenas ensino fundamental. Apenas um estava cursando o nível superior. Além disso, quanto ao estado civil, 90% são solteiros e 10% casados. Resultados - Os resultados indicam que a adesão ao trabalho uberizado decorre da falta de qualificação profissional, do desemprego e situação de crise econômica. Além disso, frente às limitações de oportunidades no mercado de trabalho, notou-se que os participantes consideram o modelo de contratação das empresas de aplicativo como a possibilidade de obter ganho financeiro superior ao salário básico pago por outras empresas privadas. Os entrevistados indicaram alcançar proventos suficientes apenas para suprir as necessidades básicas, todavia o discurso de autonomia e "trabalhara por conta própria, sem chefe" é sedutor para a captação e fator motivador para a adesão dos jovens ao trabalho uberizado. As condições e relações de trabalho se caracterizam pela necessidade de o

próprio trabalhador perda de direitos trabalhistas, ser obrigado a investir no equipamento necessário para trabalhar (veículo, máquinas , GPS, manutenção dos veículos), além do mesmo assumir todos os riscos em caso de acidentes ou adoecimento. A maioria dos participantes não possui visão crítica do discurso ideológico de "parceria" utilizado pelas empresas e das formas de exploração, sendo atraídos pela possibilidade de liberdade e alto rendimento monetário. Discussão - os dados coletados corroboram com os de outras pesquisas recentes apontados por Slee (2017), WHO (2019,2020) de Abilio (2019; 2010), ILO (2019) ; Castro (2021), OMS (2019). A proposta do trabalho decente da ONU visa estimular políticas públicas para resgatar a dignidade do trabalho, promover a sustentabilidade social, democracia e melhor distribuição de renda, contribuindo para identidade profissional mais positiva e saúde do trabalhador.

Faço para sobreviver, apesar da insegurança e exploração: o trabalho do motorista de aplicativos
Marcela Sterchile dos Santos (PUC/GO), Katia Barbosa Macedo (PUC/GO)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRABALHO UBERIZADO, SAÚDE DO TRABALHADOR, PRECARIZAÇÃO, ALIENAÇÃO

Resumo: O objetivo desse estudo foi analisar a precarização das relações de trabalho refletida na organização do trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais, desde o ponto de vista de suas condições e relações de trabalho, e o impacto em sua subjetividade. Método - Trata-se de um estudo de caso que teve o caráter descritivo e exploratório. Foram realizadas dez entrevistas com motoristas de aplicativos, utilizou-se análise clínica do trabalho. Dos dez motoristas, 8 eram homens e duas mulheres, a idade variou de 23 a 46 anos; 30% tinham ensino fundamental, 40% ensino médio e 30% ensino superior; 80% eram casados e 20% solteiros. Os resultados indicam que a busca pelo trabalho uberizado decorre de desemprego e situação de crise econômica. A precarização das relações de trabalho inclui a perda de direitos trabalhistas, falta de acesso à seguridade social, mediação por plataformas, gestão via algoritmos. Como indicadores de vivências de sofrimento, foram relatados precarização das relações de trabalho presente na falta de contrato formal de trabalho, falta de treinamento, de equipamentos adequados, metas inalcançáveis que levam à sobrecarga física e psíquica. Como contraponto, as vivências de prazer se ligam a um discurso de maior liberdade e autonomia ligado a ideia de "trabalhar por conta própria", indicando certo nível de alienação. A maioria dos participantes possui visão crítica tanto do discurso ideológico de "parceria" quando das formas de exploração, porém se submetem às condições precarizadas visando garantir a sobrevivência, em uma atitude de servidão voluntária. Como estratégias defensivas para lidar com o sofrimento decorrente foi criado um aplicativo dos motoristas com informações e sistema de segurança, além de discussões via aplicativos e esboço de movimentos e paralisações visando pressionar para obter melhores condições de trabalho, que se refletirá em uma identidade profissional mais positiva, bem como na saúde do trabalhador. Discussão - os resultados encontrados corroboram os de pesquisas recentes que abordam a uberização e a precarização do trabalho, como os de Abilio (2019; 2010) ILO (2019) ; Castro (2021), OMS (2019) dentre outros, indicando a necessidade de adesão aos princípios do trabalho Digno e Trabalho Decente da ONU.

A realidade por trás dos muros: a psicodinâmica do trabalho de grafiteiros(as) no DF
Laura Cavalcante Corrêa (UnB), Tatiana Akemi Mikami Shinohara (UnB), Anna Clara Teixeira Brito (UnB), Ana de Andrade Carvalho (UnB), Emílio Peres Facas (UnB)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: PSICODINÂMICA DO TRABALHO, GRAFITEIROS, RECONHECIMENTO

Resumo: O objetivo desta pesquisa foi compreender, segundo a perspectiva da psicodinâmica do trabalho, as práticas e os processos de significação vivenciados no cotidiano de trabalho de grafiteiros(as) no Distrito Federal. Além disso, investigou-se a atuação como grafiteiro(a) durante o período pandêmico. O estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva qualitativa, na qual foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com oito grafiteiros(as), quatro homens e quatro mulheres, sendo que dois de cada sexo eram de etnia afro-brasileira. As entrevistas foram realizadas em dois períodos diferentes, as 4 primeiras em 2019 (presencialmente) e as demais durante a pandemia, em 2020 (on-line). Para a análise de dados das entrevistas, utilizou-se a análise de conteúdo de Bardin e, como resultado, foram identificadas cinco categorias: "Reconhecimento", "Sentido e Identidade", "Real X Prescrito (sofrimento)", "Inteligência Prática" e "Cooperação". As entrevistas tornaram possível a investigação detalhada do trabalho real dos artistas entrevistados. A partir das falas coletadas, foi especificado que uma das formas para constituição da identidade no trabalho está relacionada ao fazer artístico, isto é, características singulares de traço ou desenho. Verificou-se uma menor distância entre o prescrito e o real do trabalho e também uma cooperação entre os grafiteiros, manifestada especialmente pelas artes feitas em parceria. Observou-se que a principal causa do sofrimento no trabalho dos(as) grafiteiros(as) é a falta de reconhecimento da arte como um trabalho e do grafite como arte. Questões de gênero, raça e classe social também demonstraram ter influência direta na prática profissional dos entrevistados. Durante a pandemia, o uso da inteligência prática levou-os a realizar adaptações do grafite para outros formatos de arte a fim de dar continuidade ao seu trabalho e obter sustento. Além disso, a cooperação entre os grafiteiros nesse período pandêmico foi aspecto destacado em um dos relatos. Os resultados apontam que o grafite vem conquistando sua valorização no âmbito do trabalho: quando vista através dos olhos da realidade do trabalho, se encontra em um caminho de superação do sofrimento a partir da falta de reconhecimento para a conquista da admiração. Nessa dinâmica, está também presente uma dicotomia, na qual a origem do grafite, que vem das ruas e da população marginalizada, acentua a falta de aprovação dessa forma de expressão ao mesmo tempo que é geradora de prazer ao se apresentar como meio de representação e empoderamento das minorias.

Vivências de prazer e sofrimento na pandemia: Enfermagem em um centro de testagem à COVID-19

Kamila Nunes Pires (UNISINOS/RS), Vanessa Ruffatto Gregovisk (UNISINOS); Aline Pereira Soares (UNISINOS); Janine Kieling Monteiro (UNISINOS)

Área: Psicologia do trabalho
Palavras chave: Enfermagem, Psicodinâmica do trabalho, Vivências de prazer e sofrimento

Resumo: Introdução: A COVID-19 trouxe impactos diretos aos trabalhadores da linha de frente, sabidamente mais suscetíveis aos agravos físicos e psíquicos que podem prover da pandemia. Conforme a Psicodinâmica do Trabalho, entende-se que as vivências laborais vão interferir na saúde mental dos sujeitos, sendo necessário entender sua psicodinâmica para melhor compreensão desse cenário. Objetivo: Descrever as principais vivências de prazer e sofrimento laborais de uma enfermeira de um Centro de Testagens para a COVID-19. Metodologia: Trata-se de um estudo de caso, de delineamento descritivo e transversal, no qual participou uma profissional de enfermagem que atuou em um Centro de Testagens para a COVID-19 no Vale dos Sinos/RS. A participante tinha 43 anos, era casada, com filhos. Como instrumentos, foram aplicados um questionário sociodemográfico e laboral e uma entrevista semiestruturada. Os dados foram analisados através de análise de conteúdo proposta por Bardin, com categorias criadas a posteriori. A coleta ocorreu no primeiro semestre de 2021, após um dos momentos mais críticos da pandemia. Resultados e discussão: Os achados dessa pesquisa ilustraram a realidade de uma enfermeira inserida em um

Centro de Testagens à COVID-19, espaço que atendia, diariamente, centenas de sujeitos com sintomas compatíveis à doença ou que estiveram em contato com pacientes positivados. Nisto, destacaram-se como vivências de prazer no trabalho, a satisfação em não ter contraído o vírus e em ver usuários aliviados porque não positivaram o teste. Para a participante, esses foram pontos de prazer relevantes em seu cotidiano. Sobre as vivências de sofrimento laborais, o medo de contrair o Coronavírus e contaminar os familiares surgiram de forma imperativa. Bem como, perder colegas e ver eles testando positivo, junto ao estresse e a decepção com as pessoas que não respeitavam o distanciamento e o período de isolamento. Assim, essas vivências ilustram aspectos que interferiram diretamente no trabalho da entrevistada, junto a isto foi perceptível o adoecimento físico e sintomas de ansiedade desembocados pelos movimentos repetitivos pelo manuseio dos instrumentos de testagens, o medo da contaminação, a sobrecarga de trabalho e o cansaço ao final do dia trabalhado. Considerações finais: A dinâmica de trabalho demonstra o quanto a saúde do sujeito em aspectos biopsicossociais em muito se relacionam com vivências que daí emergem, sendo necessário mais pesquisas que investiguem esses aspectos. A escuta ao trabalhador, apoio e, pensar em políticas de enfrentamento ao adoecimento destes profissionais são cruciais para a promoção da sua saúde mental.

P05 | Pôster

Projeto bridGEs na construção de instrumentos para a igualdade de género: guião sobre liderança feminina

Ana Luísa Patrão (Universidade do Porto), Maria Conceição Oliveira Carvalho Nogueira (FPCEUP), Sara Isabel Almeida Magalhães (FPCEUP), Liliana Graciete Fonseca Rodrigues (CPUP, FPCEUP), Vanessa Araújo Pereira (FPCEUP)

Financiador: EEA Grants
Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES, INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO, PROJETO BRIDGES

Resumo: Objetivos: A desigualdade de género nas organizações é uma realidade presente em Portugal. O projeto "bridGEs: Empresas do Alto-Minho pela Igualdade de Género" surgiu da necessidade de combater esse fenómeno, tendo a particularidade de se desenvolver na região do Alto-Minho, fora dos grandes centros urbanos. Prevê a construção de instrumentos para analisar desigualdades nas empresas e realizar diagnósticos de suporte à implementação de medidas para a igualdade, conciliação trabalho-família e inclusão da diversidade. Baseia-se na participação ativa das organizações em todas as fases da execução, desde a construção dos produtos, à análise da sua viabilidade e aplicação nos próprios contextos. É objetivo do presente trabalho apresentar a metodologia de construção de um instrumento, desenvolvido para diagnosticar os motivos da baixa representatividade feminina em cargos de liderança. Métodos: O instrumento - um guião de entrevista -, foi desenvolvido no seguimento de uma ação de formação do projeto bridGEs, orientada para a construção de instrumentos de intervenção em Igualdade de Género em contexto empresarial. Em particular, este centra-se na identificação das razões da desigualdade de género nas lideranças em empresas. A sua construção partiu de um trabalho preliminar efetuado em contexto de formação, sendo, posteriormente, aprofundado pela equipa do projeto no sentido de privilegiar a elaboração do diagnóstico em contexto. Resultados: Concretizou-se, assim, um guião semiestruturado que avalia (des)igualdade ao nível da liderança em organizações, permitindo também analisar as razões subjacentes a possíveis (as)simetrias. O guião organiza-se em torno de cinco dimensões principais: motivação,

conciliação, família, perceções, e políticas organizacionais. Este instrumento prevê na sua aplicação a recolha de informação junto de diferentes grupos, nomeadamente mulheres e homens líderes, e mulheres potencialmente líderes. Discussão: A construção de um instrumento dirigido a diferentes grupos tem como intuito a identificação de diversos olhares e possíveis constrangimentos face à (des)igualdade nas lideranças. As respostas de mulheres líderes poderão permitir aceder a fatores de sucesso, principais obstáculos, e potencialidades futuras. O olhar de mulheres com potencial de liderança poderá permitir identificar os principais desafios e obstáculos no processo de alcance de posições de liderança. Por fim, o envolvimento de homens líderes possibilita trabalhar dimensões relacionadas com a sensibilização, perceção, e colaboração dos mesmos para um plano de ação. Este trabalho, desenvolvido no âmbito do bridGEs, pretende, assim, contribuir para o debate e a intervenção em (des)igualdade de género na liderança de empresas na região do Alto Minho, potenciando e inspirando boas práticas nas organizações da região.

Liderança feminina nas organizações de trabalho: o papel da universidade no rompimento de barreiras

Romilda Guilland (UFSC), Fernanda Pereira Labiak (UFSC)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO, MERCADO DE TRABALHO, IGUALDAD DE DIREITO ENTRE GÊNEROS

Resumo: A expansão da escolaridade e o ingresso nas Universidades são fatores que viabilizam o acesso das mulheres às novas oportunidades de trabalho e fortalecem o crescimento da atividade feminina, mas também propicia transformações no perfil da força de trabalho. A proposta é compreender as percepções dos acadêmicos do curso de administração sobre a formação universitária para a igualdade de gênero e os desafios que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho. Foi realizada uma pesquisa descritiva, exploratória, de natureza qualitativa, e que teve como participantes 30 acadêmicos do sétimo período, regularmente matriculados no curso de administração de uma universidade não pública, localizada no Vale do Itajaí em Santa Catarina. Os dados foram coletados por meio de um questionário estruturado, com questões abertas e fechadas, enviado por e-mail aos participantes; e foram mensurados utilizando estatística descritiva, com o auxílio da ferramenta Microsoft Excel. Dos participantes 56,6% são mulheres e 43,3% homens, a idade variou de 20 a 45 anos, sendo que 70% estavam na faixa etária de 21 a 25 anos. Entre os resultados, destaca-se: a) nos cargos de liderança havia mais homens (63,3%) do que mulheres (16,7%); b) cerca de 70% dos participantes da pesquisa responderam que o gênero da pessoa que exercia a liderança no setor em que trabalhava era masculino. Sobre as oportunidades de trabalho para homens e mulheres, 86,7% assinalaram que as mulheres quando casadas e/ou com filhos ficam em desvantagem no mercado de trabalho, se comparadas aos homens na mesma situação. Os respondentes apresentaram percepções distintas para as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. As participantes evidenciaram: a) sentimento de impotência diante da estrutura (im)posta no mercado de trabalho, na qual valoriza e reconhece mais o trabalho desenvolvido por homens; b) as oportunidades para atingirem cargos de alto escalão nas organizações são direcionadas aos homens, pois, em sua maioria, não se preocupam com quem deixar o(s) filho(s) quando precisam trabalhar fora do horário. Os participantes destacaram que as mulheres têm mais privilégios que os homens na sociedade, por terem licença maternidade, leis específicas como Lei Maria da Penha. O enfrentamento da desigualdade de oportunidades entre os gêneros feminino e masculino no mercado de trabalho carece ser feito de maneira coletiva, envolvendo diversas áreas do conhecimento, instâncias e instituições sociais para que, a partir de ações educativas e de conscientização possa se estabelecer a equidade para igualdade de direito entre gêneros.

Liderança feminina: um estudo dos desafios enfrentados pelas mulheres que ocupam posição de liderança

Pricila Scalioni Moreira (UEMG), Michelle Morelo Pereira (UEMG), Ana Lígia Abreu Bot (UEMG)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: LIDERANÇA FEMININA, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO, INCLUSÃO DA MULHER

Resumo: Apesar de haver uma maior inclusão da mulher no ambiente corporativo, alguns desafios inerentes aos cargos assumidos são enfrentados por esse público, uma vez que, historicamente, a liderança é performada majoritariamente por homens para outros homens. Para tanto, o objetivo do estudo é compreender as situações vivenciadas das mulheres que ocupam posição de liderança e quais são os desafios para permanência nessa posição. Assim, esta pesquisa apresenta uma revisão bibliográfica descrita de cunho investigativo, visto que ainda são escassas as pesquisas que evidenciem as dificuldades e desafios das mulheres em posições de liderança. Os artigos foram pesquisados nos bancos de dados da Scielo, Google Acadêmico e PEPsic, com os descritores: liderança feminina ou trabalho feminino. Foram coletados apenas artigos publicados em português e de estudos brasileiros, publicados nos últimos cinco anos (2016-2021). Foram identificados 15 artigos com a temática de liderança feminina e 36 artigos sobre trabalho feminino. Ressalta-se que ao debater a temática sobre o ingresso das mulheres no mundo do trabalho, observa-se que não se nivela as incumbências atribuídas aos sexos, mas que na realidade reforça as desvantagens experienciadas por estas, visto que, assumem as responsabilidades do público e do privado. Destaca-se, que na atualidade o modelo de conciliação, sendo esse modelo o qual a mulher concilia os trabalhos da vida privada com o da vida pública, pode sobrecarregá-la de maneiras que homens jamais seriam sobrecarregados. No concluinte, foi possível perceber que a inserção da mulher no ambiente de trabalho trouxe uma nova perspectiva sobre o ato de liderar, assim como as formas de liderança. Porém, além dos estigmas sociais, as mulheres enfrentam diversas dificuldades para permanecerem nessa posição, visto que é exigido desta que abra mão de outras áreas da sua vida em prol do trabalho, como a maternidade e demais atividades atribuídas exclusivamente ao sexo feminino.

Diversidade de gênero nas organizações e no mercado de trabalho: uma revisão sistemática

Olívia Pillar Perez Miziara (UFU), Matheus Vieira de Freitas (UFU), Gustavo Soller (UFU), Leonora Debs Diniz (UFU), Heila Magali da Silva Veiga (UFU)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: REVISÃO DE LITERATURA, DIVERSIDADE, MERCADO DE TRABALHO

Resumo: Objetivos: A partir de uma revisão sistemática de literatura, o trabalho tem como objetivo identificar como a temática de diversidade de gênero nas organizações e no mercado laborativo tem sido investigada em artigos publicados. Tal investigação tem potencial para contribuir para ampliação dos saberes relativos à temática e para a identificação de lacunas de pesquisa com vistas a avançar num campo que traz contribuição teórica e prática. Método: A revisão sistemática de literatura foi realizada na base de dados da CAPES a partir da utilização dos seguintes descritores: diversidade de gênero; inclusão; organizações; organizacional. Em relação ao idioma de publicação, a busca foi restrita aos trabalhos publicados em português. O período de publicação foi limitado a um recorte temporal entre os anos de 2015 a 2021. A pesquisa foi feita no mês de agosto de 2021. Foram identificados 244 artigos, e após a submissão aos critérios de inclusão e exclusão, foram selecionados e analisados 13 artigos científicos. Resultados: Encontrou-se que mulheres em geral possuem dificuldades na inserção em organizações devido a fatores

como a jornada tripla e a misoginia, que dificulta, inclusive, a equidade salarial de gênero e o acesso a cargos de liderança. Além disso, a população trans também possui barreiras específicas para a inserção no mercado de trabalho, uma vez que sofrem preconceitos e estigmatização ao entrarem nesse ambiente, sem terem seus pronomes respeitados e formações profissionais valorizadas. Por fim, ressalta-se, que foi relatado nos trabalhos uma opressão também vivida pela população de gays, lésbicas e bissexuais, que, de maneira institucional, se veem inclinados a omitir suas orientações sexuais, em troca de não serem alvos de estereótipos e preconceitos estigmatizantes no mercado de trabalho. Discussão: A pesquisa evidencia os preconceitos institucionais de gênero permeados no mercado de trabalho, os quais perpetuam desigualdades sociais nesse ambiente, mesmo em relação a direitos fundamentais, como o respeito à orientação de gênero e sexual, e o não preconceito contra mulheres. Dessa forma, são criadas barreiras multifatoriais no ambiente organizacional, como a liberdade de se expressar e prevalência de homens ganhando salários superiores aos de mulheres que ocupam o mesmo cargo e realizam as mesmas tarefas. Nesse sentido, há dificuldade na inclusão e progressão na carreira das populações minoritárias de gênero dentro do mercado laboral, engendrando sua consequente estagnação. Portanto, mostram-se importantes políticas e práticas organizacionais que atuem efetivamente sobre esses aspectos com vistas a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Conciliação trabalho-família na pandemia: impactos para teletrabalhadores/as com filhos de até seis anos

Jeane Filgueiras Aledi Bukowitz (UERJ), Luciana Mourão Cerqueira e Silva (Universo/UERJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: PANDEMIA, TELETRABALHO, GÊNERO

Resumo: A pandemia da Covid-19 levou a uma implantação repentina do home-office. Para muitas pessoas, foi difícil conciliar o trabalho com a vida pessoal, com um desafio ainda maior para as famílias com crianças de até seis anos, que demandam cuidados e maior atenção. Pais e mães foram obrigados/as a assumir o cuidado integral com as crianças, incluindo o acompanhamento no ensino remoto. A sobrecarga de trabalho aliada ao contexto pandêmico (medo de contágio, "fake news", disseminação da doença) afetou a saúde mental dos indivíduos. Nesse contexto, nos propusemos a investigar o impacto do home-office no período pandêmico e os atravessamentos de gênero na conciliação trabalho-família e na saúde mental de profissionais que tinham filhos na primeira infância. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com seis participantes, três pais e três mães, que atuavam em trabalho presencial em tempo integral e tiveram a primeira experiência com teletrabalho durante a pandemia, enquanto o/a parceiro/a se manteve em trabalho presencial. Esses/as profissionais foram acionados/as a partir da técnica bola de neve. Utilizamos um roteiro de entrevista semiestruturada, que passou por prévia análise de juízes. As entrevistas foram realizadas em plataforma digital com gravação para posterior transcrição. Os/As participantes foram informados/as dos objetivos da pesquisa e da garantia de sigilo dos dados. O corpus textual foi submetido à análise de conteúdo, cumpridas as etapas de pré-análise, exploração do material e tratamento dos dados. A análise das narrativas apontou que as três mulheres e apenas um homem já realizavam tarefas de casa e de cuidado com os filhos antes da pandemia. Os outros dois entrevistados tiveram que aprender novas habilidades nesse período, como cozinhar. Todos/as os/as entrevistados/as relataram aumento da carga horária de trabalho (superior a 14 horas por dia) e impacto no desempenho profissional, tendo todos/as mencionado sintomas de ansiedade, estresse e cansaço físico, com algum impacto na saúde. Tais resultados foram discutidos à luz da literatura, com apontamentos de implicações práticas e com indicação de novas pesquisas sobre o tema.

Mães de autistas: desenvolvimento e transformações na carreira profissional
Sofia Cieslak Zimath (Univille/SC), Ana Carolina Tonon (Univille/SC)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: MÃES DE AUTISTAS, CARREIRA, TRANSFORMAÇÕES

Resumo: As pessoas sempre almejaram ter uma carreira profissional, porém, ela pode ser interrompida por um tempo ou definitivamente. Um dos motivos é a descoberta de alguma síndrome ou transtorno no seu filho que exige cuidados, adaptações financeiras e redirecionamento de tempo. Objetivou-se identificar os fatores que permeiam o desenvolvimento e as transformações da carreira profissional de mães após o diagnóstico e estabelecimento da nova rotina de cuidados demandados pelo Transtorno do Espectro Autista (TEA) de seus filhos. A pesquisa foi exploratória, descritiva e quantitativa. Participaram 32 mães (35 filhos autistas) através de um questionário, inserido no Google Forms e divulgado através Facebook e Instagram. A faixa etária das participantes é de 25 a 49 anos, casadas (76%), com no mínimo curso superior incompleto (87%). A maioria afirmou a sobrecarga com a conciliação da nova rotina de cuidados com o filho, visto a predominância quanto ao grau atestado de autismo dos filhos ser leve (36%) ou moderado (45%). A maior parte dos filhos realiza tratamentos/terapias devido ao transtorno, porém, a maioria das participantes (90,6%) não recebe qualquer tipo de auxílio do Governo, nem benefício por parte da empresa para os cuidados com os filhos, tornando-se um obstáculo e implicando diretamente na sua decisão quanto ao rumo da sua carreira. Cabe às participantes (65%) o acompanhamento dos filhos às consultas/terapias. Embora 90,6% dos filhos estejam matriculados em alguma instituição de ensino, a maioria delas (84%) perdeu alguma oportunidade de trabalho/estudo ou teve interferência na sua trajetória profissional (81%) como deixar de trabalhar após o diagnóstico de TEA. A quantidade de horas trabalhadas pelas mães que exercem alguma atividade, na sua área de formação ou não, varia de 20h semanais chegando até em 56h semanais. Dentre os obstáculos enfrentados, no desenvolvimento profissional, estão as dificuldades em deixar o filho com alguém (69%), recursos financeiros (47%) e falta de tempo (12%). Quanto às dificuldades em relação ao planejamento de carreira, a maior parte (72%) indicou sobrecarga para conciliar a rotina com os cuidados com o filho, não sabem por onde começar (5%) e não tem com quem deixar seu filho (3%). Antes do diagnóstico do filho, as participantes tinham algum planejamento de carreira (62%), dentre eles realizar mestrado (40%), especialização (20%), ingressar no curso superior (20%). A carreira profissional de mães de autistas é permeada por fatores que necessitam de outros estudos, especialmente quanto aos aspectos emocionais relacionados aos sonhos e expectativas delas.

Repercussões psicossociais e organizacionais da deficiência adquirida por acidente de trabalho
Joelma Cristina Santos (UFSJ), Maria Nivalda de Carvalho-Freitas (UFSJ)

Financiador: CAPES
Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, ACIDENTE DE TRABALHO, DEFICIÊNCIA ADQUIRIDA

Resumo: No contexto de uma sociedade capacitista (estruturalmente preconceituosa em relação às pessoas com deficiência) e que tende a favorecer processos de socialização discriminatórios, entende-se que a aquisição de uma deficiência devido a um acidente de trabalho pode provocar muitos desdobramentos psicossociais e organizacionais. Isso porque o trabalho é uma atividade muito valorizada não apenas socialmente, mas também subjetivamente por grande parte das pessoas. Nesse sentido, a pesquisa aqui relatada visa a compreender tais aspectos, buscando refletir sobre como ambientes e relações de trabalho

têm impactado e sido impactados pela ocorrência de acidentes que levam à aquisição de uma deficiência. Para atingir estes objetivos, este estudo se propôs a escutar, por meio de entrevistas abertas, pessoas com deficiência adquirida devido a acidentes laborais, de modo a identificar os elementos que passam a permear as relações delas com o trabalho, assim como os diversos fatores que podem ou não contribuir para o retorno ao trabalho e/ou às organizações em que os acidentes ocorreram. Como resultados parciais, a análise das entrevistas tem revelado que a aquisição de uma deficiência, devido a este tipo de acidente, pode levar a mudanças nas relações estabelecidas com as organizações em que os acidentes aconteceram, de acordo com a forma como as empresas conduziram os processos de afastamento e de retorno ao ambiente físico e social de trabalho. De modo geral, o apoio organizacional tem sido percebido como insuficiente diante das demandas subjetivas dos trabalhadores que se acidentaram e adquiriram uma deficiência em razão disso. Diante da escassez de estudos de Psicologia acerca da intersecção entre deficiência adquirida e acidente de trabalho, os resultados desta pesquisa podem contribuir para a identificação e a sistematização de ações com potencial de favorecer um processo de retorno laboral com condições, não apenas concretas, mas humanizadas, de reinserção social pelo trabalho. Além disso, a observação, neste estudo, de que são necessários mais esforços organizacionais que visem a tornar as instituições de trabalho mais inclusivas para trabalhadores com deficiência adquirida por acidente de trabalho, abre espaço para discussões acerca das políticas e práticas de prevenção de acidentes de trabalho. Entende-se que a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem um papel social importante a cumprir na promoção de contextos de trabalho mais acolhedores e não discriminatórios, sendo a escuta qualificada de pessoas com deficiência uma das formas de se contribuir para a construção de uma sociedade com maior justiça social.

Mercado de trabalho e usuários de CAPS: uma revisão narrativa

Mário Lázaro Camargo (UNESP – Bauru), Hugo Ferrari Cardoso (UNESP), Gabriel Ribeiro Cabral (UNESP), Gabriel Cruciata Perrone (UNESP)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: USUÁRIOS DO CAPS, TRANSTORNOS MENTAIS, INCLUSÃO NO TRABALHO

Resumo: Introdução: O CAPS tem como objetivo oferecer a população de seu território atendimentos clínicos e reinserção social por meio de atividades voltadas ao lazer, trabalho, promoção dos direitos civis, fortalecendo laços comunitários e familiares. Sobre sua relação com atividades produtivas, existem as Oficinas Geradoras de Renda e as Atividades de Suporte Social. Objetivos: Esta revisão narrativa teve como objetivo destacar, a partir de um levantamento de artigos publicados nos últimos anos e que tratam do tema "mercado de trabalho e usuários de CAPS", o que vem sendo feito a respeito, bem como, apontar para a importância dessa temática como promotora de inclusão social e de melhores níveis de saúde e de qualidade de vida. Método: O processo de coleta do material foi realizado de forma a identificar os principais conteúdos bibliográficos, que de alguma forma discutiam ou exploravam temáticas ligadas à inserção no mercado de trabalho de usuários do CAPS entre os anos de 2010 a 2021. Resultados: Existem indicativos de que os usuários de serviços de atenção à saúde mental estão excluídos, em sua maioria, do mercado de trabalho, o que vai contra o previsto pela Constituição e pela Lei de Cotas. As pesquisas que apresentaram resultados positivos referentes a reinserção social por meio do trabalho em usuários de serviços de saúde mental, descrevem intervenções voltadas a oficinas geradoras de renda e com atividades de suporte social. Discussão: A realização de uma busca ativa, ligada à temática mencionada, encontrou um número muito reduzido de artigos que tratassem de dados sociodemográficos brasileiros sobre o mercado de trabalho e os usuários do CAPS, ou mesmo que fizessem uma discussão sobre o status atual

de pessoas com transtornos mentais graves e sua inclusão no mercado de trabalho, seja ele formal ou informal. Identificou-se que as atividades laborais dos sujeitos inseridos - e não incluídos - no mercado de trabalho são, normalmente, precárias. Por fim, torna-se importante ressaltar o papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho na tarefa de subsidiar as discussões, pesquisas e intervenções na relação entre o CAPS, as cooperativas especiais de trabalho de pessoas com transtornos mentais e o mercado de trabalho, e onde quer que encontremos o ser humano desenvolvendo suas possibilidades laborais. Postula-se com tais achados, que Psicólogos Organizacionais e do Trabalho podem se apresentar como agentes de transformação dos espaços organizacionais de modo que gradativamente se tornem mais inclusivos e equânimes.

P06 | Pôster

Avaliação da qualidade de vida no trabalho em profissionais do SAMU

Juliano dos Santos Trindade (UFSJ), Mário César Rezende Andrade (UFSJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO , SAMU, ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR

Resumo: A expansão da urbanização incidida pelo crescimento rápido e desordenado das cidades têm provocado mudanças negativas na qualidade de vida da população, tendo como consequência o crescimento de enfermidades relacionadas a situações de urgência. De acordo com a literatura da área, é possível verificar estudos que demonstram impactos negativos produzidos pela rotina do trabalho na saúde mental dos trabalhadores, em especial aqueles que trabalham no atendimento pré-hospitalar e de urgência. Essa pesquisa tem como objetivo principal avaliar o nível de qualidade de vida no trabalho de profissionais de uma regional do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU), e identificar seus fatores associados sociodemográficos, ocupacionais, incluindo o nível de estresse e de satisfação no trabalho. Trata-se um estudo online, com método quantitativo, do tipo levantamento e correlacional, de corte transversal. Para participação no estudo, os 350 profissionais que atuam no SAMU da Macrorregião Centro Sul de Minas Gerais serão convidados a responderem o formulário online. Este formulário é composto, primeiramente, por um questionário sociodemográfico, de saúde e ocupacional será utilizado para descrever as características da amostra. Além disso, o formulário inclui também três instrumentos de medida, a saber: Quality of Work Life Scale (QWLS), com 16 itens, que avalia a qualidade de vida no trabalho; Job Stress Scale, com 17 itens, que avalia o estresse no trabalho; Short Index of Job Satisfaction, contendo cinco itens, que avalia o índice de satisfação no trabalho. Os instrumentos de medida utilizados nesta pesquisa serão aplicados em ambiente virtual, por meio de um link disponibilizado na plataforma Google Forms. O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos (CEPES) da Universidade federal de São João del-Rei (UFSJ). Os dados coletados serão codificados em um banco de dados e, posteriormente, analisados, utilizando o programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS), versão 20.0 para Windows. O nível de significância de $p < 0,05$ será adotado para todos os testes estatísticos. A análise da distribuição dos dados, obtidos por meio das escalas de medida, será realizada pela análise dos valores de Skewness e Kurtosis. Análises inferenciais bivariadas serão utilizadas para verificar a associação do nível de qualidade de vida no trabalho com o nível de estresse e com o nível de satisfação no trabalho. Os resultados dessas análises constituirão os dados preliminares do estudo, a serem apresentados neste trabalho.

Valores humanos e positividade em profissionais da saúde: estudo correlacional

Ana Karla Silva Soares (UFMS), Eduardo França do Nascimento (UFMS), Adriano Ferreira Vargas (UFMS), Luiz Felipe Faria Rodrigues (UFMS), Gustavo de Souza Gomid (UFMS)

Financiador: Universidade Federal do Mato Grosso do Sul
Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: VALORES HUMANOS, POSITIVIDADE, PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Resumo: A pandemia global causada pelo coronavírus (COVID-19) acarretou mudanças imediatas no cotidiano laboral, social e educacional a nível global, principalmente no âmbito das atividades que envolvem saúde pública. Nesta direção, observa-se que os profissionais da saúde tiveram que lidar com o número crescente de internações, ausência de informações precisas e longas jornadas de trabalho, que tornaram a prática profissional ainda mais estressante e exaustiva. Neste contexto pandêmico, a positividade, que consiste em atitudes mais positivas e otimistas, pode favorecer um melhor enfrentamento de tais situações. Assim como as prioridades valorativas também podem interferir na forma como esse momento é vivenciado, visto que, os valores humanos são compreendidos como aspectos que guiam os comportamentos e expressam cognitivamente as necessidades humanas. Neste sentido, o presente estudo teve por objetivo geral, avaliar em que medida e direção os valores humanos e a positividade se relacionam em uma amostra de profissionais da saúde. Para tanto, são considerados 222 profissionais da saúde, maiores de 18 anos, a maioria do sexo feminino (81%), que indicaram não ter sido diagnosticado com COVID-19 (62%), que tomaram a segunda dose da vacina (91%) e que não estavam em isolamento social (84%). Estes, responderam a Escala de Positividade, o Questionário de Valores Básicos, e perguntas de caracterização da amostra. Os resultados de análise de correlação r de Pearson evidenciaram que, a positividade se relacionou positiva e significativamente com as subfunções valorativas de experimentação ($r = 0,28$, $p < 0,001$), realização ($r =,20$, $p < 0,001$), suprapessoal ($r = 0,44$, $p < 0,001$), existência ($r = 0,34$, $p < 0,001$), interativa ($r = 0,39$, $p < 0,001$) e normativa ($r = 0,35$, $p < 0,001$). Estes achados sugerem que, maiores escores em positividade estão relacionados a maior atribuição de importância as seis subfunções valorativas, permitindo hipotetizar que a atitudes mais positivas se relacionam as metas pessoais, centrais, e sociais dos indivíduos. Estudos futuros são necessários para ampliar as informações sobre o papel dos valores na positividade e, consequentemente, na saúde psicológica dos profissionais da saúde.

Existe relação entre burnout frente ao COVID-19 e positividade? Um estudo com profissionais da saúde

Adriano Ferreira Vargas (UFMS), Eduardo França do Nascimento (UFMS), Renata Tereza dos Passos Costa (UFMS), Ana Karla Silva Soares (UFMS), Luiz Felipe Faria Rodrigues (UFMS)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: BURNOUT, COVID-19, POSITIVIDADE

Resumo: Ao final de 2019, em Wuhan, na China, uma nova e letal doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov2/COVID-19) foi identificada, se propagando rapidamente e sendo instituída pela Organização Mundial da Saúde (OMS), como pandemia global em março de 2020. A ausência de informações precisas e de tratamento, fizeram com que as autoridades tomassem como medidas preventivas, para evitar a rápida proliferação, o distanciamento social, a quarentena e a higienização constante (uso de máscara, e álcool em gel). Neste contexto, os trabalhadores da saúde ficaram ainda mais expostos, por estarem na linha de frente, deparando-se com ausência de informações, riscos biológicos, falta de equipamentos e jornadas exaustivas de trabalho, que comprometeram a saúde psicológica e favoreceram a elevação de sintomas de burnout frente ao COVID-19. Diante destes aspectos, é importante compreender dimensões

que podem funcionar como fatores protetivos na ampliação destes sintomas, a exemplo da positividade, que consiste em atitudes que incluem pensamentos, palavras e imagens que ajudam no crescimento, desenvolvimento e sucesso. Assim, o presente estudo tem por objetivo geral avaliar em que medida e direção o burnout frente ao COVID-19, e a positividade se relacionam em uma amostra de profissionais da saúde. Para tanto, foram considerados 222 trabalhadores da saúde, maiores de 18 anos, sendo a maioria do sexo feminino (81%), que tomaram a segunda dose da vacina (91%), que indicaram não ter sido diagnosticados com COVID-19 (62%), e que não estavam em isolamento social (84%). Estes, responderam a Escala de Positividade; Escala de Burnout COVID-19, e perguntas de caracterização da amostra. Os resultados da análise de correlação r de Pearson evidenciaram que, o burnout frente ao COVID-19 se relaciona negativamente com a positividade (r =-0,33). Dessa forma, os profissionais de saúde que apresentam maiores índices de burnout frente ao COVID-19, tendem a apresentar baixos níveis de positividade. Tais achados permitem hipotetizar que os profissionais da saúde com melhores indicadores de positividade, tendem a apresentar menores indicadores de burnout frente ao COVID-19, e vice-versa, favorecendo a relevância de ampliar estudos sobre o tema visando a promoção de saúde psicológica neste grupo.

Desafios das lideranças em enfermagem na pandemia: uma revisão integrativa

Adriana Gieseler (UFCSPA/RS), Adriana Meneses dos Santos (UFCSPA), Michelle Deluchi (UFRGS)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: LIDERANÇA , ENFERMAGEM, PANDEMIA

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo analisar desafios do papel das lideranças em enfermagem no contexto hospitalar, potencializados pelas situações decorrentes da pandemia de Covid-19, considerando a gestão de pessoas, a implantação de novos processos de trabalho e o cuidado na enfermagem hospitalar. .Realizou-se uma revisão integrativa, reunindo 7 artigos nacionais sobre o tema, a partir de uma busca em bases de dados (Periódicos Capes, Google Acadêmico e Scielo), publicados em periódicos científicos, de 2020 a 2021. Os resultados da literatura consultada evidenciam que a liderança é uma das principais competências a ser desenvolvida pelos profissionais da enfermagem. Porém, observam-se deficiências na comunicação, tomada de decisões e resolução de conflitos. No contexto da pandemia, estas lacunas foram intensificadas, já que os gestores em enfermagem tinham a premência de lidar com dimensionamento de pessoal, criação de fluxos operacionais, cumprimento de de trabalho em saúde, desenvolvimento de capacitações, realocação de leitos, gestão de recursos financeiros e de materiais, entre outras demandas urgentes. Além disso, o contexto pandêmico exigiu destas lideranças assertividade na comunicação, precisando que fossem mais proativas, sendo fundamental transmitir segurança às equipes neste momento. Os líderes em enfermagem também tiveram que proporcionar meios para promover a saúde (principalmente a mental) dos profissionais, que esteve mais vulnerável em razão do cenário pandêmico. Diálogo, escuta, reuniões internas, educação permanente e ajustes nos fluxos e processos de trabalho foram fundamentais para a redução das vulnerabilidades das equipes na pandemia. Constatou-se, através dos resultados evidenciados, que as dificuldades na gestão, em parte são reflexo de deficiências na formação dos profissionais da área de enfermagem, bastante focada em processos técnicos e generalistas. A situação de pandemia potencializou fragilidades das lideranças nesta área, exigindo o desenvolvimento de habilidades e competências relacionais e atitudinais. As lideranças, em geral, contribuíram diretamente no enfrentamento da COVID-19, que desafiou todos estes profissionais a desenvolverem estratégias para minimizar os impactos negativos nas equipes. Além de lidarem com sentimentos de insegurança, angústia e medo, estes profissionais se depararam com diversas demandas urgentes em nível de gestão. Estas, por sua vez, exigiram resiliência e protagonismo dos enfermeiros líderes, cujos efeitos per-

passam as experiências subjetivas e as práticas profissionais até o momento.

Existe relação entre Burnout-COVID e saúde psicológica em profissionais da saúde? Um estudo correlacional

Adriano Ferreira Vargas (UFMS), Ana Karla Silva Soares (UFMS), Luiz Felipe Faria Rodrigues (UFMS), Gustavo Miguel de Almeida (UFMS), Gustavo de Souza Gomid (UFMS)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: BURNOUT-COVID, PROFISSIONAIS DA SAÚDE, SAÚDE PSICOLÓGICA

Resumo: Declarada em 11 de março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), a pandemia da COVID-19 provocou grandes alterações em diversos setores da sociedade (e.g., economia, educação, relações interpessoais). Com um sistema de saúde despreparado para uma pandemia desta magnitude, os profissionais de saúde se depararam com ausência de conhecimento sobre formas de enfrentamento da doença, exposição a longas jornadas de trabalho, intenso número de infectados, mortes diárias, entre outras situações em meio a um cenário caótico e sem previsão de fim. A literatura identifica achados que, mostraram níveis elevados de burnout destes profissionais frente a pandemia. Além disso, toda pressão física e mental tem sido apontada como prejudicial à saúde psicológica dos trabalhadores, impactando nos níveis de ansiedade, estresse e depressão. Neste sentido, o presente estudo tem por objetivo geral, avaliar em que medida e direção o burnout frente ao COVID-19, e indicadores de saúde psicológica (ansiedade, estresse e depressão), se relacionam em amostra de profissionais da saúde. Para tanto, foram considerados 222 profissionais da saúde, maiores de 18 anos, a maioria do sexo feminino (81%), que indicaram não ter sido diagnosticados com COVID-19 (62%), que tomaram a segunda doce da vacina (91%) e que não estavam em isolamento social (84%). Estes, responderam a Escala de Burnout frente ao COVID-19, a Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse (DASS-21), e perguntas de caracterização da amostra. Os resultados da análise de correlação r de Pearson evidenciaram que, o burnout frente ao COVID-19 se correlacionou positivamente com a depressão ($r = 0,69$, $p < 0,05$), ansiedade ($r = 0,58$, $p < 0,05$) e estresse ($r = 0,67$, $p < 0,05$). Segundo os resultados, profissionais da saúde com maiores níveis de burnout relacionado à pandemia da COVID-19, apresentam maiores indicadores de depressão, ansiedade e estresse, e vice-versa, sugerindo que, estes fatores são aspectos psicopatológicos prejudiciais à saúde mental de profissionais da saúde e, que carecem de estudos aprofundados que visem expandir o conhecimento sobre a interação entre os mesmos, e possíveis intervenções para minimizar seus efeitos nocivos na saúde dos trabalhadores.

Risco percebido e ansiedade frente ao COVID-19: avaliando a relação em profissionais da saúde

Adriano Ferreira Vargas (UFMS), Bianca Ferreira Borges (UFMS), Renata Tereza dos Passos Costa (UFMS), Ana Karla Silva Soares (UFMS), Gustavo de Souza Gomid (UFMS)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: RISCO PERCEBIDO, ANSIEDADE, COVID-19

Resumo: Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a pandemia do novo Coronavírus (COVID-19). Com isto, profissionais da saúde tornaram-se a linha de frente no combate à doença causada por esse vírus. Os profissionais precisaram lidar com hospitais lotados, longas jornadas de trabalho e ausência de informações claras sobre a nova doença letal. Além disso, passaram a conviver diariamente com o risco de contaminação e suas consequências, precisando, em muitos casos, isolar-se do

convívio com o núcleo familiar. Estes aspectos trouxeram impactos físicos e psicológicos tanto no âmbito pessoal (e.g., imprevisibilidade do futuro), quanto organizacional (e.g., jornadas exaustivas de trabalho). Diante disso, mesmo com todo o empenho das lideranças globais a fim de minimizar o impacto adverso da pandemia na população, e em profissionais da saúde, é fundamental avaliar as possíveis implicações psicológicas decorrentes da pandemia nesse grupo. Sendo assim, o presente estudo teve por objetivo geral, avaliar em que medida e direção o risco percebido e a ansiedade frente ao COVID se relacionam em amostra de profissionais da saúde. Para tanto, foram considerados 222 profissionais da saúde, maiores de 18 anos, a maioria do sexo feminino (81%), que indicaram não ter sido diagnosticados com COVID (62%), ter tomado a segunda dose da vacina (91%), e que não estavam em isolamento social (84%). Estes, responderam a Escala de Percepção de Risco SARS, a Escala de Ansiedade Frente ao COVID, e perguntas de caracterização da amostra. Os resultados da análise de correlação r de Pearson evidenciaram que, risco percebido se correlacionou positivamente com ansiedade frente à covid ($r = 0,25$, $p < 0,05$). Assim, observa-se que pessoas com maiores escores na medida de percepção do risco, também apresentam maiores indicadores em ansiedade frente ao COVID. Estes achados demonstram que, profissionais da saúde que avaliam o risco e suas consequências apresentam um maior indicador de ansiedade frente ao COVID.

Impactos da pandemia da COVID-19 na saúde mental dos profissionais de saúde pública

Geise Janaina de Oliveira (UNIPAC/MG), Raissa Pedrosa Gomes Tette (UFSJ), Alexa Rodrigues do Vale (UNIPAC/MG)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: SAÚDE-MENTAL, PANDEMIA, COVID-19

Resumo: Objetivos: O novo coronavírus levou o mundo a um estado de pandemia que deixou os serviços de saúde em alerta, a população insegura e os profissionais preocupados. Este estudo teve como objetivo compreender os possíveis impactos da pandemia na saúde mental dos trabalhadores de saúde e as estratégias desenvolvidas para enfrentamento da situação, em função de sua atuação direta na assistência ao enfrentamento da Covid-19. Os profissionais abordados na pesquisa foram enfermeiros, técnicos de enfermagem, médicos, fisioterapeutas, psicólogos e terapeuta ocupacional, expostos cotidianamente às situações de crise decorrentes dessa desordem sanitária e social ao qual os sistemas de saúde estão submetidos na pandemia, o que afeta diretamente em sua atuação profissional e em sua subjetividade. Metodo: Trata-se de um estudo qualitativo de caráter exploratório. A coleta de dados foi realizada por meio entrevistas semi-estruturadas com profissionais de saúde pública, que foram posteriormente transcritas e analisadas por meio de Análise de Conteúdo, sendo entrevistados um total de onze profissionais da saúde pública. Resultados: Para compreender as vivências dos trabalhadores em sua atuação profissional, atendendo aos objetivos deste estudo, foram definidas quatro principais categorias de investigação e análise: a) Modificações na organização de trabalho em saúde pública diante da pandemia da Covid-19; b) Principais problemas e fatores de risco vivenciados; c) Impactos identificados pelos trabalhadores e d) Estratégias de enfrentamento e de apoio desenvolvidas. Os principais resultados alcançados apontam para um estresse ocupacional como significativo identificador da exaustão psíquica dos profissionais de saúde atuantes na pandemia da Covid-19, refletindo em impactos na saúde física e mental destes profissionais. Discussão: Mediante o conteúdo alcançado com os relatos dos entrevistados e a articulação com a atual literatura sobre a temática, este estudo permitiu compreender a atuação profissional dos trabalhadores de saúde pública no contexto da pandemia pela ótica dos próprios trabalhadores. Embora cerca de noventa e nove por cento de profissionais consiga desenvolver estratégias de enfrentamento nesse contexto, foram relatadas situações desafiadoras e potencialmente traumáticas, acarretando adoecimen-

to psíquico, em função do estresse ocupacional identificado. Pôde-se constatar ainda, a insuficiência de dados na literatura científica no que se refere a um elemento fundamental deste objeto de estudo, as estratégias de enfretamento dos trabalhadores, o que implica na importância de explorar possíveis estratégias de enfrentamento e de apoio aos trabalhadores que vivenciam esse contexto.

Identidade profissional do psicólogo: uma revisão sistemática da literatura

Carlos Renato Nakamura (USP), João Gabriel de Paula (USP), Lucy Leal Melo-Silva (USP)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: IDENTIDADE PROFISSIONAL, PSICOLOGIA, IDENTIDADE SOCIAL

Resumo: INTRODUÇÃO. A identidade profissional é um tema de investigação psicossocial, multidisciplinar, associado a processos de subjetivação do trabalho, à saúde mental do trabalhador e ao desenvolvimento de carreira. A identidade profissional do psicólogo tem sido reconhecida como heterogênea pela diversidade da própria psicologia e como reflexo de mudanças da profissão. Este estudo objetivou mapear a produção científica sobre identidade profissional de psicólogos. MÉTODO. Para isso, buscou-se por artigos em cinco bases de dados disponibilizados entre os anos 2011 e 2020 e sob as recomendações PRISMA. As buscas por insumos ocorreram em setembro de 2021 em cinco bases de dados: PsycINFO, ERIC, LILACS e SciELO, sob os descritores: "identidade profissional" e "psicologia", ambos constantes em dois vocabulários controlados, a saber, o Thesaurus da APA e o DeCS/MeSH da OPS. RESULTADOS E DISCUSSÃO. Foram incluídos na amostra final 22 artigos. Os resultados permitem compreender que sobre a identidade profissional do psicólogo incidem processos institucionais e políticos que tensionam a síntese entre prescrição do trabalho e a forma como o psicólogo responde a expectativas sociais sobre suas práticas. Tais apontamentos podem orientar ações institucionais para favorecer a socialização no trabalho como meio para promover a pertença à categoria e oportunidades para desenvolvimento de uma identidade organizacional. Além disso, parece despontar que o interesse social sobre os serviços psicológicos, cada vez mais diversificados e especializados, traz novos desafios para um sentido mais ou menos estável da identidade profissional do psicólogo, permitindo pensar o construto em níveis de identidade. Por fim, foi possível observar que a predominância de um modelo baseado na atuação clínica parece suscitar conflitos e confusões identitárias, expandindo-se para outros contextos não-clínicos, como os das políticas públicas ou o aconselhamento psicológico - prática bastante comum fora do Brasil. CONCLUSÃO. Diante do exposto, enfatiza-se que a identidade profissional do psicólogo é construída por atribuições dadas por diferentes contextos e por diversas fontes de validação simbólica do trabalho do psicólogo e do reconhecimento deste. Algumas dessas atribuições se dão no jogo de pertencimento intragrupal, em que psicólogos tendem a se reconhecer enquanto uma categoria distinta, enquanto outras sustentam uma exclusão intergrupal, pelas diferenciações quanto a áreas de atuação e especialidades. Nessa acepção, o estudo da identidade profissional do psicólogo pode se referir não só ao que ele pode fazer, mas também ao que ele não pode.

Lançamento 2: Um Enfoque de Gênero na Política Urbana no Brasil Avanços e Contradições (Appris)
Ana Lúcia alencar Burgos (Universidade de Coimbra)
Local: Sala Lívia Borges

Lançamento 3: Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho (EDUFBA)
Marcus Vinicius Castro Witzack e Adriano de Lemos Alves Peixoto (orgs.)

Lançamento 4: POT vai ao cinema: Manual de orientação para uso de filmes no ensino de Psicologia Organizacional e do Trabalho e área afins (EDUFBA)
Laila Leite Carneiro (UFBA), Daniela Campos Bahia Moscon, Sônia Maria Guedes Gondim (UFBA), Rayana Santedicola Andrade (UFBA)

Lançamento 5: Saúde mental e trabalho na pandemia da Covid-19 (Gênio Criador)
Cristiano de Jesus Andrade, Caroline de Souza, Roberta Carvalho Romagnoli, Felipe de Souza Areco, Natália Galo Mendes Ferracioli, Wilson Pedro Manuel dos Santos, Carlos de Sousa Filho (USP), Ana Cristina Figueiredo, Andriele Franco Pereira, Flávia Traudi de Lima, Sandra Gema, Gustavo Bergstron, José Roberto Montes Heloani, Rosiani de Carvalho, Cibeli Vaz Mariano de Macedo, Thaís Helena Barreira, Laura Nogueira, Ana Paula de Lima, Michelle Fonseca do Lago, Miria Benincasa, Flávio Cezar de Souza, Pricila de Souza Zarife, Carla Terezinha Palhavã, Marlene Pereira da Rocha (UMESP), Bruno Chapadeiro Ribeiro (UFF).

Lançamento 6: Psicologia Organizacional e do Trabalho: perspectivas teórico-práticas (Vetor)
Daiane Rose Cunha Bentivi (UFBA) Joelma Cristina Santos (UFSJ) Elisa Amorim Ribeiro Maria Nivalda de Carvalho-Freitas (UFSJ), Sabrina Cavalcanti Barros (UFRN) Hugo Sandall (Universo/RJ) Fabiana Queiroga (Université de Lorraine/França) Amalia Raquel Pérez-Nebra (Universidad de Zaragoza) Francisco Antonio Coelho Junior (UnB) Lilia Aparecida Kanan (UNIPLAC/SC), Juliana Barreiros Porto (UnB) Marcelo Afonso Ribeiro (USP) Andréa Knabem Marina Cardoso de Oliveira Thaís Zerbini (USP/RP) Marina Greghi Sticca (USP) Francisco Antonio Coelho Junior (UnB) Lara Barros Martins (Universidad Loyola/Espanha), Silvana Regina Ampessan Marcon (UCS/RS) Katia Barbosa Macêdo (PUC/GO) Atílio Sozzi Nogueira (AMAN) Marcelo Américo Vieira Pessoa George Hamilton de Souza Pinto Marcos Aguiar de Souza (UFRJ) Pedro Paulo Pires dos Santos Hélder Pordeus Muniz Mary Yale Neves Cirlene Christo Maristela Botelho França Simone Oliveira Amanda Ornela Hyppolito Elaine Rabelo Neiva Heila Magali Silva Veiga Leonardo Fernandes Martins Magno Oliveira Macambira (Universidade Estadual de Feira de Santana) Sinésio Gomide Júnior Laila Leite Carneiro (UFBA) Helenides Mendonça Maria Cristina Ferreira (Universidade Salgado de Oliveira), Michelle Morelo Pereira (UEMG) Renata Silva de Carvalho Chinelato Silvia Miranda Amorim (UFMG) Jorge Tarcísio da Rocha Falcão Mário César Ferreira Tatiane Paschoal Liliana A. M. Guimarães Mauricio Robayo Tamayo Maria Luiza Gava Schmidt Fernando Faleiros de Oliveira (UFF/RJ) Rosângela Dutra de Moraes Elisete Soares Traesel Soraya Rodrigues Martins (UFF) Ana Cláudia Barbosa da Silva Roosli Wladimir Ferreira de Souza Euda Kaliani Gomes Teixeira Rocha Ana Cláudia Leal Vasconcelos (UFAM) Thiago Drumond Moraes Francinaldo do Monte Pinto Janine Kieling Monteiro (UNISINOS) Lêda Gonçalves de Freitas (Universidade Católica de Brasilia) Carla Vaz dos Santos Ribeiro Vanessa Rissi Ronaldo Gomes-Souza Livia de Oliveira Borges (UFMG) Silvânia da Cruz Barbosa (UEPB) Elisa Ansoleaga Sabrina Cavalcanti Barros (UFRN) Camila Teixeira Heleno (UFVJM) Erico Rentería (UFBA) José Newton Garcia de Araújo João César

de Freitas Fonseca Rodrigo Padrini Monteiro Crisane Costa Rossetti Raphael Di Lascio Melissa Machado de Moraes

X CONGRESSO
BRASILEIRO DE
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

X CBPOT
PRESENCIAL

SIMP 01 |Simpósio: Reflexões sobre empregabilidade na sociedade 4.0

Coordenador: Erico Rentería-Pérez (Universidad del Valle)

Resumo: Sigmar Malvezzi. Universidade de São Paulo Erico Rentería-Pérez. Universidad del Valle. Universidade Federal da Bahia. Daiane Rose Cunha-Bentivi. Universidade Federal da Bahia Simpósio Reflexões sobre Empregabilidade na sociedade 4.0 O simpósio articula a questão da empregabilidade como uma categoria problemática, problematizável e como floating signifier ao mesmo tempo, é um desafio no campo da POT tanto nos recursos conceituais, quanto às potenciais aplicações e intervenções ao redor do assunto. Isto particularmente ao nos situarmos no contexto da chama sociedade 4.0. A discussão é feita a traves de três blocos. No primeiro disserta-se sobre "Empregabilidade na sociedade 4.0" a partir dos argumentos sobre relações de trabalho nas quais o mercado, as pessoas, as condições, as restrições são colocadas em discussão com as potencialidades, paradoxos e contradições para os quais a POT tem recursos de intervenção e compreensão já existentes ou por desenvolver. O contexto da intensificação do trabalho e a mediação da informação e das tecnologias disponíveis fazem com que as pessoas devamos ser revistos nas ontologias e nas potencialidades e não somente como "sujeitos" em discursos identitarios coletivos nos quais o próprio coletivo parece desaparecer no se caráter difuso. No segundo bloco, discutem-se- "novas configurações no mundo do trabalho e seus impactos na empregabilidade". Para isso é feita uma caracterização das tendências e transformações desenvolvidas a partir da década de 70, e da configuração e implicações na passagem do século XX a XXI, incluindo as implicações e conseqüências para as pessoas. São apresentados modelos de organização do trabalho em contextos prioritariamente industriais, e em contextos em que o setor de serviços se ampliou. A partir disso, discutem-se teorias sobre empregabilidade que buscam responder aos arranjos atuais do trabalho, fechando o bloco com uma reflexão crítica sobre as questões como alto desemprego estrutural, crescimento de atividades em condições precarizadas, e perda da referência socializadora tradicionalmente cultivada pelo trabalho no contexto da denominada revolução 4.0. Finalmente, e incluida uma discussao sobre a "empregabilidade numa sociedade fragmentada e difusa tecnologicamente: Um problema instrumental? Acadêmico? Social? Pessoal?", na qual são apresentados elementos sobre a emergência e ré emergência da empregabilidade como fenômenos, como problema conceitual e como forma de estimação ou mensuração da inserção social das pessoas no mundo do trabalho. Assinalam-se questões sobre se se trata de um problema individual, social ou de outras ordens da multidimensionalidade do fenômeno, deixando questões em aberto sobre a pertinência e repertórios possíveis e potencialidades da POT para dar conta das implicações para as pessoas tanto nas limitações quanto às possibilidades e potencialidades num contexto difuso, confuso e potencializados como o da chamada Sociedade ou revolução 4.0. Palavras Chaves: Empregabilidade, Trabalho. Sociedade 4.0, POT

Fala1: Empregabilidade na sociedade 4.0

Sigmar Malvezzi (USP)

Resumo: O trabalho, no contexto 4.0, é fonte de desafios auto multiplicáveis. Nesse contexto, o formato

do emprego já não dá conta de atender as demandas do mercado, nem de avaliar a empregabilidade. O vínculo do emprego tornou-se um ônus para a produtividade na economia de demanda. Investidores não mais querem empregos. Embora desvalorizada, a empregabilidade continua sendo parâmetro central na relação do trabalhador com o mercado, porém sua tradução em números não cabe na dinâmica das redes, na economia da demanda e nos movimentos migratórios que invadem as relações de trabalho. É o mundo 4.0. Nele, as start-ups oferecem o modelo de trabalho, na flexibilidade, intensidade e velocidade. Contextos instáveis complicam a comunicação da empregabilidade. Três corolários decorrem desse cenário para a empregabilidade. O primeiro é a intocável demanda de avaliação da produtividade do trabalhador. Como confiar nele/a? O segundo aparece na intensificação da interlocução com os mercados e com as redes para acompanhar as oscilações das demandas e dificuldades. O terceiro é a imprescindível força política, uma vez que o trabalhador enfrenta sozinho as redes que se tornaram fonte de recrutamento, aprendizagem e avaliação de competências. A POT dispõe de recursos para apoiar o trabalhador nesse contexto que impõe mediações peculiares ao seu engajamento no trabalho. O primeiro aparece na força da identidade coletiva que imuniza o trabalhador da visão individualista de sua existência e engajamento no trabalho. Ele não está em um mundo no qual ele é o centro, mas apenas poderosa força autorreguladora. A identidade coletiva o sensibiliza para a existência do outro como fonte de cooperação (de força política) e uma fronteira a ser administrada. Existir com o outro lhe oferece visão realista do contexto. Outro recurso da POT aparece na energia própria dos ideais individuais e coletivos que oferecem uma plataforma de estabilidade, livrando-o das oscilações próprias das redes que fragilizam o indivíduo. O terceiro recurso aparece na busca da própria estabilidade na crítica e na reflexão coletivas que o ajudam a entender as opções e valores. A empregabilidade não está na pergunta "que força tenho para conseguir um emprego?", mas como participar das práticas sociais que mediam a identificação de oportunidades para todos? Palavras chave: Empregabilidade, Sociedade 4.0, Recursos POT, Trabalho.

Fala 2: Novas configurações no mundo do trabalho e seus impactos na empregabilidade

Daiane Rose Cunha Bentivi (UFBA)

Resumo: No período de reestruturação produtiva ocorrido a partir da década de 1970, o mundo passou por mudanças profundas, marcado pela fugacidade e instabilidade do mercado de trabalho. A segurança, estabilidade, previsibilidade e constância do emprego deu lugar a postos de trabalhos pouco estruturados, flexíveis e nem sempre disponíveis no formato tradicional. Assim, surgem cada vez mais empregos informais e temporários, com flexibilidade de horários e locais de trabalho, que requerem do sujeito cada vez mais autonomia e autorresponsabilização de aquisição de qualificação necessária para a execução da tarefa. A condição de aumento da responsabilização do sujeito por sua inserção no mercado de trabalho traz à tona o tema da empregabilidade, que ganha diferentes contornos e maior repercussão. Na tentativa de explicar o conceito de empregabilidade, observa-se a existência de duas vertentes distintas. A primeira compreende a empregabilidade como o conjunto de características individuais do sujeito (qualidades e competências) necessárias para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho. Já a

segunda considera a empregabilidade sob um prisma mais holístico, intrinsecamente relacionado às condições econômicas e sociais. Diante desse contexto, esta apresentação objetiva apresentar um quadro geral do cenário das transformações ocorridas no mundo do trabalho ao longo dos séculos XX e XXI e seus impactos na empregabilidade, abarcando aspectos teóricos e empíricos. Para tanto, discutiremos alguns aspectos centrais dos modelos de organização do trabalho, partindo de uma concepção organizacional - em contextos prioritariamente industriais - para uma concepção não organizacional e não formalizada, em contextos em que o setor de serviços se ampliou. Discorreremos também sobre as teorias que tratam da empregabilidade e que buscam responder a esses novos arranjos de trabalho. Por fim, realizaremos uma reflexão crítica sobre as consequências das transformações atuais: alto desemprego estrutural, crescimento de atividades laborais em condições precarizadas e possibilidade de perda da referência socializadora tradicionalmente cultivada pelo trabalho. Palavras chave: Empregabilidade, Sociedade 4.0, transformações do trabalho, Modelo industrial e pós-industrial

Fala 3: Empregabilidade numa sociedade fragmentada e difusa tecnologicamente: um problema instrumental? Acadêmico? Social? Pessoal?

Erico Rentería-Pérez (Universidad del Valle)

Resumo: No contexto atual, mal chamado de "novo" em termos das transformações dos mundos dos trabalhos, a reinstitucionalização das formas de trabalhar é um processo que vem ocorrendo faz quase cinco décadas, motivo pelo qual é necessário diferenciar modas de tendências na emergência e ré emergência de fenômenos, conceitos, abordagens metodológicos considerados como pertinentes em geografias, culturas e momentos concretos sobre o trabalho. Nesta ordem, a estimação da empregabilidade como problema e fenômeno situa-se no meio de relações de trabalho e contratação pautadas pelo "não emprego" tradicional, e sim por formas coexistentes diferentes nos arranjos, de contratação, remuneração, compensação, interação, presencialidade, que implicam relação com "outros" concretos e tangíveis, assim como "outros" menos tangíveis e "virtuais", é uma questão que obriga perguntas como: trata-se de um problema individual ou coletivo? Trata-se de estimações e afirmações sobre grupos sociais específicos? De quais formas de trabalhar estamos falando? As concepções de empregabilidade são assumidas como "solidas" e "estáticas" no meio das implicações e condições da chamada Sociedade 4.0? O que as chamadas pandemia e a pós-pandemia deixam como evidencias e perguntas sobre a mediação tecnológica nas relações de trabalho, e sobre implicações para em trabalhos mediados por plataformas ainda nos formatos de emprego e não emprego. A discussão centra-se em reflexões de aproximações a modelos de compreensão da empregabilidade como fenômeno multidimensional, e como problema concreto para as pessoas no e pelo trabalho em diversas modalidades. É possível como medida concreta? Como estimativa aproximativa? É possível a partir da mensuração estabelecer opções de desenvolvimento das pessoas para assumir o fenômeno como um problema concreto de qualidade de vida e inserção e reconhecimento social. Convoca-se à POT à revisão da vigência de conceitos e métodos, desde um constructo amplamente questionado em todas sus dimensões como a Empregabilidade no contexto atual chamado de socieda-

de ou revolução 4.0. Palavras chave: Empregabilidade, estimação ou mensuração, trabalho.

SIMP 02 | Simpósio: Investigações sobre inclusão e exclusão nas organizações: marcadores sociais de gênero, raça e deficiência
Coordenadora: Maria Nivalda de Carvalho-Freitas (UFSJ)

Resumo: Investigações que visam contribuir para a compreensão de processos de inclusão e exclusão são necessárias tanto para a ampliação dos conhecimentos científicos, como para a gestão da diversidade, de forma a criar condições efetivas de acesso e participação dos distintos grupos no trabalho. Nesse sentido, o objetivo deste simpósio é apresentar contribuições para o campo da diversidade e inclusão decorrentes de resultados de pesquisas realizadas com grupos classificados a partir de marcadores sociais de gênero, raça e deficiência, buscando identificar fatores que contribuem para a geração de experiências, relações sociais e posições de desigualdade no acesso, manutenção e/ou progressão no trabalho. A contribuição que se antecipa é a identificação de possíveis fatores comuns e fatores que distinguem as possibilidades de inclusão dos diferentes grupos, além de favorecer a abertura de novas agendas de investigação. O primeiro trabalho apresenta pesquisa realizada com deputadas federais visando identificar os fatores que contribuem e/ou dificultam a entrada delas no campo da política, historicamente ocupado por homens. O segundo trabalho apresenta pesquisa realizada com mulheres com corpos negros e brancos, visando compreender os desafios para a inserção no mercado privado de trabalho quando a interseccionalidade gênero, raça e classe social estão presentes. O terceiro trabalho apresenta pesquisa realizada com pessoas com deficiência visando identificar que fatores do contexto organizacional mais contribuem para que elas se sintam incluídas no trabalho. As pesquisas possuem estratégias metodológicas distintas (duas pesquisas qualitativas e uma quantitativa), o que favorece a discussão sobre contribuições e limites dos desenhos das pesquisas realizadas. Além disso, as pesquisas podem contribuir para a discussão de formas de gestão da diversidade nas organizações, baseadas em evidências científicas, abrindo caminhos para a construção de programas de ações com possibilidades de maior efetividade no cotidiano de trabalho. Outro ponto importante é a possibilidade dialógica de refletir sobre contribuições e limites das investigações produzidas.

Fala 1: Corpos raciais no mercado de trabalho brasileiro: sexismo, racismo e classe social
Simone Costa Nunes (PUC Minas)

Resumo: O estudo trata dos desafios da inserção no mercado de trabalho no âmbito privado. No Brasil, o sexismo e o racismo assinalam que alguns corpos são privilegiados nas organizações como homens brancos, heterossexuais e magros, o tipo europeu que se configura como padrão normalizado levando à discriminação de corpos negros e brancos de mulheres no mercado de trabalho privado. Diante disso, o estudo teve o objetivo de compreender a inserção no mercado de trabalho, em empresas privadas, de corpos negros e brancos, a partir da perspectiva de estudantes universitárias. Como método foi utilizada abordagem descritiva e qualitativa em um estudo de casos polares, aplicando a categoria analítica da in-

terseccionalidade. Participaram da pesquisa 22 mulheres, sendo 11 negras e 11 brancas e quatro profissionais que atuam na contratação em organizações. Os resultados apontam as subjetividades em relação a gênero arraigadas no patriarcado, que leva à sustentação do descrédito das competências e habilidades das mulheres, principalmente negras, em todos os níveis das empresas, devido à existência de papeis masculinos e femininos, além de padrões estéticos, evocando questões de raça. Assim, verifica-se que o sexismo e o racismo constituem dois pilares, que atingem mais os corpos negros que os brancos, na inserção no mercado de trabalho brasileiro. A classe social é outro fator limitador para os corpos negros e brancos, no que diz respeito à inserção no mercado de trabalho, pois afeta a oportunidade para estudar em uma boa escola e influi na necessidade de arcar com os custos inerentes ao ensino superior, desafio a ser enfrentado para uma melhor qualificação. A interseccionalidade de gênero, raça e classe social produz desigualdades de forma contínua em decorrência da dificuldade de desemaranhar e erradicar categorias que se cruzam e interagem e que, em seu somatório, produzem diferentes formas de discriminação. O preconceito existente pode ser observado nos diversos espaços sociais - escola, universidade, ambiente de trabalho e vida social. Os achados do estudo possibilitam discutir a tessitura societal, na esfera do trabalho, como o patriarcado, o racismo e a desigualdade social favorecem a exclusão de parcela da população à renda. Enfatiza-se ainda, que sair de um ciclo vulnerável não é fácil, pois há mais pessoas que desacreditam dos corpos negros e brancos às margens e em margens, alimentando indiretamente a sua permanência naquele lugar.

Fala 2: Parâmetro psicossocial da deficiência e suas possíveis relações com fatores de contexto organizacional

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas (UFSJ)

Resumo: Entende-se como parâmetros psicossociais os aspectos relacionados à experiência com o outro, dentro do contexto das organizações de trabalho, em relações historicamente marcadas pela desigualdade social. Nesse parâmetro, o sentir-se incluído, como categoria relacional, tem sido considerado como dimensão central nas investigações. De uma forma geral, as pesquisas têm indicado como fatores relevantes para se identificar e compreender se a pessoa se sente incluída ou não: a pertença (considerada tanto como sentimento de pertencimento e como as ações do grupo para facilitar a inclusão), a singularidade/autenticidade, pois entende-se que tanto a necessidade de ser considerado em suas dimensões únicas, como a possibilidade de se colocar perante o grupo sem necessitar gerenciar as impressões alheias são relevantes e são elementos indissociáveis; além da autonomia para decidir sobre as melhores formas de adaptação do trabalho. Tendo esse cenário como referência, o objetivo da presente pesquisa foi identificar evidências de validade do Inventário do Parâmetro Psicossocial de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho e sua possível relação com fatores do contexto organizacional. Foram utilizadas duas estratégias metodológicas: (1) a construção do inventário e a avaliação de adequação da representação do construto por meio da análise fatorial e análise da consistência interna; (2) identificação de possíveis fatores explicativos do contexto organizacional que contribuiriam para a percepção de sentir-se in-

cluído no trabalho. Foi realizado um survey com 86 pessoas com deficiência de várias regiões do país, sendo 52,4% mulheres e 47,6% homens; idade média de 36 anos; 41,9 % com formação superior; todas trabalhando, sendo 64% delas em empresa privadas e 12,8% em cargos de chefia. A análise fatorial indicou solução unifatorial e evidências de fidedignidade do instrumento. Os resultados demonstraram também que a percepção de fazer parte de uma organização que valoriza a autonomia e a independência das pessoas é o fator que mais favorece o sentir-se incluído. Esses resultados referendam investigações que veem mostrando a importância conferida pelas pessoas com deficiência a contexto em que elas são vistas como capazes de decidir e participar. Além disso, apresenta evidências empíricas que sustentam os pressupostos teóricos de que sentir-se incluído envolve pertença, possibilidade de singularidade/ autenticidade e autonomia para decidir as melhores maneiras de se adaptar o trabalho. Ainda que se tenha limites como o tamanho da amostra, por exemplo, os resultados da pesquisa têm potencial de contribuição tanto para a ampliação do conhecimento científico quanto para a gestão da diversidade nas organizações.

Fala 3: Elas estão fora do lugar? A condição das mulheres na política no Brasil

Carolina Maria Mota Santos (PUC Minas)

Resumo: O objetivo deste trabalho é compreender quais fatores influenciam a inserção das mulheres na política institucional brasileira, no que se refere ao trabalho como deputadas federais. Pesquisa qualitativa de caráter descritivo e exploratório teve como universo, mulheres que se filiaram a partidos políticos e se elegeram como deputadas federais na última eleição, em 2018. Para a análise dos dados que foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas com quatro deputadas foi aplicada a análise temática. A inserção na política das candidatas ocorreu de diferentes formas. Apenas para uma a inserção foi uma escolha. As deputadas reforçam que a inserção de muitas mulheres na política se dá, muitas vezes, pela influência da família, por ser mulher ou filha de ex-políticos, e não porque querem estar no espaço político ou também por terem medo daquele ambiente. No que diz respeito às dificuldades na inserção nos partidos políticos, a Deputada 2 que está em seu terceiro mandato como deputada federal e em seu quinto mandato na política formal relata que a última campanha eleitoral foi a mais tranquila no sentido de ter tido apoio do partido, porque ela estava na condição de reeleição. Porém, ela observa que há desigualdades no apoio dado pelo partido. Verifica-se com a fala das deputadas que todas percebem que há desigualdades de gênero no que diz respeito à inserção das mulheres na política. Algumas deputadas receberam apoio dos partidos, como a possibilidade de consultar um contador e advogado ou a obtenção de recurso financeiro na campanha, como é o caso da Deputada 2, por já estar em seu quinto mandato recebeu recurso financeiro do partido. Já a Deputada 3, só recebeu o recurso no final da campanha, porque o partido é obrigado a destinar uma porcentagem para as candidatas mulheres. Recurso que não fez diferença para ela, já que a campanha já estava no final. O que corrobora a literatura. Para Pinheiro (2007) e Matos (2010), as mulheres tem menos chances de receberem suporte nas campanhas políticas pelo partido e os recursos dos partidos são concentrados para os homens. Além das desigualdades e difi-

culdades percebidas pelas deputadas, a Deputada 3 ainda sofreu tentativas de expulsão do partido durante a campanha eleitoral. Esses dados corroboram a literatura que discute a resistência dos partidos em colocar as mulheres e uma resistência das mulheres de que o mundo político não seria o lugar delas.

SIMP 03 | Simpósio: Liderança remota: lições aprendidas durante a pandemia de COVID-19
Coordenadora: Gardênia da Silva Abbad (UnB)

Resumo: Este simpósio descreve e discute resultados de pesquisas realizadas durante o período de teletrabalho compulsório, induzido pelas medidas de combate à pandemia de Covid-19. O trabalho feito a partir de casa em tempo integral, implantado por organizações do mundo inteiro, possibilitou relevantes análises sobre interfaces trabalho-vida pessoal e aos efeitos do isolamento social sobre o bem-estar, saúde e produtividade dos trabalhadores. Nesse cenário de crise sanitária, as lideranças tiveram que demonstrar agilidade e capacidade de equilibrar demandas de trabalho com desafios impostos pela flexibilização de horários de trabalho e as consequentes dificuldades de sincronizar esforços de pessoas, que se encontravam sem as redes de apoio para a realização de tarefas domésticas, cuidado de crianças, idosos e deficientes sobre o bem-estar, saúde e produtividade dos teletrabalhadores. As demandas de trabalho e das vidas pessoais das lideranças remotas e teletrabalhadores emergiram conjuntamente nas telas dos computadores, tornando-se presentes (virtualmente) no cotidiano de trabalho. O enfrentamento saudável dessas situações demandou muito esforço adicional e o uso combinado de habilidades emocionais e afetivas (soft skills) e habilidades digitais (hard skills) dos trabalhadores remotos e de seus líderes. A virtualização do trabalho tornou-se, nos últimos dois anos, uma realidade cada vez mais presente no mundo do trabalho, exigindo que as lideranças se adaptassem e buscassem oferecer suporte adequado a pessoas e a equipes remotas e hibridas, em horários fixos e flexíveis, e em diversos arranjos de teletrabalho em tempo integral ou parcial. Este simpósio, diante desse cenário, discute as lições aprendidas sobre o papel das lideranças de equipes remotas em tempos de crise sanitária e as implicações da intensificação do uso de tecnologias digitais na gestão e realização de tarefas remotas e hibridas. No primeiro trabalho descrevemos a construção e a investigação de evidências de validade de uma escala breve de suporte da liderança aos teletrabalhadores que possibilita a realização de pesquisas e diagnósticos sobre o suporte ao teletrabalho. No segundo, analisamos o papel da liderança no suporte organizacional e no desenvolvimento de habilidades de realizar trabalho remoto em casa. No terceiro trabalho apresentamos um modelo teórico de liderança remota que integra as lições aprendidas durante a pandemia, resultados de pesquisas e de uma revisão de literatura sobre a importância do suporte das lideranças aos teletrabalhadores. Para finalizar analisamos o uso do modelo em pesquisas e intervenções para a gestão de pessoas e equipes remotas ou hibridas.

Fala 1: Escala breve de suporte da liderança aos teletrabalhadores
Luciana Mourão Cerqueira e Silva (UNIVERSO)

Resumo: Com a pandemia da Covid-19 o teletrabalho compulsório foi adotado em torno do mundo como

medida de distanciamento social, aumentando a preocupação com o suporte gerencial aos teletrabalhadores. Este estudo objetivou construir e apresentar evidências de validade da Escala Breve de Suporte Gerencial ao Teletrabalhador. Realizamos quatro etapas sucessivas, a saber: adaptação, ao contexto do teletrabalho, de itens pertencentes a escalas de suporte ou construtos correlatos; análise fatorial exploratória e análise de redes (n = 3.769; 60,2% mulheres; 41,7% com experiência prévia com teletrabalho); análise fatorial confirmatória (n = 3.839; 58,3% mulheres; 42,1% experiência anterior com teletrabalho); e análise de invariância considerando gênero e escolaridade (n = 7.608; 59,3% mulheres; 60,5% com pós-graduação). A coleta de dados foi online, com o questionário hospedado em uma plataforma de pesquisa. Para apoiar a elaboração dos itens foram analisadas cinco escalas, sendo quatro de percepção de suporte social e/ou organizacional e uma escala de heteroavaliação de estilos de liderança. Também analisamos a definição constitutiva dos conceitos centrais presentes na medida de suporte gerencial ao teletrabalhador. Os itens foram submetidos à análise de juízes (n = 12) que levou à retirada de um dentre os seis itens da escala, por ele se voltar ao suporte material, que mensura aspectos para os quais o supervisor imediato nem sempre tem autonomia de atuação. O software R foi utilizado para as análises de evidências de validade que indicaram estrutura unifatorial. A análise de redes mostrou que o item relativo ao estabelecimento de metas pela liderança assumiu posição mais periférica, sinalizando uma menor variância compartilhada. Os indicadores psicométricos foram muito favoráveis em termos de validade (cargas fatoriais de 0,68 a 0,87; e índices de ajuste do modelo favoráveis: Comparative Fit Index - CFI e Tucker-Lewis Index - TLI = 0,99 e Root Mean Square Error of Approximation - RMSEA = 0,066), confiabilidade (Alfa de Cronbach = 0,86) e invariância tanto para o gênero quanto para o nível de escolaridade (invariância configural, métrica, escalar e residual). Em conclusão, apresentamos um instrumento breve, que contempla conteúdos fundamentais do suporte gerencial ao teletrabalhador: bem-estar, feedback, meta (atribuição e acompanhamento), apoio e orientação. Recomendamos o uso da escala em diferentes amostras de teletrabalhadores e para investigações conjuntas com outras variáveis organizacionais ou individuais. O fato de ser um instrumento curto facilita a aplicação e aumenta o potencial para estudos transculturais em larga escala, contribuindo para a análise do fenômeno do teletrabalho em diversos países. Palavras-chave: apoio gerencial; escala; suporte; teletrabalho; e-liderança.

Fala 2: Papel da liderança no suporte organizacional e desenvolvimento de habilidades em teletrabalho

Lara Barros Martins (Universidad Loyola)

Resumo: A modalidade de teletrabalho requer a expressão de habilidades específicas, combinando o domínio de competências digitais e socioemocionais. As habilidades técnicas e tecnológicas (hard skills) são instrumentais e viabilizam a execução das tarefas laborais, integralmente desempenhadas mediante o uso de tecnologias; enquanto que as socioemocionais (soft skills) garantem o desempenho das funções desde casa, possibilitando manter relações e comunicação, simultaneamente, com colegas de trabalho e com os que convivem no mesmo lar. A capacidade de expressá-las adequadamente pode ser favorecida se o teletrabalhador conta com um contexto de apoio, mesmo à distância. Nesse sentido, daqueles que

assumem cargos de liderança e ocupam-se da supervisão de equipes virtuais é esperado o provimento de suporte, contribuindo para a eficaz exibição de tais habilidades. Este estudo objetivou analisar as relações entre o suporte gerencial e as hard e soft skills no trabalho remoto em casa. Participaram do estudo 7.608 servidores públicos em teletrabalho, devido à pandemia de Covid-19, que responderam online a escalas disponibilizadas via plataformas de coleta de dados. O software SPSS foi utilizado para as análises descritivas, de correlação e regressão múltipla. As estatísticas descritivas apontaram pontuações altas (escalas de 5 pontos) da amostra nas variáveis de suporte (M = 4,10; DP = 0,69), hard skills (M = 4,32; DP = 0,63) e soft skills (M = 4,26; DP = 0,64). Foram encontradas correlações fortes entre ambas habilidades consideradas (r = 0,60; p < 0,001) e moderadas entre estas com o suporte gerencial (rhard = 0,40; rsoft = 0,30; p < 0,001) - tamanhos de efeito, respectivamente, de 0,16 e 0,09. Adicionalmente, foi analisado o papel das hard skills junto ao suporte na explicação de parte da variabilidade das soft skills (R2 = 0,46), comprovando que a expressão destas habilidades depende de apoios mais diretamente relacionados às indicações, por parte dos e-líderes, de como desempenhar a contento as atividades remotamente. Ao ser capaz de trabalhar mediado por tecnologias, dominando o seu uso, e contar com o suporte da liderança, o teletrabalhador pode demonstrar as habilidades que melhoram as interações e, consequentemente, seu desempenho nessa modalidade. Dada a tendência de aumento de implantação do teletrabalho em diferentes setores da economia, atendendo a interesses de organizações e trabalhadores por alternativas mais flexíveis, discussões que privilegiam o papel das lideranças na promoção de competências requeridas para o sucesso de equipes remotas podem contribuir para a garantia de boas práticas e resultados. Palavras-chave: apoio gerencial; suporte; habilidades socioemocionais; teletrabalho; e-liderança.

Fala 3: Lições aprendidas e e-leadership theoretical model

Gardênia da Silva Abbad (UnB)

Resumo: O teletrabalho já vinha sendo adotado por algumas organizações públicas e privadas, mas intensificou-se bastante durante a pandemia da Covid-19. Na literatura da área, algumas discussões ganharam destaque, uma delas sobre o papel dos líderes no teletrabalho. Assim, o objetivo deste estudo foi, a partir de pesquisa bibliográfica e empírica, propor um modelo teórico de e-Leadership que refletisse as lições aprendidas durante a crise pandêmica. Participaram do estudo exploratório 7.608 servidores, de 95 órgãos públicos brasileiros. No perfil da amostra houve predomínio de mulheres (59,3%), da faixa etária entre 28 e 47 anos (64%), de casados/em união estável (63,5%), de pessoas com ensino superior completo (93,4%) e sem experiência anterior com o teletrabalho (58,1%). Os itens da pesquisa foram construídos de análise bibliográfica sobre desafios, dificuldades, demandas, benefícios e barreiras associadas ao teletrabalho em casa e ao papel da liderança na crise pandêmica. Foi realizada uma análise de juízes com profissionais de gestão de pessoas de duas instituições públicas com experiência anterior em teletrabalho e com mestres e doutores vinculados a três Programas de Pós-Graduação em Psicologia. Os juízes avaliaram que os itens representavam adequadamente os principais aspectos do apoio da liderança para o teletrabalho realizado a partir de casa. A coleta de dados ocorreu online, a partir de links gerados pelos

pesquisadores e encaminhados pelas organizações aos seus teletrabalhadores. Na análise de dados realizamos análises descritivas e inferenciais (teste t de Student e correlações). Os resultados mostraram que, por um lado, os aspectos da liderança mais bem-avaliados pelos servidores em teletrabalho foram as instruções dos gestores para realizar tarefas remotamente e o monitoramento deles acerca do cumprimento dos objetivos de trabalho. Por outro lado, os feedbacks construtivos com indicação de oportunidades para melhorar o desempenho das atividades remotas e a atenção da liderança para com o bem-estar dos teletrabalhadores foram os aspectos com pior avaliação. O E-Leadership Theoretical Model construído a partir da revisão de literatura e dessa pesquisa empírica foi organizado em cinco eixos, sendo os três primeiros - contexto, inputs e suporte da liderança (compreendendo o apoio ao desenvolvimento de hard skills e de soft skills) - antecedentes dos dois últimos (resultados para os empregados e para as organizações). Tal modelo contempla um extenso conjunto de variáveis em seus cinco eixos e pode ser utilizado para planejar e conduzir estudos sobre relações entre antecedentes, processos de e-liderança e seus efeitos, contribuindo para o aprimoramento da gestão do teletrabalho. Palavras-chave: teletrabalho; e-liderança; suporte organizacional; pandemia Covid-19.

SIMP 04 | Simpósio: O estudo da saúde mental e trabalho pela psicossociologia do trabalho: pesquisas empíricas

Coordenadora: Camila Teixeira Heleno (UFVJM)

Resumo: O conceito de saúde compreende o bem-estar e a doença como processo, reconhece a inter-relação entre o biológico e o psíquico, a multidimensionalidade e o dinamismo, bem como seu caráter histórico incluindo o trabalho e suas condições como partícipe de tal processo, seja para sua promoção ou contribuindo para adoecimentos. Os estudos têm avançado acerca do vínculo do trabalho, sua gestão e a saúde mental, no entanto muitos desafios precisam ser superados na promoção da prevenção e dos cuidados em saúde. A proposta deste simpósio é, então, apresentar três pesquisas empíricas ancoradas na psicossociologia do trabalho: duas investigam a saúde mental associada a fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho (instabilidade no emprego e motivação no trabalho) e uma apresenta um estudo comparativo acerca da saúde mental de trabalhadores em duas situações/localidades. A primeira apresentação trata da relação entre a instabilidade no emprego subjetiva e a saúde mental, por meio de ampla aplicação de questionários, destacando que o medo de perder o emprego e a crença de que possa perder o emprego impactam negativamente na saúde mental de universitários que trabalham. A segunda explora o fenômeno da motivação e da desmotivação no trabalho entre docentes universitários, utilizando de entrevistas, analisando o advento da pandemia e sinalizando o impacto da desmotivação na saúde mental. A terceira apresenta uma comparação entre aspectos da saúde psíquica de mineradores de Mariana/MG, atingidos pelo acidente de trabalho ampliado do rompimento da barragem do Fundão, e de Conceição do Mato Dentro/MG. O simpósio permitirá: (1) a reflexão das contribuições e da robustez do uso da psicossociologia do trabalho como arcabouço teórico para o desenvolvimento de pesquisas que examinam os fenômenos no âmbito das organizações e das formas autônomas e emergentes de trabalho; (2) a explicitação das estratégias para preservar a saúde adotadas pelos trabalhadores e organiza-

ções; assim como (3) dos aspectos patogênicos, investigando os fenômenos associados.

Fala 1: A relação entre instabilidade no emprego subjetiva e saúde mental de universitários trabalhadores

Camila Teixeira Heleno (UFVJM)

Resumo: A precarização do trabalho tem se alastrado com a crise econômica mundial, entre outros aspectos, promovendo a desigualdade social e ampliando o risco de exclusão social para mais setores sociais. De modo geral, as conceituações de precarização do trabalho incluem as noções de incerteza, instabilidade, ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho e vulnerabilidade econômica ou social. A instabilidade no emprego em foco trata da percepção subjetiva de perder o emprego em um futuro próximo. O objetivo desse estudo foi analisar se a percepção de instabilidade no emprego subjetiva tem relação com a saúde mental de universitários trabalhadores. O referencial teórico adotado é o da psicossociologia do trabalho que reconhece a natureza dinâmica e multidimensional dos fenômenos. Participaram desse estudo 473 universitários trabalhadores, estudantes de diferentes cursos de duas faculdades privadas de Belo Horizonte/MG. A coleta ocorreu presencialmente antes da pandemia da Covid-19. Os participantes tinham entre 18 e 59 anos (média=28,58 anos; DP=8,76), sendo 255 mulheres (53,9%). As principais ocupações relatadas foram: trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio (26,5%); técnicos e profissionais de nível médio (23,7%); e, trabalhadores de serviços administrativos-burocráticos (19,5%). Foram aplicados os seguintes instrumentos: Escala de Instabilidade no Emprego (EIE); Questionário de Saúde Geral (QSG-28); e, uma Ficha sociodemográfica e ocupacional. Os dados foram transpostos para um banco no SPSS com auxílio do qual foram realizadas análises descritivas e teste-t. Para realização do teste-t foram definidos dois grupos, os que apresentam concordância (concordo e concordo fortemente) e os que apresentam discordância (discordo ou discordo fortemente) em relação à percepção de instabilidade no emprego considerando os dois fatores da escala, dimensão afetiva (FDA) e dimensão cognitiva (FDC) da instabilidade no emprego, que tratam do medo de perder o emprego e da crença de que vai perder o emprego respectivamente. Realizamos a comparação das médias entre os dois grupos elencados e os fatores do QSG-28, a saber: Sintomas somáticos; Ansiedade; Disfunção social; Depressão grave. Os resultados indicaram que houve diferenças significativas (p

Fala 2: Motivação para o trabalho: o que dizem docentes do ensino superior

Antonio Alves Filho (UFRN)

Resumo: O rápido desenvolvimento tecnológico, em curso, vem gerando desafios ao mundo do trabalho, criando um cenário que pode afetar a motivação do trabalhador e, por consequência, sua saúde mental e bem-estar, o que já vem sendo sinalizado, por exemplo, por alguns estudos sobre o trabalho docente nas instituições federais de ensino superior brasileiras. Essa realidade tende a se agravar em um contexto de pandemia, como o da COVID-19, sob o qual nos encontramos desde 2020. Mas que aspectos do trabalho

e do ambiente em que este é desenvolvido podem ser evidenciados como sendo aqueles que afetam a motivação desses trabalhadores? Tendo em vista tal questionamento, objetivamos fazer uma discussão sobre o que dizem os professores do ensino superior sobre sua motivação para o trabalho. Para tanto, partimos da compreensão sobre a motivação como um processo e, nesse sentido, aplicamos a teoria das expectativas de Victor Vroom. Assumimos, também, a motivação como um fenômeno multifacetado e adotamos a perspectiva psicossociológica na compreensão do fenômeno. Realizamos entrevistas em profundidade com 14 docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior, cuja análise de conteúdo seguiu os passos propostos por Bardin. Os resultados apontaram para aspectos do trabalho e do seu contexto que podem ser considerados como aqueles responsáveis pela (des)motivação desses professores, compreendidos em três grandes categorias: Aspectos positivos; Aspectos negativos; Efeitos da pandemia sobre o trabalho. Na primeira, os participantes destacaram: o trabalho como importante, poder fazer o que gosta, desfrutar de autonomia, contribuir com a sociedade e retribuir o investimento recebido, atuando no processo formativo dos discentes, bem como o apoio institucional e a progressão de carreira. Na segunda, apontaram: o produtivismo acadêmico, o excesso de atividades administrativas, a infraestrutura precária, o pouco suporte institucional e uma gestão centralizada e pouco democrática. Acerca do contexto pandêmico, os docentes apontaram, dentre outros aspectos, a aquisição de novos aprendizados e a ampliação da rede profissional. Em contrapartida, observaram efeitos danosos presentes: no desamparo institucional, na sobrecarga de atividades, exigindo uma reorganização das atividades realizadas, com prejuízo no ensino, na rotinização do trabalho, refletida na exaustão física e mental, no isolamento social e nos desafios impostos pela invasão do espaço familiar e no aumento das despesas para viabilizar o trabalho home-office. Sendo assim, evidenciados os aspectos que podem (des)motivar o docente e até afetar sua saúde mental e bem-estar no trabalho, relevante se faz um olhar atento para tais aspectos, no sentido de melhor compreendê-los e gerenciá-los.

Fala 3: Os mineradores após o rompimento da barragem de fundão (Mariana/MG): um estudo comparativo

Livia de Oliveira Borges (UFMG)

Resumo: O rompimento da barragem de Fundão, além da destruição do distrito de Bento Rodrigues, de mortes e danos ambientais, causou instabilidade social, gerou incertezas da manutenção do emprego e/ou do trabalho. Tal situação pode ter se acentuado entre os mineradores de Mariana (MG). Planejamos pesquisa objetivando comparar mineradores atuantes em Mariana quando a barragem se rompeu a mineradores de outra cidade no que se refere as condições de trabalho, de vida e saúde mental. Utilizamos duas estratégias. Na primeira, averiguamos a saúde mental dos participantes (N=163, Mariana=109 e Conceição do Mato Dentro=54), por meio de questionários estruturados: Questionário de Saúde Geral (QSG-12), Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR) e Escala Conflito Trabalho-Família (ECTF). No QSG-12 (M=2,03), a média e os escores de 40,5% dos participantes ultrapassaram o ponto de alerta e de 17 participantes, o ponto de corte. Os escores na EAR (M=3,18) indicaram prevalência de autoestima moderada-

mente alta. Em relação a ECTF, a amostra apresentou mais interferência do trabalho na família (M=3,50) do que da família no trabalho (M=2,24). Analisamos os resultados utilizando técnicas estatísticas e identificamos cinco perfis de saúde mental. Os integrantes dos perfis I e II apresentaram elevado grau de dificuldade em compatibilizar as demandas do trabalho com as familiares e, maior tendência às alterações psíquicas comuns e, apesar de apresentarem tendência à autoestima moderada, as médias nesse indicador estão abaixo da amostra. Os integrantes dos perfis III e IV perceberam a existência moderada de conflito entre as atividades de trabalho e a família (os do IV, menos conflito família-trabalho), escores baixos de alterações psíquicas comuns e escore médio de autoestima moderado. O perfil V apresentou a autoestima moderadamente alta, menores escores em alterações psíquicas comuns e à pouca dificuldade em compatibilizar as demandas trabalho-família. Comparamos os escores obtidos em cada escala em Mariana e CMD (teste t), encontramos relação significativa entre alterações psíquicas comuns e o local de trabalho em que os mineradores de Mariana apresentaram maior tendência para alterações psíquicas comuns. Como segunda estratégia metodológica, desenvolvemos 25 entrevistas para compreender como os trabalhadores vivenciaram o acidente de trabalho, consequências e condições de vida. Realizamos leitura compreensiva da transcrição das mesmas. As entrevistas indicaram que as acentuadas mudanças contribuíram para intensificar os sentimentos de mal-estar, depressão e ansiedade. Considerando o exposto, as condições de trabalho, vida e saúde mental dos mineradores que trabalhavam em Mariana diferem desfavoravelmente da de mineradores de outra localidade.

SIMP05 | Simpósio: Decisão na aposentadoria: definições e medidas
Coordenadora: Silvia Miranda Amorim (UFMG)

Resumo: O rápido processo de envelhecimento populacional vivenciado por diversos países trouxe consequências econômicas, sociais e psicológicas tanto para países centrais quanto periféricos. Este tema tem sido discutido perante à sustentabilidade do pagamento das aposentadorias, as recentes mudanças provocadas por reformas dos sistemas previdenciários e as consequências positivas ou negativas que a aposentadoria pode acarretar tanto para as organizações quanto para os trabalhadores, aposentados e sociedade em geral. Sendo a aposentadoria considerada um processo dinâmico e multifatorial, e não um evento isolado, conceitualmente, o processo decisório nesse momento pode abranger a saída definitiva do mercado de trabalho; a continuidade ou retorno ao trabalho formal; o bridge employment ou o emprego de ponte, a aposentadoria parcial, a aposentadoria precoce ou o empreendedorismo. Apesar das contribuições recentes, há uma diversidade de conceitos relacionados à decisão e uma carência de estudos sobre os instrumentos de medida disponíveis que tenham tratado do processo decisório na aposentadoria, apresentando sua robustez teórica, validações efetuadas e aplicabilidade nas organizações e outros contextos. Sendo assim, o objetivo deste simpósio é apresentar os principais conceitos relacionados à decisão na aposentadoria, rever os principais instrumentos de decisão existentes na literatura e discutir as necessidades de estudos futuros da área. Para tanto, o primeiro trabalho tem como objetivo discutir as opções da aposentadoria, detalhando os principais preditores encontrados em pesquisas brasileiras re-

centes sobre o assunto. O segundo trabalho tem como objetivo apresentar uma revisão integrativa da literatura sobre instrumentos de decisão para a aposentadoria, destacando medidas relativas às decisões, intenções e interesses e na aposentadoria, bem como os preditores dessa decisão, e identificando os instrumentos de medida publicados internacionalmente para avaliar o processo decisório em relação à aposentadoria. O terceiro trabalho, por fim, visa discutir o panorama dos instrumentos existentes e apresentar uma proposta de medida que contempla todas as fases e opções deste processo decisório. Os resultados apresentam diversas pesquisas conduzidas até então relacionadas aos preditores da decisão da aposentadoria, analisa criticamente os instrumentos existentes na literatura e apresenta uma agenda de pesquisa existente para os estudos da área. Espera-se, ao final, avançar com a discussões teóricas do campo e oferecer aos profissionais que atuam nesta temática formas de avaliar os trabalhadores que estejam próximos a este processo, disponibilizando medidas que enriqueçam o entendimento sobre a realidade dos aposentados, em diversos contextos, tais como os programas de preparação para a aposentadoria (PPA) e outras intervenções relacionadas ao envelhecimento no contexto organizacional.

Fala 1: Fatores relacionados a decisão na aposentadoria

Lucia Helena de Freitas Pinho França (UNIVERSO)

Resumo : A transição para a aposentadoria é o período mais crítico da vida do trabalhador mais velho, mas não significa necessariamente se desligar totalmente do mercado de trabalho. A decisão da aposentadoria pode oferecer opções ao trabalhador desde a continuidade na empresa, o trabalho de ponte ou se aposentar definitivamente. Nesta apresentação, analisaremos os fatores ou preditores governamentais, individuais, relações sociofamiliares, do trabalho ou organizacionais da saída dos trabalhadores mais velhos do mercado de trabalho ou a sua manutenção. O objetivo deste trabalho é discutir com a audiência as opções da aposentadoria, detalhando os principais antecedentes encontrados em pesquisas brasileiras recentes sobre a decisão da aposentadoria. Para tanto, são discutidos os resultados de alguns estudos já desenvolvidos, entre os quais se destaca a pesquisa com empresa do setor de energia nacional com 511 empregados de 45 anos ou mais e outra realizada com universidade federal com 239 trabalhadores com mais de 50 anos, onde foram testados o EMCTAr - Escala de Motivos para a Continuidade no Trabalho, versão reduzida. Foram testados os três itens com maior carga fatorial por dimensão da EMCTA completa em participantes do setor de energia. Análises fatoriais confirmatórias evidenciaram a versão reduzida com 21 itens e sete dimensões: i) situação financeira, ii) condições físicas, iii) condições de trabalho, iv) importância do trabalho, v) relacionamentos no trabalho, vi) relacionamentos com a organização e vii) desenvolvimento intelectual. A segunda pesquisa confirmou a estrutura dos 21 itens e sete dimensões da EMCTAr. Nos dois contextos brasileiros foi constatada a validade da EMCTAr, baseada na estrutura e consistência interna do instrumento que deve ser associado a outras variáveis/construtos, que evidencia os principais fatores relacionados a decisão. A EMCTA reduzida -EMCTAr apresentou propriedades psicométricas que recomendam investigações em futuros contextos profissionais distintos, organizacionais, nacionais e transculturais. Como desdobramento, segue em curso uma grande pesquisa transcul-

tural quanti-quali com a participação do Brasil, Espanha, Colômbia e Portugal para verificar similaridades e diferenças nos Preditores da Decisão da aposentadoria. Além da EMCTAr serão utilizadas escalas que medem Volição no Trabalho, Controle do Trabalho, Flexibilidade no Horário do Trabalho, Satisfação no Trabalho e Demandas da Família e do Trabalho.

Fala 2: Instrumentos de medida e o processo decisório na aposentadoria

Silvia Miranda Amorim (UFMG)

Resumo: Sendo a aposentadoria um processo, a decisão por adiá-la, optar por um trabalho-ponte ou sair definitivamente do mercado de trabalho envolve duas fases: a intenção que, segundo a teoria do comportamento planejado, prediz a ação; e a ação em si. O objetivo deste trabalho foi identificar os instrumentos de medida publicados internacionalmente para avaliar o processo decisório em relação à aposentadoria. Foram encontradas dez escalas, a saber: 1. Scale of Interest in Bridge Employment and Phased Retirement ; 2. Retirement Intention Scale (RIS); 3. Escala de Actitudes Hacia la Jubilación; 4. Executives' Perceived Gains in Retirement (EPGR) and Executives' Perceived Losses in Retirement (EPLR); 5. Older Workers' Intentions to Continue Working (OWICW); 6. Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory (RERDI); 7. Reasons for Retirement Scale (RFR); 8. Scale of Factors Influencing the Post-career Employment Decision; 9. Escala de motivos para continuar trabalhando na aposentadoria (EMCTA); 10. Workers' Retirement Motivations Inventory (WRMI). A primeira medida refere-se aos interesses pelo trabalho-ponte e pela aposentadoria em fases e a segunda, às intenções para aposentadoria. Há escalas de apenas um fator (4 itens) e de 7 fatores (44 itens). Neste simpósio, serão apresentadas a quantidade de itens, de fatores bem como os índices de confiabilidade de cada uma das escalas. Analisando os idiomas em que foram publicadas originalmente, cinco escalas foram publicadas em inglês, duas em francês, uma em holandês, uma em espanhol e uma em português. Já quanto às medidas que já foram aplicadas em outros países, identificou-se somente três: Executives' Perceived Gains in Retirement (EPGR) and Executives' Perceived Losses in Retirement (EPLR); Older Workers' Intentions to Continue Working (OWICW) e Reasons for Retirement Scale (RFR). A análise desses instrumentos de medida nos permitiu identificar 23 fatores que atuam como preditores da decisão, divididos em quatro categorias: 1. fatores individuais: satisfação pessoal, busca por outros interesses, independência, novas experiências, condição física, circunstâncias financeiras e desenvolvimento intelectual; 2. fatores sociais e familiares: tempo para amigos e familiares, tempo para atividades culturais e de lazer e circunstâncias familiares; 3. fatores organizacionais e do trabalho: vínculos com o trabalho, equilíbrio trabalho vida-pessoal, percepção de autonomia, arranjos de trabalho flexíveis, estresse relacionado ao trabalho, satisfação e motivação no trabalho, condições de trabalho, relacionamentos no trabalho; e 4. fatores socioeconômicos: associação da aposentadoria à inatividade, idade avançada, morte. Por fim, serão discutidos os fatores que mais aparecem nas medidas e os que são menos contemplados.

Fala 3: Decisão na aposentadoria: construção de um instrumento de medida
Juliana Seidl (Longeva)

Resumo : O terceiro e último trabalho deste simpósio visa discutir o panorama dos instrumentos existentes e apresentar uma proposta de medida que contempla todas as fases e opções deste processo decisório. O instrumento de medida proposto engloba 29 itens divididos em 4 fatores. A seguir, apresenta-se cada fator com dois exemplos de itens: 1. Intenção de se aposentar mais cedo, o quanto antes (e.g. Gostaria de me aposentar mais cedo, se puder. Eu gostaria de parar de trabalhar o mais rápido possível); 2. Intenção de adiar a aposentadoria e continuar trabalhando (e.g. Pessoalmente, não tenho nenhum problema em adiar a aposentadoria. É importante para mim continuar trabalhando além da idade da aposentadoria.); 3. Intenção pela aposentadoria definitiva (e.g. Assim que eu puder me aposentar, vou parar de trabalhar completamente. Na minha opinião, trabalho e aposentadoria não combinam.); e 4. Intenção pelo trabalho-ponte (Não considero que trabalhar meio período durante minha aposentadoria seja uma desvantagem. Assim que eu for elegível para a aposentadoria, pretendo trabalhar em um novo emprego). A coleta de dados para identificação das evidências de validade desta escala está prevista para os meses de maio e junho de 2022 em brasileiros(as) que possuem 50 anos de idade ou mais e que vivem nas cinco regiões do Brasil. Concluímos que ainda não foi desenvolvido um instrumento que abranja todas as possibilidades e interesses relacionados ao comportamento e ao engajamento em atividades que envolvem a aposentadoria e o contexto social em que nos encontramos. Sugere-se, portanto, que sejam desenvolvidos, aplicados, validados e empregados instrumentos nesse sentido, e que sejam realizados estudos que relacionem as intenções de decisão com os motivos da aposentadoria. As mudanças causadas pela longevidade, aliadas aos diferentes arranjos de trabalho no mundo contemporâneo, têm levado a formas cada vez mais diferenciadas de vivenciar a aposentadoria. Espera-se que estes trabalhos auxiliem pesquisadores e profissionais a definir qual conceito de aposentadoria faz mais sentido nas investigações e projetos de intervenção que irão conduzir, bem como qual a medida mais adequada para alcançar os objetivos propostos.

SIMP06 | Simpósio: Uso de modelos na pesquisa em psicologia organizacional: críticas e reflexões
Coordenador: Magno Oliveira Macambira (UEFS)

Resumo: O presente simpósio tem como objetivo a discussão sobre o uso de modelos na pesquisa em psicologia organizacional, apresentando e discutindo com base em exemplos, algumas críticas e problemas que vêm sendo apontados, ainda que de maneira incipiente, em diferentes contextos e por diferentes pesquisadores. O uso de modelos trouxe grande benefício diante da possibilidade de análises mais robustas, com o uso, principalmente da análise de modelagem de equações estruturais. O alerta, entretanto, se refere a alguns aspectos que englobam a teoria psicométrica que se fazem necessários, sendo discutido que o pesquisador deve estar à frente do processo em uma investigação e não se submeter de maneira acrítica aos resultados obtidos. É nesse sentido que o primeiro participante, Prof. Dr. Magno Macambira (Universidade Estadual de Feira de Santana) faz uma apresentação com base em dados coleta-

dos em diferentes organizações que demonstram a possibilidade de um modelo ser alterado substancialmente diante da inclusão de uma variável específica. O Prof. Dr. Adriano Peixoto (Universidade Federal da Bahia) discute sobre a construção de modelos e a sua utilização baseada em pesquisas desenvolvidas com perfis amostrais limitados ou ainda a generalização para o contexto nacional de modelos desenvolvidos em outros contextos. Concluindo pela necessidade de haver bastante critério no uso de modelos em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Finalmente, o Prof. Dr. Marcos Aguiar de Souza (Universidade Federal do Rio de Janeiro) tem em sua apresentação argumentações sobre a necessidade indicativos de validade ecológica e validade clínica no uso de modelos em psicologia organizacional, destacando as implicações negativas para a tomada de decisão que modelos desprovidos de tais indicativos podem trazer. A discussão é apoiada em dados coletados que demonstram resultados contraditórios com instrumentos destinados a mensuração de uma mesma variável. A discussão final que une os 3 estudos, sugere a adoção de estratégias visando tornar o uso de modelos em POT mais próximos da realidade, de modo a de fato apoiar a tomada de decisão por parte de gestores.

Fala1: A importância do modelo teórico e suas consequências na interpretação dos resultados da pesquisa em POT

Magno Oliveira Macambira (UEFS)

Resumo: Esta apresentação tem como objetivo, discutir sobre a importância na composição dos modelos teóricos ao promover a escolha de variáveis a serem coletadas nas pesquisas em Comportamento Organizacional e a confiança nos resultados das análises quantitativas, quando não inserimos variáveis essenciais para a validade do modelo. Em um estudo envolvendo a busca de preditores do autoconceito de confiança, de realização e de competência, a partir de um conjunto de variáveis independentes, dentre elas, Percepção de Suporte Social, por meio dos seus componentes informacional, emocional e instrumental. A partir de uma análise de regressão múltipla, conseguimos observar que o modelo que preconiza que os três componentes de suporte social serão preditores de autoconceito de realização apresentam bons coeficientes de regressão. Contudo, quando inserimos entre as variáveis independentes, o nível de percepção de suporte organizacional, o modelo cai por terra. Todos os componentes de suporte social deixam de predizer o autoconceito de realização e ele passa a ser predito apenas pelo suporte organizacional. Em síntese, os modelos aceitos apresentam uma alteração significativa a partir da mera inclusão de uma variável independente no modelo (percepção de suporte organizacional), chegando a não sustentar a predição de alguns dos componentes presentes no modelo anteriormente aceito. Essa instabilidade na validade do modelo pela inclusão de uma variável no teste estatístico, pode pôr em xeque a confiabilidade nas conclusões da pesquisa, quando ela não inclui modelos teóricos mais complexos. Concluímos a partir desse estudo que o domínio teórico e a decisão de modelos complexos nas pesquisas são imprescindíveis para a confiança dos resultados, ressaltando a importância do papel do pesquisador nos processos de planejamento, revisão de literatura, síntese dos modelos e escolha das variáveis de composição da pesquisa. Por conseguinte, na direção oposta ao que foi expresso, construímos um questionamento aos mo-

delos "ateóricos" que tentam se fundamentar exclusivamente em resultados estatísticos para suportar explicações empíricas.

Fala 2: Validade ecológica e validade clínica: implicações para o uso de modelos na pesquisa organizacional

Marcos Aguiar de Souza (UFRJ)

Resumo: O presente estudo tem como objetivo a discussão de dois indicativos cruciais a serem obtidos no uso de instrumentos e de modelos em psicologia organizacional, mas que têm sido relativamente negligenciados: a validade ecológica e validade clínica. A validade ecológica diz respeito a obtenção, no contexto de investigação, daquelas relações já observadas em outros contextos. Assim, mesmo quando o contexto de pesquisa é alterado, as relações existentes entre as variáveis de pesquisa permanecem inalteradas. A validade clínica, por sua vez, se refere à adequação das conclusões obtidas na análise de dados, quando se faz referência a um membro do grupo. Dito de outra maneira, é o interesse em se verificar se os dados que definem um grupo, definem também um indivíduo. É comum em estudos na área organizacional haver total desconsideração de tais indicativos. Isso se torna preocupante quando se constata que muitas pesquisas contam com dados coletados em diversas organizações. As discussões são baseadas na coleta realizada com 466 estudantes de um curso de formação militar, todos do sexo masculino, que preencheram de forma individual e presencial, dois instrumentos destinados à mensuração do neuroticismo e instrumentos específicos para mensuração das variáveis mindfulness, locus de controle, autoeficácia e autoestima. Foram analisados dois modelos considerando, em cada um instrumento para mensuração do neuroticismo. O modelo 1 indicou uma forte influência das variáveis do estudo sobre o neuroticismo. O modelo 2, por sua vez, indicou que tais variáveis são irrelevantes para explicar o neuroticismo. A análise correlacional entre os 2 instrumentos para a medida do neuroticismo indicaram correlações não significativas. Quando cada instrumento sofreu um processo de Análise Fatorial Confirmatória, sendo, portanto, retirados aqueles itens com carga fatorial abaixo de 0,30, a correlação entre ambos passou para 0,8. Os resultados são discutidos com base no conceito de validade ecológica e validade clínica, sendo apontadas as consequências negativas para a credibilidade da pesquisa científica e para a tomada de decisão em contextos organizacionais.

Fala 3: Papel do modelo teórico na representação da realidade na pesquisa em POT

Adriano de Lemos Alves Peixoto (UFBA)

Resumo: Os modelos teóricos se constituem em poderosas ferramentas cognitivo-conceituais que nos permitem compreender aspectos específicos da realidade. Por definição, os modelos são uma representação dessa realidade não podendo com ela ser confundido. Eles podem ser mais ou menos complexos e expressar de forma mais ou menos adequada as relações entre variáveis envolvidas quando se trata de conhecer ou intervir em um fenômeno qualquer. Assim, modelos mais bem desenvolvidos tendem a se

aproximar da forma como os fenômenos efetivamente ocorrem no mundo real. Os modelos teóricos cumprem com um conjunto de funções que podem ser resumidos em alguns aspectos principais: a) eles fornecem um mapa conceitual da inter-relação entre variáveis e de como dados levantados podem ser categorizados; b) diante de uma realidade complexa e multifacetada eles nos auxiliam a manter o foco nos aspectos relevantes para a compreensão e a resolução dos problemas identificados, ao mesmo tempo que evidenciam aquilo que é secundário ou mesmo irrelevante; c) eles fornecem um guia para a análise e interpretação dos resultados encontrados; d) os modelos organizam e facilitam o desenvolvimento de uma linguagem comum entre os envolvidos ao explicitar os conceitos em uso; e) oferecem um conjunto de indicações básicas que apontam onde intervir e como conduzir esse processo. Entretanto, para que os modelos cumpram adequadamente com essas funções existe um pressuposto de que as medidas utilizadas são válidas e confiáveis e que as relações propostas encontram evidências empíricas que sustentam essas relações nos contextos específicos nos quais eles são aplicados. Essa apresentação se destina a discutir alguns problemas básicos relacionados ao desenvolvimento de modelos com base na utilização de medidas que foram validadas com base em conjuntos amostrais limitados. E como esses problemas distorcem a natureza dos fenômenos investigados e, portanto, impactam na nossa capacidade de entregar os resultados que pretendemos comprometendo a nossa imagem social.

SIMP07 | Simpósio: Recursos pessoais e do trabalho: conceituações, relações e impactos no mundo do trabalho

Coordenadora: Laila Leite Carneiro (UFBA)

Resumo: Os recursos, providos pelo indivíduo ou pela organização, são fatores que auxiliam o desenvolvimento do trabalhador, viabilizando o alcance de suas metas e o seu controle sobre o ambiente (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004), e sendo condicionantes centrais do bem-estar (Heaven et al., 2015; Hobfoll, 1989). Nesse sentido, são os recursos que, quando presentes, permitem ao trabalhador lidar com as diversas demandas no trabalho, amortizando o desgaste por elas desencadeado, reduzindo o estresse e ativando o processo motivacional (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti & Bakker, 2011). No entanto, sua função vai além do efeito de amortização, pois a sua mobilização permite que novos recursos valiosos sejam alcançados, além de facilitar a proteção daqueles recursos já existentes (Demerouti & Bakker, 2011; Hackman & Oldham, 1976; Hobfoll, 1989). Os recursos podem advir de diferentes fontes ou naturezas (Bakker & Demerouti, 2017; Nielsen et al., 2017), e oferecer influências em diversos aspectos da vida, relacionados ou não ao trabalho. No nível do indivíduo, há os recursos pessoais, que incluem características de personalidade e outras competências individuais (e.g. capital psicológico, abertura à experiência, comunicação, saúde física e mental, situação financeira, suporte familiar e comunitário, etc.). No nível do grupo ou da organização, destacam-se tanto aspectos mais relacionados à tarefa em si (como, por exemplo, clareza de papéis) quanto aspectos interacionais (e.g. suporte social) e de gestão (e.g. autonomia, prática de feedback etc.). Considerando todas as suas funções, o objetivo dessa mesa redonda é discutir a influência de recursos pessoais e do trabalho em diferentes fenômenos da

relação indivíduo-trabalho. Para tanto, no primeiro estudo, serão apresentados os impactos de dois recursos pessoais (autoeficácia e lócus de controle interno) e um recurso do trabalho (suporte organizacional) sobre três fenômenos: o bem-estar no trabalho, o comprometimento organizacional e a voz pró-social. No segundo estudo serão apresentadas as relações entre os recursos individuais e do trabalho na decisão pela aposentadoria ou continuidade no trabalho e no bem-estar na aposentadoria. Espera-se, com este trabalho, avançar nas discussões sobre a importância dos recursos a nível individual e organizacional, ao representar um componente de diferentes construtos, e refletir sobre estudos futuros e aplicabilidade no contexto organizacional. O terceiro trabalho avalia o papel das relações intra e interinstitucionais como recursos do trabalho e fator de promoção de saúde mental e bem-estar do trabalhador. Além disso, reflete sobre os atravessamentos das redes interinstitucionais no cotidiano de profissionais em que o processo de trabalho e seu desempenho dependem da efetividade dessas redes.

Fala 1: O papel dos recursos sobre o comprometimento organizacional, o bem-estar do trabalhador e seus comportamentos de voz pró-social

Laila Leite Carneiro (UFBA); Antônio Virgílio Bittencourt Bastos (UFBA)

Resumo: Apesar da necessidade de construir relações positivas entre o trabalhador, seu trabalho e a organização na qual atua, as quais fomentem fenômenos como bem-estar, comprometimento e voz nas organizações, ainda se conhece pouco a respeito de como estes três se relacionam, especialmente no estado da arte brasileira. Ancorado no movimento da psicologia positiva e no referencial teórico do modelo de demandas e recursos no trabalho (Job Demands-Resources Model - JD-R) (Demerouti et al., 2001), este estudo apresenta como objetivo central propor um modelo teórico-empírico que represente as associações que se estabelecem entre estes três fenômenos, considerando ainda a influência de três recursos, um deles provido pela organização (o suporte organizacional - recurso exógeno), e dois representando características individuais (o lócus de controle e a autoeficácia - recursos endógenos). Para tanto, foi realizada uma pesquisa de levantamento, quantitativa e de corte transversal. O instrumento foi composto pelas escalas previamente validadas referentes a cada um dos fenômenos inseridos no modelo, além de um questionário sociodemográfico e do termo de consentimento livre e esclarecido. Participaram 360 trabalhadores brasileiros, que foram acessados mediante estratégia de amostragem por conveniência e responderam aos questionários ou via survey online ou via aplicação física. Para as análises dos dados, utilizou-se modelagem de equações estruturais com o suporte do Software AMOS. Os resultados demonstraram que o comprometimento organizacional é um preditor direto de voz pró-social, mediando a relação que o bem-estar no trabalho estabelece com este comportamento. Além disso, concluiu-se que o JD-R é um modelo adequado na explicação da ocorrência destes fenômenos (X2/gl = 1,653; GFI = 0,917; CFI = 0,977; TLI = 0,973; RMSEA = 0,043), indicando que os recursos, tanto de ordem individual quanto de ordem organizacional, são determinantes na vivência do bem-estar no trabalho, no estabelecimento do comprometimento organizacional e na emissão da voz pró-social, sendo, conforme esperado, a relação mais intensa entre os recursos exógenos e o comprometimento e entre os recursos endógenos e o bem-

estar e a voz.

Fala 2: Recursos individuais, planejamento e aposentadoria

Silvia Miranda Amorim (UFMG); Lucia Helena de Freitas Pinho França (UNIVERSO)

Resumo: O crescente aumento do número de aposentados e de trabalhadores mais velhos, impulsionados pelo processo de envelhecimento populacional, trouxe o desafio de compreender os fatores relacionados ao processo da aposentadoria e de promover estratégias voltadas para esta população. Dentre esses fatores, os recursos individuais têm se destacado enquanto fatores que facilitam as decisões (de se aposentar definitivamente, continuar trabalhando ou optar por um trabalho de ponte) e promovem o bem-estar. O objetivo deste trabalho é apresentar resultados de dois estudos que relacionam os recursos individuais à decisão e ao bem-estar na aposentadoria. O primeiro estudo avaliou a percepção de 230 aposentados que ainda estavam trabalhando e a satisfação com suas vidas, respondendo a um questionário contendo escalas de Satisfação com a Vida, Percepção do Trabalho e Motivos para o Retorno ao Trabalho. Os resultados apontaram que a percepção do trabalho, a satisfação com a renda e os motivos intrínsecos, como o sentimento de produtividade, influenciaram a satisfação com a vida desses aposentados que retornaram ao trabalho. O segundo estudo propôs e testou um modelo explicativo da satisfação na aposentadoria que pressupunha os recursos individuais e a decisão como mediadores da relação entre o planejamento e a satisfação na aposentadoria. Participaram deste estudo 1.194 aposentados, residentes em todas as regiões do Brasil, que preencheram um questionário sobre a percepção da satisfação na aposentadoria, recursos individuais, situação empregatícia, planejamento realizado para a aposentadoria e características sociodemográficas. O modelo proposto foi confirmado parcialmente, no qual apenas os recursos físicos, financeiros e sociais exerceram papel mediador na relação entre o planejamento e a satisfação na aposentadoria. Os resultados dos estudos destacam a relevância do planejamento na aposentadoria para o desenvolvimento de recursos individuais, especialmente aqueles relacionados à saúde, finanças e relacionamentos sociais e familiares, essenciais ao bem-estar. Ao final, discute-se a importância de outros estudos e a necessidade de políticas públicas e organizacionais visando o suporte a decisão para a aposentadoria.

Fala 3: Contribuição das relações intra e interinstitucionais no acesso aos recursos do trabalho

Elisa Maria Barbosa de Amorim Ribeiro (UNIVERSO); Ranna Carolina dos Santos Cunha (UNIVERSO)

Resumo: A dinâmica entre as demandas e recursos pessoais e do trabalho preconizada pelo modelo JDR tem sido profícua não apenas na compreensão do que promove bem-estar, mas em chamar atenção dos pesquisadores para considerar múltiplos níveis de análise e suas interações. O trabalho de profissionais atuantes no enfrentamento à violência sexual é intrinsecamente transdisciplinar e intersetorial. Esse estudo avalia o papel das relações intra e interinstitucionais como recursos do trabalho e fator de promoção de saúde mental e bem-estar de trabalhadores que assistem vítimas de violência sexual. Participaram

do estudo 20 profissionais (psicólogos e assistentes sociais) que assistem vítimas de violência sexual. Foi realizada uma entrevista semiestruturada em profundidade, abordando o cotidiano de trabalho e fatores de risco e proteção à saúde mental. Em adição, foi realizado mapeamento das redes egocêntricas formadas por relações pessoais, profissionais e institucionais estabelecidas em decorrência do trabalho. A análise dos dados aconteceu em quatro etapas: 1) mapeamento da rede; 2) análise dos dados macro e microestruturais (centralidades de grau e intermediação, tamanho e densidade; 3) análise da força e grau de contribuição das interações nos processos de trabalho; 4) integração entre o padrão de configuração das redes e o conteúdo das entrevistas. Os resultados indicaram que a presença de fluxos interinstitucionais fluidos e mediados por laços multiplexos viabilizam processos chave da atuação em rede, como referência e contrarreferência dos casos atendidos. Nesse sentido, esse padrão de interação provê o acesso a recursos do trabalho como controle e feedback que favorecem a saúde mental dos profissionais. Ainda referente aos recursos do trabalho, o mapeamento das redes permitiu analisar como determinados padrões de interação podem favorecer a emergência do suporte social proveniente de gestores e colegas. Para além do contato com atores que fornecem suporte, o lugar que ocupam na rede e como se relacionam pode potencializar o acesso e a rapidez com que o profissional desfruta de suporte social. Por fim, o trabalho reflete sobre os atravessamentos das redes interinstitucionais no cotidiano de profissionais em que o processo de trabalho e seu desempenho dependem da efetividade dessas redes.

OF01 | Oficina de Pesquisa

Pesquisa 1: Identidade, trabalho e suicídio: um diálogo com a psicologia existencial

Elina Eunice Montechiari Pietrani (UVA)

Área: Psicologia do Trabalho

Palavras-chave: SUICÍDIO, IDENTIDADE PROFISSIONAL, PSICOLOGIA EXISTENCIAL

Resumo: Embora o mundo do trabalho tenha sofrido transformações, associadas principalmente aos avanços tecnológicos, sua importância estrutural parece, cada vez mais, acompanhar o homem. O trabalho, desde os primórdios da era moderna, vem se caracterizando como a própria identidade do homem, como uma condição fundamental na existência humana, sendo considerado, muitas vezes, o mais importante vínculo do homem com o campo social. Por outro lado, ele também é apontado por ramos de saberes diversos como a Psicologia, a Sociologia e a Psiquiatria, como fonte de transtornos e sofrimento, inclusive gerador do fenômeno do suicídio. Nosso objetivo, com este estudo, é, portanto, analisar a relação entre a decisão do homem em terminar voluntariamente a sua vida e a construção identitária em relação ao trabalho cristalizada na era moderna como aspecto imprescindível da existência. Ou seja, buscaremos compreender como o ato suicida relacionado com o contexto do trabalho se encontra enredado pelo discurso propagado na atualidade que orienta, determina e restringe o aspecto profissional como aspecto substancial da existência. Ocorre que a decisão pelo gesto suicida e sua relação com o campo laboral vêm recebendo contornos meramente pragmáticos pelas ciências humanas e pelas ciências médicas, que se inclinam comumente em duas perspectivas: uma que recai sobre os aspectos intrapsíquicos do sujeito, a outra que defende a responsabilização do contexto laboral e sua precarização. Acreditamos que tal entendimento, embora tenha seu valor, pode se mostrar insuficiente para nos aproximar do que, de fato, pode estar em questão para se compreender a decisão do homem em terminar com a própria vida e a questão da identidade profissional. Nesse sentido, como procedimento metodológico, o estudo se baseará no método fenomenológico-hermenêutico, tal como proposto pelo filósofo Martin Heidegger, filósofo que inspira a psicologia existencial. Pela fenomenologia, buscamos compreender o fenômeno tal qual ele aparece, em suas diversas possibilidades. Com base na hermenêutica, nosso estudo buscará a reconstrução da temática do suicídio e da identidade no trabalho historicamente constituído, através dos tempos até os dias atuais, para, em um diálogo com a psicologia existencial, compreender o fenômeno do suicídio e sua relação com a questão da identidade no trabalho que vá além da mera relação de causalidade, vigente nos estudos das ciências médicas e das ciências humanas, abrindo espaço para lançar um olhar mais sensível a essa relação e assim alcançar outros modos de pensar aquilo que está em jogo na apresentação do fenômeno.

Pesquisa 2: Identidade profissional como fator protetivo de saúde mental: o caso dos egressos da Psicologia/UFSC

Valéria de Bettio Mattos (UFSC)

Área: Psicologia do Trabalho

Palavras-chave: IDENTIDADE PROFISSIONAL, SAÚDE MENTAL, PSICOLOGIA

Resumo: Objeto de múltiplas funções psicossociais, o trabalho ocupa papel central na vida social, influindo, dentre outros aspectos, sobre a construção identitária. Ao ocupar diferentes espaços sociais, o sujeito assume também diferentes identidades, as quais são consideradas precursoras de saúde mental, uma vez que o desenvolvimento de psicopatologias apresenta correlação com crises de identidade. Dada a centralidade do trabalho, destaca-se aqui a identidade profissional, conhecida como a relação dinâmica e processual entre a ação laboral e aquilo que é considerado central para a constituição do sujeito como ser singular. A partir destas observações e entendendo que a construção identitária inicia-se ainda no processo formativo e permanece ao longo de toda a sua trajetória laboral, este estudo buscou verificar a presença de um sentido de identidade profissional entre os egressos do curso de Psicologia graduados pela Universidade Federal de Santa Catarina, além de compreender se a presença de uma identidade profissional promove bem-estar subjetivo e saúde mental. Para isso, realizou-se um estudo qualitativo, por meio de entrevista semi-estruturada em uma plataforma online, com dez egressos graduados entre 2010 e 2018 na Universidade supracitada. Após transcritas, as entrevistas foram submetidas à análise de conteúdo, a partir da qual as informações foram agrupadas em dez categorias temáticas: história de vida, trajetória universitária, metamorfoses do mundo do trabalho, trajetória profissional, contexto de trabalho, carreira, construção identitária, processo saúde/adoecimento mental, sentidos e significados do trabalho/profissão e pandemia de Covid-19. Os resultados indicaram que a construção de uma identidade profissional ocorre concomitantemente à atribuição de sentidos e significados ao trabalho, de modo que a execução de um trabalho com sentido viabiliza a identificação dos sujeitos entrevistados com a profissão psicólogo. Assim, o trabalho é reconhecido como fonte de realização pessoal e profissional, aprendizado, transformação e cuidado. A identificação com o trabalho permite maior estabilidade, entendendo o trabalho como uma experiência que possibilita a aquisição de conhecimento e com o qual se sente confortável para atuar. Além disso, os egressos apontam que o cuidado com a saúde mental do outro envolve também o autocuidado, o que permite que os sujeitos reconheçam e aceitem com maior facilidade suas limitações, buscando autoconhecimento e autopreservação. Deste modo, os dados da pesquisa sugerem que através da identificação com uma profissão carregada de sentidos positivos, o trabalho se caracteriza majoritariamente como fator protetivo de saúde mental.

OF02 | Oficina de Pesquisa

Pesquisa 1: Impacto do trabalho online no bem-estar dos professores durante a pandemia do COVID-19

Javier Labarthe Carrara (Universidad Católica del Uruguay)

Financiador: ANII
Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: BEM-ESTAR, COVID-19, TRABALHO ONLINE

Resumo: A atual pandemia de COVID-19, iniciada em dezembro de 2019 na cidade de Wuhan, província de Hubei, na China, levou-nos a assistir a uma transformação acelerada na organização do trabalho, que em muitos casos tem demonstrado um impacto no bem-estar de professores (Baker, Peele, Daniels, Saybe, Whalen, Overstreet e The New Orleans, 2020; Fernández Rodríguez, 2020). As medidas de distanciamento social, cujo objetivo era evitar o contágio massivo da doença, envolveram a reorganização das atividades laborais que têm sido continuadas remotamente, mediadas pelas tecnologias de informação e comunicação (TICs). A Organização Internacional do Trabalho (2020) indicou um aumento significativo do tele trabalho neste período, e a educação não foi exceção, em todos os níveis do ciclo formativo, os docentes têm dedicado tempo a adaptar as suas atividades a esta modalidade de trabalho online. Realizamos um estudo descritivo por meio de pesquisas transversais com uma amostra de 350 professores de instituições privadas de ensino que trabalharam em regime de tele trabalho durante a pandemia no Uruguai. Encontramos um aumento significativo na percepção das demandas do trabalho, juntamente com uma percepção de menor disponibilidade de recursos sociais, como de infraestrutura para esse tipo de atividade. Por meio da análise SEM, descobrimos que altas demandas e recursos reduzidos estavam ligados a altos níveis de ansiedade, problemas de sono e altos níveis de tecnoestresse. É fundamental refletir sobre o impacto e os desafios colocados pelo trabalho de ensino online. Isso poderia facilitar o desenvolvimento de intervenções para melhorar o bem-estar no curto prazo, mas também uma série de intervenções em nível organizacional que fornecem recursos para o ensino a distância com o uso das TIC no futuro. Bibliografía Baker, C. N., Peele, H., Daniels, M., Saybe, M., Whalen, K., Overstreet, S., & The New Orleans, T. I. S. L. C. (2020). The Experience of COVID-19 and Its Impact on Teachers' Mental Health, Coping, and Teaching. School Psychology Review, 1-14. Fernández Rodríguez, A. (2020). Salud mental del personal docente español durante la pandemia de Covid-19. OIT (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf Reynosa Navarro, E., Rivera Arellano, E. G., Rodríguez Galán, D. B., & Bravo Díaz, R. E. (2020). Adaptación docente educativa en el contexto covid-19: una revisión sistemática. Conrado, 16(77), 141-149.

Pesquisa 2: Relação das variáveis da psicologia positiva com a COVID-19 em trabalhadores

Alice Sofia Pereira Padilha (UFRJ)

Área: Ensino, Pesquisa, Atuação e Formação

Palavras-chave: PSICOLOGIA POSITIVA, COVID-19, TRABALHADORES

Resumo: Desde o final do ano de 2019, o mundo enfrenta uma crise após o surgimento da doença infeciosa causada pelo novo coronavírus (COVID-19) na cidade de Wuhan, na China. A Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de fevereiro de 2020, estabeleceu a nomenclatura oficial, quando o vírus foi denominado coronavírus-2 da síndrome respiratória aguda grave (SARS-CoV-2) e a doença infecciosa do coronavírus-19 (COVID-19). Diversos pesquisadores e centros de pesquisa se destinaram desde então a buscar formas de lidar com aquilo que ficou caracterizado como uma pandemia. No campo da Psicologia houve, entre outros, o interesse em se investigar como a Psicologia Positiva que tem como objetivo buscar investigar e valorizar aspectos como a felicidade, bem-estar, resiliência entre outros variáveis, ou seja, aquilo que faz a vida valer à pena. O presente estudo se insere em tal contexto. Assim, propõe-se uma investigação com o objetivo de verificar (1) se indivíduos com altos índices de variáveis dentro do contexto da psicologia positiva, que testaram positivo para Covid-19 apresentaram sintomas mais brandos que aqueles que possuem índices reduzidos dessas mesmas variáveis e (2) se indivíduos que não adoeceram de Covid-19 apresentam índices superiores nessas mesmas variáveis quando comparados aos indivíduos que adoeceram. Serão convidados a participar de forma voluntária do estudo, trabalhadores universitários do ensino privado da cidade do Rio de Janeiro, que já foram submetidos anteriormente a mensuração de variáveis de estudo da Psicologia Positiva, a responderem questões relacionadas a diagnóstico de Covid-19 através da plataforma do SurveyMonkey . Posteriormente estes dados serão analisados junto a dados coletados anteriormente, para verificação das hipóteses pertinentes a este estudo. Através de análises estatísticas investigando o coeficiente de correlação de Pearson entre as variáveis do estudo, que representa o grau de relação entre duas variáveis quantitativas. O Test-t para verificar se existe diferença quanto ao gênero dos respondentes. E ANOVA, referente a aspectos referente a tipo de regime de trabalho, sendo um procedimento usado para comparar a distribuição de três ou mais grupos em amostras independentes.

OF03 | Oficina de Pesquisa

Pesquisa 1: Os impactos da COVID-19 na percepção de suporte organizacional em um hospital oncológico

Luan Martins de Souza (Faculdade Católica do Rio Grande do Norte)

Área: Psicologia Organizacional

Palavras chave: Percepção de Suporte Organizacional, COVID-19, Hospital Oncológico

Resumo: No início de 2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS) decreta estado de Emergência de Sa-

úde Pública de Importância Internacional, em decorrência da pandemia da COVID-19, e, do seu surgimento até hoje, diversos foram os impactos na sociedade: elevado número de mortes, crises econômicas e laborais, agravos às doenças psíquicas, como a depressão e ansiedade, etc. Os profissionais da saúde estão entre os mais afetados por esses impactos, uma vez que estão expostos a riscos maiores de contaminação, sobrecarga de trabalho e falta de recursos para lidar com a pandemia, sendo fundamental um suporte organizacional para esse trabalhador, sendo definido a primeira vez por Eisenberg et al. (1986) como sendo o quanto a organização dá suporte ao trabalhador, e, se alcançado altos níveis, são atribuídos à valorização, aprovação, respeito, promoção, pagamento e acesso à informação, sendo fortes preditores de comprometimento, satisfação e bom desempenho, segundo Siqueira (2008). Assim, este trabalho teve como objetivo investigar como os impactos da COVID-19, físicos e psicológicos, a nível pessoal e organizacional, se relacionam com a Percepção de Suporte Organizacional de funcionários da Liga Mossoroense de Estudos e Combate ao Câncer (LMECC) de Mossoró/RN. Esta pesquisa foi do tipo de campo, descritiva, de caráter quantitativo e correlacional, e contou com 50 participantes, em sua maioria do gênero feminino (85,41%, n=41), com média de idade de 34 anos (DP = 9,27). Os participantes da pesquisa responderam a um questionário sociodemográfico, perguntas sobre a COVID-19 e a Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO), construída e validada por Siqueira (1995), possuindo nove itens, com alfa de Cronbach de 0,86. Os dados foram submetidos a análise estatística descritiva de frequência, média e desvio padrão e os participantes foram divididos em três grupos de acordo com a percepção de suporte, sendo classificados em fraca, média e forte. A partir do teste de Qui-quadrado, observa-se que existe diferença estatística significativa entre os grupos ao observar as pessoas que se percebem solitárias ou sem apoio de pessoas importantes ($x^2 = 7,483$ e $p = 0,024$), bem como em relação à frustração e sentimento de incapacidade ($x^2 = 12,757$ e $p = 0,002$). Ao realizar a Correlação de Spearmann, não foi possível encontrar nenhuma correlação forte entre a Percepção de Suporte Organizacional e os impactos da COVID-19, no entanto, várias outras correlações importantes mostram os impactos da falta de recurso, diminuição de salários e recompensas, aumento da carga de trabalho, etc.

Pesquisa 2: Saúde do trabalhador no contexto da COVID: atuação do psicólogo em saúde mental

Hudson Leonidas Lima de Freitas (Centro Universitário 7 de Setembro)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRABALHADOR, SAÚDE MENTAL, PANDEMIA

Resumo: SAÚDE DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DA COVID: ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO EM SAÚDE MENTAL Hudson Leonidas Lima De Freitas Resumo. A investigação sobre saúde do trabalhador constitui uma importante área de estudos acadêmicos, inclusive em função de a temática comportar abordagens variadas e interdisciplinares (COSTA & CASTRO, 2011). Com o agravo e aumento de casos da COVID-19, levanta-se a hipótese, Como o psicólogo atuante na Saúde do Trabalhador, atua em equipe multiprofissional, educação em saúde, promoção, reabilitação em saúde mental levando em consideração o combate à pandemia? Este artigo tem o objetivo caracterizar o campo teórico prático da Saúde do Trabalhador.

Pretende-se, ainda, identificar o papel a atuação da Psicologia, levando em consideração o combate à pandemia no Brasil no âmbito da Saúde Mental do Trabalhador. A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica. Esta pesquisa conclui- se que atualmente devido a pandemia torna-se evidente a valorização do SUS juntamente com a valorização do psicólogo como mediador em cuidado, escuta à promoção em saúde mental principalmente aos trabalhadores profissionais de saúde. Palavras-chave: Trabalhador. Saúde Mental. Pandemia. WORKER HEALTH IN THE CONTEXT OF COVID: PERFORMANCE OF THE PSYCHOLOGIST IN WORKER'S MENTAL ABSTRACT: Research on workers' health constitutes an important area of academic studies, also since the theme has varied and interdisciplinary approaches (COSTA & CASTRO, 2011). With the aggravation and increase in cases of COVID-19, the hypothesis arises, how does the psychologist working in Occupational Health, work in a multiprofessional team, health education, promotion, rehabilitation in mental health considering the fight against the pandemic? This article aims to characterize the practical theoretical field of Occupational Health. It is also intended to identify the role of Psychology, considering the fight against the pandemic in Brazil in the scope of Health and Mental Health of the Worker. The methodology used was bibliographic. This research concludes that currently due to the pandemic, the appreciation of the SUS becomes evident along with the appreciation of the psychologist as a mediator in care, listening to mental health promotion mainly to professional health workers. Keywords: Worker. Mental health. Pandemic.

OF04 | Oficina de Pesquisa

Pesquisa 1: Violência/assédio nas relações de trabalho: construção de estratégias de intervenção organizacionais

Carolina de Correa Marques (UFRGS)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: VIOLÊNCIA/ASSÉDIO, RELAÇÕES INTERPESSOAIS, INTERVENÇÕES ORGANIZACIONAIS

Resumo: A presente pesquisa objetiva mapear práticas de gestão relacionadas à violência/assédio nas relações de trabalho e construir com gestores e profissionais da área de gestão de pessoas de uma instituição pública, estratégias de sensibilização e de intervenções organizacionais preventivas e de enfrentamento. O tema unificador desta proposta é a violência/assédio no ambiente de trabalho. Parte-se do conceito de assédio como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo violência e assédio com base no gênero. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, inspirada nas abordagens teórico-metodológicas da Psicossociologia e Psicodinâmica do Trabalho (PDT), no escopo das Clínicas do Trabalho. A perspectiva psicossociológica busca contribuir para a transformação das relações sociais, fazendo parte da construção de projetos, criando a emancipação dos participantes. A PDT, por sua vez, como prática que se desenvolve junto a coletivos de trabalho, objetiva restaurar condições de possibilidades de ação, na tentativa de transformação da organização do trabalho

como força mediadora na realização pessoal. O delineamento é de uma pesquisa-ação, já na fase de coleta de dados, tendo o envolvimento da pesquisadora no seu ambiente de trabalho, uma Instituição de Ensino Superior de grande porte, no âmbito da Superintendência de Gestão de Pessoas, atuando como coagente na transformação dos processos organizacionais. Tal inserção permite o exercício de um duplo papel, como clínica social e pesquisadora-clínica, interessada na transformação do trabalho e no questionamento sobre o conhecimento produzido. Como principal instrumento, foi organizado um grupo de discussão para a produção de dados, por adesão voluntária. Os participantes são estimulados a contribuir ativamente na reflexão e construção de respostas aos problemas apresentados nas situações que vivenciam. Foram convidados servidores que ocupam posições de chefia, gerentes administrativos e atuantes na área de gestão de pessoas das unidades, além de servidores técnico-administrativos que atuam nos setores de atenção à saúde e de acompanhamento dos processos avaliativos institucionais. Com previsão de realização de cinco encontros, ou mais, já foram realizados três, até o momento, com média de oito participantes. Como resultados esperados, pretende-se a sensibilização do tema em pauta como política institucional, bem como um produto específico a ser elaborado pelo grupo de discussão, de um protocolo de ação, com estrutura de referência para as ações preventivas e de acolhimento aos casos de assédio moral na instituição em estudo.

Pesquisa 2: Efeitos da pandemia na saúde mental de trabalhadores universitários

Fernando Faleiros de Oliveira (UFF)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRABALHADORES UNIVERSITÁRIOS, SAÚDE MENTAL, PANDEMIA

Resumo: Breve Referencial Teórico: Para as principais carreiras que compõem instituições universitárias (técnicos-administrativos e docentes), as funções psicossociais do trabalho enfatizam o senso de pertencimento do indivíduo, a organização de tempo para realizações das tarefas, a identidade do grupo, e a centralidade do trabalho pela representação social das atividades ligadas ao ensino superior (Pazmiño et al, 2014; Romero-Diaz, 2016; Dalagasperina & Monteiro, 2016). Essas classes de trabalhadores tendem a sofrer mais ansiedade e depressão do que a população geral e as condições do local de trabalho causam ou agravam quadros de saúde, devido à exposição a estressores decorrentes das condições laborais. É fundamental entender a dinâmica entre os processos de trabalho e a saúde do trabalhador e os problemas externos e internos da organização, de modo a subsidiar a construção de intervenções organizacionais que contribuam efetivamente para a promoção de saúde mental nesse ambiente laboral (Mark & Smith, 2012; Minari & Guimarães, 2019). Objetivos: caracterizar o impacto da pandemia do Covid-19 na saúde psíquica de trabalhadores de uma instituição de ensino superior da cidade de Campo Grande/MS, por meio da verificação de existência e prevalência de suspeição de TMC, e de suas relações com as mudanças nas condições de trabalho. Método: pesquisa exploratório-descritiva, transversal e diagnóstica, online, utilizando como instrumentos o Questionário COVID e o SRQ-20. Resultados alcançados: realizado o envio de forma censitária para os trabalhadores da respectiva IES (N=289), foi validada a participação

de 61,2% (n=177 - 57,1% docentes; 42,9% técnicos-administrativos). As características mais prevalentes (p≤0,05 - teste de uma proporção) para os participantes foram: mulheres (68,1%), casadas (47,8%), idade média (39,2 anos) e que perceberam queda na renda familiar no período pandêmico (26,1%). Também relataram dificuldade em realizar o teletrabalho (52,2%) e não possuir um lugar adequado para tais atividades (63,8%). Ainda, 42% descreveram atuar por mais de oito horas diárias nas mudanças de condições de trabalho e 41,8% apresentaram escore de suspeição para transtornos mentais comuns - com aspectos de destaque em três quadros sintomáticos: humor depressivo ansioso (nervosismo, tensão e sentimento de tristeza), sintomas somáticos (dores de cabeça e problemas com o sono) e decréscimo de energia vital (cansaço e insatisfação na realização de tarefas). Por fim, se consolidou correlação entre reação física por sobrecarga emocional ou sobrecarga psicológica com humor depressivo-ansioso (r=0,69) e não possuir local adequado para trabalho remoto com dificuldade na satisfação com as tarefas (r=0,321).

OF05 | Oficina de Pesquisa

Pesquisa 1: Trabalho decente como pressuposto de felicidade no trabalho: uma pesquisa quantitativa

Cleria Vergilino Flores Nunes Colares (UFSC)

Área: Psicologia Organizacional

Palavras-chave: TRABALHO DECENTE, FELICIDADE, PSICOLOGIA POSITIVA

Resumo: Uma das formas de enfrentamento dos desafios impostos ao mundo do trabalho neste Século XXI é a concretização do conceito de Trabalho Decente. Criado pela Organização Internacional do Trabalho, em 1999, e ratificado pela Organização das Nações Unidas, em 2015, no seu 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, Trabalho Decente é a aspiração de trabalho digno e significativo para todos trabalhadores. No contexto organizacional, conforme referencial teórico, Trabalho Decente tem sido compreendido como variável de desenvolvimento organizacional, qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho, promovendo a construção de recursos, bem como potencializando forças individuais e relacionais. Apesar dos estudos no campo da Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT) ser insipiente, muitas pesquisas interdisciplinares associam Trabalho Decente à motivação, engajamento, civilidade relacional, autonomia e comportamento organizacional positivo, entre outros fenômenos. A presente pesquisa buscou investigar os efeitos do Trabalho Decente na percepção de felicidade no contexto laboral, a partir da perspectiva da Psicologia Positiva. Para tanto, aplicou o Questionário de Trabalho Decente (QTD) e o Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT) em uma amostra de 387 trabalhadores de uma organização pública federal brasileira, subdivididos em estatutários (n=333) e terceirizados (n=54). Entre os objetivos da pesquisa, buscou-se investigar se Trabalho Decente está associado à percepção de felicidade no contexto laboral; bem como se há diferenças significativas entre as percepções dos trabalhadores por categorias de vínculo empregatício (estatutários e terceirizados). Conforme os achados da pesquisa, os resultados confirmam a hipótese inicial de que Trabalho Decente Global (TDG) está positivamente relacionado à percepção de felicidade no contexto laboral e que há uma tendência positiva de quanto maior TDG,

maior percepção de felicidade no contexto laboral. Além disso, verificou-se que as principais dimensões do QTD relacionadas à percepção de felicidade no trabalho são: "Princípios e Valores Fundamentais" (r=0.80 ; p<0,01); "Trabalho produtivo e realizador" (r=0,76 / p<0,01); "Tempo de trabalho e carga horária adequada" (r=0,62 ; p<0,01). Não foram encontradas diferenças significativas nas percepções de Trabalho Decente e felicidade no trabalho entre trabalhadores terceirizados e estatutários, sendo que os primeiros apresentaram médias mais elevadas que os segundos. Espera-se, com este estudo, contribuir no fomento de futuras intervenções, estratégias e políticas organizacionais, principalmente em órgãos públicos. Além disso, busca-se avançar o conhecimento no campo da Psicologia Positiva das Organizações e do Trabalho (PPOT), ao utilizar o Trabalho Decente como ferramenta organizacional que contribui positivamente na percepção de felicidade no contexto laboral.

Pesquisa 2: Inventário da vida longeva no ambiente de trabalho

Juliana Seidl (Longeva)

Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: VIDA LONGEVA, INCLUSÃO ETÁRIA, GESTÃO DE PESSOAS

Resumo: Instrumentos de medida sobre práticas organizacionais direcionadas a trabalhadores mais velhos cresceram nas últimas décadas. Entretanto, a maioria das medidas existentes avalia o construto com escalas unidimensionais, mensurando apenas uma demanda em específico, sendo que, com o aumento da expectativa de vida, o adiamentos das aposentadoria e o crescimento de pessoas 60+ no mercado de trabalho por necessidade financeira ou interesse, cresce também a quantidade de demandas e desafios para as organizações. Assim, o Later Life Workplace Index (LLWI) - que está sendo traduzido em português para Inventário da Vida Longeva no Ambiente de Trabalho (IVLAT) - foi desenvolvido para oferecer uma estrutura multidimensional e sistêmica sobre o fenômeno para avaliar as práticas organizacionais direcionadas a um conjunto de trabalhadores envelhescentes. O LLWI possui 80 itens divididos em nove escalas, nomeadamente: clima organizacional (10 itens), liderança (6 itens), desenho do trabalho (14 itens), gestão da saúde (9 itens), desenvolvimento individual (8 itens), gestão do conhecimento (7 itens), transição para a aposentadoria (14 itens), trabalho continuado após a aposentadoria (7 itens) e saúde e cobertura de aposentadoria (5 itens). Destaca-se que cada escala apresenta uma quantidade diferente de fatores. O instrumento foi proposto inicialmente por um grupo de pesquisadores alemães, mas também já foi aplicado nos Estados Unidos. Deste modo, o objetivo do estudo que se encontra em andamento é identificar as evidências de validade da medida para a população brasileira. Neste momento, o questionário está sendo traduzido por dois especialistas que dominam o inglês e o português. Em seguida, realizaremos o processo de re-tradução com outros dois profissionais bilíngues. A previsão é de que o questionário seja aplicado a cerca de 1.200 profissionais que trabalham como gestores de pessoas em organizações públicas, privadas e do terceiro setor. Objetiva-se também aplicar medidas que avaliam esses construtos para verificação da validade convergente e discriminante. Por fim, espera-se que os resultados possibilitem o uso do Inventário e/ou de suas escalas por pesquisadores e profissionais brasileiros de mo-

do a estimular a implementação dessas práticas. Parte desses itens já têm sido aplicados em processos de consultoria para empresas privadas, porém nenhuma organização contratante aprovou a implementação dos 80 itens. Com base nessas descobertas, implicações para o uso do LLWI (IVLAT) na pesquisa e na prática e no futuro direções de pesquisa são discutidas.

OF06 | Oficina de Pesquisa

Pesquisa 1: Percepções de servidores públicos com diferença funcional sobre sua inclusão no trabalho em uma universidade

Orisvaldo Antônio da Silva (UFSJ)

Financiador: Capes e UFSJ
Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DIVERSIDADE FUNCIONAL, DESENHO DO TRABALHO

Resumo: As pessoas pertencentes ao grupo de diversidade funcional (pessoas com deficiência) compõem uma parcela expressiva da população brasileira, já que 15.791.945 habitantes, 7,65% da população, declararam possuírem pelo menos uma das diferenças funcionais, com grau severo ou de grande dificuldade, investigadas no censo demográfico 2010 (IBGE, 2010). Contudo, a despeito de ações afirmativas previstas na legislação, a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho não tem sido ampla, pois, sempre representaram menos de 1% dos vínculos de trabalho (setor público e privado) (Garcia, Benevides, & Alencar, 2017). No setor público, conforme é percebido na Relação Anual sobre Informações Sociais (RAIS) (Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2016), os servidores públicos com diferença funcional representam 0,33% da totalidade de servidores. Logo, se teve como problema as dificuldades na inclusão de pessoas com diferença funcional na Administração Pública. Assim, a presente pesquisa objetivou compreender a efetividade da inclusão de pessoas com diferença funcional (pessoas com deficiência) em uma Universidade Pública Federal, considerando suas possíveis relações com o desenho do trabalho e com a satisfação no trabalho, tendo como perspectiva a percepção desses sujeitos. Logo, foi realizado um estudo de caso, de natureza exploratória e descritiva, sendo a investigação desenvolvida com uso de métodos mistos, sendo empregado o grupo focal (abordagem qualitativa) e aplicados, na abordagem quantitativa, o WDQ (Questionário de Desenho do Trabalho) e o ISQVT (Inventário de Satisfação com Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho). Em relação aos principais resultados e conclusões, foram identificadas algumas evidências que fragilizam a efetividade da inclusão, principalmente relacionadas às condições de acessibilidade. Quanto ao desenho do trabalho, os maiores níveis de concordância se referem a realização de múltiplas tarefas, ao suporte social, ao significado da tarefa e a autonomia (decisão, realização e planificação do trabalho), características que estão alinhadas com o perfil educacional dos sujeitos pesquisados. Já a satisfação com o trabalho tem forte relação com a realização profissional e com o valor simbólico atribuído à missão social de ser servidor público.

Pesquisa 2: Crenças sobre a deficiência e barreira atitudinal

Lidiane Campos Villanacci (UFSJ)

Financiador: Cnpq
Área: Diversidade, inclusão e equidade
Palavras-chave: PESSOA COM DEFICIÊNCIA, ATITUDE, CRENÇAS

Resumo: Os fatores que implicam na exclusão e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho são objetos de investigações sistemáticas nas últimas duas décadas, porém constituem ainda um desafio dentro das organizações no Brasil. Crenças e atitudes que corroboram com uma cultura capacitista predominante na sociedade, e consequentemente no mercado de trabalho, dificultam a garantia dos direitos das pessoas com deficiência. Partindo da hipótese de que as crenças impactam no repertório de atitudes das pessoas, o trabalho apresentado buscou identificar evidências empíricas das relações entre crenças e atitudes, além de fatores sociodemográficos que possam estar relacionados a maior inclusão ou exclusão de pessoas com deficiência nos locais de trabalho. Participaram da pesquisa 136 pessoas, sendo que 34% delas trabalhavam com pessoas com deficiência, de distintos segmentos do mercado de trabalho que responderam a um questionário online contendo questões sobre atitude e crenças sobre a deficiência. Diferenças significativas não foram identificadas entre as crenças e atitudes de pessoas que trabalhavam, ou não trabalhavam, com pessoas com deficiência. Sendo que quase a totalidade das pessoas com deficiência com as quais elas trabalhavam, atuavam em cargos operacionais. Análises correlacionais foram realizadas visando identificar relação entre variáveis de crença e atitude. Os resultados indicaram que quanto maior a crença em pressupostos da inclusão, mais favorável a atitude em relação ao trabalho de pessoas com deficiência. Além disso, quanto mais as crenças se ancoram em pressupostos que associam a deficiência à ausência de normalidade e baixo desempenho, menos favorável é a atitude em relação ao trabalho dessas pessoas. Esses resultados podem contribuir para a compreensão da exclusão dessas pessoas no mercado de trabalho e também para a alocação dessas pessoas em cargos predominantemente operacionais. Além disso, trazem evidências de que a deficiência ainda é um fator que impacta a avaliação das possibilidades de desempenho das pessoas, mesmo quando pesquisas e práticas têm indicado que fatores de contexto organizacional e de acessibilidade são fatores preponderantes quando se comparam a avaliação do desempenho de pessoas com e sem deficiência. Pesquisas como a desenvolvida mostram que a crença das pessoas sobre a deficiência é algo que precisa ser fonte de intervenções nas organizações, abrindo novas agendas de pesquisas em relação à avaliação de treinamentos de sensibilização de gestores e pares visando a modificação dessas crenças.

OF07 | Oficina de pesquisa

Pesquisa 1: Saudade dum cafezin? Proposição de pesquisas sobre relacionamento interpessoal, conflito e bem-estar no teletrabalho

Ítalo de Paula Casemiro (UERJ)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: BEM-ESTAR, RELACIONAMENTO INTERPESSOAL, TELETRABALHO

Resumo: Mudanças recentes no setor público como o teletrabalho têm sido consequência do avanço tecnológico e de alterações nos procedimentos organizacionais. Com a pandemia, o que era pontual em algumas instituições, tornou-se prática comum em organizações públicas de diferentes níveis, regiões e áreas de atuação. A adoção de tal modelo de trabalho gera implicações sobre as relações interpessoais, com possíveis conflitos, especialmente devido ao estresse ocupacional e/ou laboral, ao excesso de trabalho, além de outros fatores que atuam sobre a satisfação no teletrabalho. Partindo desse contexto, estamos propondo uma pesquisa acerca das percepções e as repercussões da adoção do teletrabalho nas interações interpessoais, seus impactos nos conflitos laborais e no bem-estar de teletrabalhadores. Para atingir esse objetivo, propusemos uma tese com a realização de cinco estudos complementares entre si, em uma lógica de que um estudo gera subsídio para os demais. O primeiro, em fase de finalização, irá comparar as representações sociais sobre o teletrabalho, entre trabalhadores que já praticam e os que ainda não praticaram essa modalidade. O segundo estudo visa investigar, a relação existente entre os conflitos no ambiente laboral do teletrabalho e as características observadas na interação interpessoal com colegas. O terceiro estudo, objetiva investigar as configurações que o conflito organizacional adquire com a adoção do teletrabalho. O penúltimo objetiva elaborar e investigar as evidências de validade e fidedignidade de uma escala para mensurar o presenteísmo entre teletrabalhadores. Por fim, o quinto estudo tem por finalidade identificar as demandas e os recursos do trabalho e os recursos pessoais que se relacionam com o bem-estar e com o presenteísmo no contexto do teletrabalho. Trata-se, portanto, de uma tese multimétodo sobre o teletrabalho, englobando estudos de representações sociais, surveys e entrevistas. Os três estudos do tipo survey contarão com a aplicação de diferentes instrumentos por meio de plataformas digitais, tais como a Escala de Conflito Triplo (Triplo 3 IC) e o Inventário de Interações Interpessoais (I^3). As análises desses estudos preveem modelagem de equações estruturais e evidências de validade de instrumento, com apoio do software Jasp. Já o estudo qualitativo derivará da realização de entrevista semiestruturada sobre os conflitos no contexto do teletrabalho, sendo os resultados analisados com o auxílio do software Maxqda 2022. Almeja-se que os resultados dos estudos propiciem contribuições para a compreensão dos reflexos do teletrabalho, considerando fatores como isolamento social e sobrecarga de trabalho, além da interdependência de tarefas e resultados entre os teletrabalhadores.

Pesquisa 2: Avaliação de uma intervenção para equilíbrio trabalho-vida: refletindo sobre mecanismos de ação e múltiplos desfechos

Gabriela Trombeta Santos (UFSCar)Financiador:Empresa Pública - Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado de São Paulo

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: CONFLITO TRABALHO-VIDA, INTERVENÇÃO , APLICATIVO

Resumo: Breve referencial teórico: Muitos trabalhadores apresentam dificuldades em conciliar suas demandas de trabalho e vida pessoal, especialmente as demandas da vida familiar. Apesar de tais dificuldades estarem associadas a prejuízos na saúde física e mental do indivíduo, são poucos os estudos experimentais avaliando a eficácia de programas de intervenção para o aumento do equilíbrio trabalho-vida pessoal, o que dificulta a implementação de intervenções baseadas em evidências por parte de profissionais da saúde, empresas e políticas públicas. Objetivo: Este trabalho tem como objetivo apresentar e discutir o delineamento de uma pesquisa para avaliar os efeitos de um programa de intervenção para o aumento do equilíbrio trabalho-vida pessoal. Método: O programa de intervenção será baseado em mindfulness, auto administrado através de um aplicativo para celular, por meio de módulos que integram (a) conteúdos psicoeducativos, (b) práticas de atenção plena e de autocompaixão e (c) atividades para estimular reflexões sobre como melhorar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. A intervenção será realizada com adultos que exerçam algum tipo de atividade remunerada e apresentem dificuldades de equilíbrio trabalho-vida pessoal. Os participantes serão divididos randomicamente entre o grupo de intervenção e grupo controle. A avaliação da intervenção será conduzida dentro do próprio aplicativo. Como o equilíbrio trabalho-vida pessoal é uma variável multidimensional e os componentes da intervenção podem gerar diferentes desfechos, serão apresentadas para discussão possíveis variáveis, instrumentos de medição e frequência de testagem que poderiam ser adequados para a avaliação da intervenção, refletindo sobre suas diferentes contribuições. Para tornar possível uma discussão fundamentada a respeito das variáveis a serem mensuradas, o trabalho será iniciado com a apresentação do conceito de equilíbrio trabalho-vida e de fatores que influenciam o equilíbrio. Em seguida, será apresentado um modelo lógico de como programas baseados em mindfulness influenciam no equilíbrio trabalho-vida pessoal, identificando os mecanismos de ação esperados na intervenção. Por fim, será apresentada opções para a estratégia de avaliação, abrindo espaço para uma discussão metodológica. Resultados esperados: Espera-se que a apresentação deste trabalho contribua para a discussão de elementos importantes a serem levados em consideração no processo de avaliar os efeitos de intervenções no contexto da psicologia organizacional e do trabalho, usando um aplicativo de celular.

OF08 | Oficina de pesquisa

Pesquisa 1: Trajetórias profissionais: formação e inserção de egressos de Psicologia no mundo do trabalho

Valéria de Bettio Mattos (UFSC)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: TRAJETÓRIA PROFISSIONAL, NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO, PSICOLOGIA

Resumo: Trajetórias profissionais são compreendidas como o percurso profissional realizado pelos sujeitos ao longo de suas vidas. Assim, o estudo sobre trajetórias permite identificar movimentos dinâmicos

realizados pelos trabalhadores em determinado contexto social e investigar facilitadores ou entraves que podem influenciar suas carreiras. Levando também em consideração as características da nova morfologia do trabalho, como instabilidade, flexibilização de contrato e precariedade laboral, revelam-se fatores que emergem nessas trajetórias e carreiras, os quais devem ter seus impactos avaliados. Desse modo, investigar a trajetória de psicólogos egressos pode contribuir na expansão dos conhecimentos relacionados aos atravessamentos do mundo do trabalho em seus percursos profissionais e possibilitar a identificação de elementos que compõem o período de formação e inserção desses profissionais no mundo do trabalho. Assim, esta investigação teve como objetivo caracterizar fatores que marcam a trajetória de egressos do curso de psicologia, com o intuito de observar de que modo as características do mundo do trabalho impactam suas trajetórias. Para tanto, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com dez psicólogos formados em uma universidade federal do sul do Brasil e o corpus resultante foi submetido à análise de conteúdo de Bardin, a partir da qual emergiram sete categorias: história de vida; trajetória universitária; trajetória profissional; carreira; contexto de trabalho; pandemia de Covid-19 e metamorfoses do mundo do trabalho. Os conteúdos de tais categorias revelam que as trajetórias profissionais podem ser usadas como espelhos das mudanças no mundo do trabalho e que há influência das mudanças globais nos projetos de vida e carreiras e nas relações de trabalho, verificou-se também que os percursos formativos e inserção laboral são diversos e que desafios e oportunidades de trabalho são vivenciados de maneira ambígua do decorrer da pandemia de Covid-19. Esses resultados evidenciam elementos inerentes às trajetórias profissionais de psicólogos da atualidade e vão ao encontro da realidade experimentada pela categoria, apresentando indicadores a partir dos quais as instituições de ensino superior podem desenvolver práticas formativas de preparo e facilitação para o ingresso desses estudantes no mercado de trabalho. Aponta-se ainda uma agenda para estudos futuros, como a necessidade de investigar as influências da pandemia de Covid-19 em carreiras, estudar trajetórias de egressos em paralelo com protagonismo e engajamento estudantil, além de aprofundar conhecimentos sobre trajetórias profissionais e desenvolvimento de identidade profissional, com o intuito de expandir conhecimentos que favoreçam estratégias de inserção profissional e desenvolvimento de carreira.

Pesquisa 2: O impacto da educação profissionalizante no Mercosul: uma revisão integrativa

Camila Costa (PUC)

Área: Psicologia do Trabalho

Palavras-chave: TRABAJO JUVENIL, EDUCACIÓN PROFESSIONAL, JOVEM APRENDIZ

Resumo: A transição da escola para o mercado de trabalho constitui-se em um momento crítico para os jovens de baixa renda que vivem em países subdesenvolvidos e em desenvolvimento, pois a impossibilidade de se ofertar um emprego digno a toda essa população contribui para a desigualdade social nesses locais. Os programas sociais de treinamento ocupacional para o segmento jovem propiciam o desenvolvimento de habilidades sociais requisitadas pelo mercado de trabalho, como liderança e resolução de con-

flito, acarretando em resultados profissionais positivos a longo prazo para seus participantes. O objetivo deste estudo, o qual está em andamento, é investigar o impacto socioeconômico das políticas de educação profissionalizante destinada a jovens em idade escolar nos países membros efetivos e associados do Mercosul. A pesquisa de revisão será realizada com o método de revisão integrativa a partir da questão norteadora: as práticas de educação profissionalizante nos países membros efetivos e associados do Mercosul incidiram em melhorias para a sociedade? O estudo será realizado em 4 momentos: na primeira etapa, buscar-se-ão artigos nas bases de dados Latindex, LatinRev, Pepsic, Redalyc, Redib e Scielo, com as palavra-chaves em português e espanhol: educación vocacional,y, trabajo juvenil, educación profesional, jovem aprendiz, e, educação profissional. No segundo momento, serão aplicados os filtros para a busca por artigos em revistas de Psicologia, Educação e Ciências Sociais apenas dos países membros efetivos e associados do Mercosul e publicados entre os anos 2010 e 2022. Na terceira etapa, selecionar-se-ão os artigos a partir do título do estudo. No quarto momento, os resumos serão lidos a fim de selecionar apenas os artigos que abordam a contribuição da educação profissionalizante para o desenvolvimento de jovens em idade escolar, bem como o impacto dessas políticas no desenvolvimento socioeconômico dos países do Mercosul. Tem-se a hipótese de que a educação profissionalizante de jovens com idades entre 17 e 21 anos favorece a inserção deles no mercado de trabalho, pois possibilita o desenvolvimento de competências profissionais adequadas às necessidades do mundo laboral. Acredita-se, também, que a educação profissionalizante, ao possibilitar uma rápida inserção no mercado dos jovens advindos de famílias de baixa renda financeira, auxilia na diminuição da desigualdade social.

OF09 | Oficina de pesquisa

Pesquisa 1: Vieses cognitivos no processo decisório de gestão da diversidade nas organizações

Mauricio Santos de Jesus (USP)

Área: Diversidade, inclusão e equidade

Palavras-chave: VIÉS COGNITIVO, GESTÃO DA DIVERSIDADE, TOMADA DE DECISÃO

Resumo: Referencial Teórico: No Brasil, trabalhadores brancos ganham, em média, 74% a mais do que pretos e pardos; esse último grupo representa 56% da população brasileira (IBGE, 2019). Em um experimento onde mais de 5 mil currículos falsos foram enviados a diferentes empresas em Boston e Chicago, Bertrand e Mullainathan (2002) demonstraram que o nome do candidato pode influenciar as chances de o currículo ser lido ou não. No estudo, os nomes associados ao estereótipo "branco" possuíam mais sucesso de serem lidos positivamente, enquanto currículos com "nomes negros" aumentavam a chance de a empresa não responder. O "embranquecimento de currículo" é uma técnica utilizada por minorias étnicas para aumentar suas chances de receber um convite para uma entrevista de emprego. Diante de empresas que promovem a diversidade, minorias evitam embranquecer seus currículos, favorecendo a transparência de suas etnias. Em contraste, recrutadores de empresas diversas não reduziram a discriminação contra currículos desembranquecidos (Kang; DeCelles; Tilcsik; Jun, 2016). Deste modo, é evidente

que até mesmo empresas favoráveis à diversidade, reproduzem desvantagens diante de candidatos negros, estando vulneráveis aos vieses cognitivos durante o recrutamento. Assim, apresenta-se uma lacuna nos estudos sobre tomada de decisão e promoção de diversidade. Objetivos: O estudo investiga a presença de vieses e preconceitos no processo de recrutamento e seleção das organizações brasileiras. Para isso, pretende-se verificar se recrutadores de empresas mais diversas tomam decisões menos preconceituosas do que recrutadores de empresas menos diversas. Método: A metodologia foi adaptada a partir de estudos recentes conduzidos por Brady et al. (2015), Kaiser et al. (2013) e (Hofhuis et al., 2013). Profissionais de recursos humanos de empresas brasileiras serão convidados a participar de uma pesquisa onde deverão avaliar e selecionar candidatos para um processo seletivo fictício com uma notória disparidade racial entre os candidatos selecionados. Os participantes deverão preencher escalas sobre Justeza Procedimental e Suporte a Processos contra Racismo, adaptada de Brady et al. (2015). Resultados Esperados: Por meio da escala de Presença de Estrutura de Diversidade, espera-se encontrar diferenças entre os grupos de participantes em empresas mais ou menos diversas. Indicando que empresas mais diversas são mais condescendentes às injustiças em relação a pessoas negras.

Pesquisa 2: Antecedentes da aspiração de carreira feminina

Letícia Barbosa Silva (UFU)

Área: Psicologia do Trabalho
Palavras-chave: MULHERES, ASPIRAÇÃO DE CARREIRA, LIDERANÇA

Resumo: Com o passar do tempo o número de mulheres que compõem o mercado de trabalho aumentou, porém, elas seguem sendo sub-representadas em cargos de liderança e precisam enfrentar diversos empecilhos para garantir sua permanência e progressão na carreira. Desse modo, é necessário que sejam desenvolvidas investigações acerca dos fatores que influenciam positiva ou negativamente as aspirações de carreira de mulheres. As aspirações de carreira podem ser definidas com o grau em que o indivíduo aspira por posições de liderança, pela realização profissional e avanços educacionais, e estão diretamente ligadas aos seus interesses e escolhas profissionais e desempenho na carreira. Portanto, o presente estudo tem como objetivo analisar, por meio de um survey, o impacto de fatores externos (percepção de apoio e presença de modelos de referência) e internos (atitudes relativas à papéis de gênero e realização profissional) sobre as aspirações de carreiras de mulheres. A amostra consistirá de aproximadamente 110 mulheres maiores de 18 anos, estudantes ativamente matriculadas em uma instituição de ensino superior, de áreas diversas de formação. A pesquisa será submetida ao comitê de ética, e após aprovação, será iniciada sua divulgação e aplicação, por meio de um formulário eletrônico, composto pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e cinco questionários (Questionário Sociodemográfico, Escala de Aspiração de Carreira - Revisada, Escala de Influência de Outros nas Opções Acadêmicas e de Carreiras, Escala de Atitudes Relativas aos Papéis de Gênero e Escala de Realização Profissional). Os dados serão analisados por meio de estatísticas descritivas e inferenciais, por meio do programa SPSS. É esperado que os resultados demonstrem que atitudes mais positivas relativas aos papéis de gênero, maior percepção de modelos

de referência e suporte e maiores níveis de realização profissional sejam preditores positivos das aspirações de carreira de mulheres. Desse modo, os dados obtidos por meio da pesquisa podem auxiliar no desenvolvimento de estratégias e intervenções que levem ao aumento dos níveis de sua aspiração de carreira. Isso pode alavancar a presença feminina em posições de liderança e em áreas ocupacionais mais diversas, o que pode auxiliar na conquista por uma maior equidade entre os gêneros, além de impulsionar um maior desenvolvimento econômico e social.

IP01 | Incubadora de projetos: O trabalho em psicologia no Brasil

Coordenador: Fernando Faleiros de Oliveira (UFF)

Área: Psicologia do Trabalho

Palavras-chave: TRABALHO, PSICOLOGIA, SENTIDOS E SIGNIFICADOS

Resumo: Breve Referencial Teórico: A diversidade de espaços de inserção da Psicologia, no mercado de trabalho brasileiro, tem domínios de atuação resguardados em documentos que apontam uma práxis com foco em intervenção e um modelo que vai além da mensuração de características psicológicas e intervenção em problemas de ajustamento. (Bastos & Gondim, 2010; Yamamoto & Amorim, 2010). A Psicologia se reconhece e é socialmente reconhecida como um campo multifacetado com temáticas, problemas, conhecimentos, tecnologias, modos de pensar e de atuar sobre as demandas oriundas de diferentes segmentos e contextos sociais, e, a tais áreas, correspondem assim, contextos de inserção e tipos de serviços que são prestados (Oliveira, 2021). Objetivos: estabelecer caminhos para analisar: similaridades e diferenças entre as áreas de atuação da profissão; e, sentidos e significados do trabalho para profissionais de psicologia no Brasil (e em outros países), de modo a compreender como o desenvolvimento da profissão intervem na percepção dos profissionais da Psicologia sobre a importância e o sentido do trabalho na respectiva área de atuação, de modo a apontar perspectivas e possíveis futuras áreas de atuação conforme o desenvolvimento da profissão até o momento. Justificativa: estudos sobre a profissão não figuram no eixo central de investigações dos pesquisadores da Psicologia, assim, desenvolver uma pesquisa que permita explorar esse campo do trabalho em psicologia, permite elucidar a dimensão e a diversidade profissional, existentes hoje, a partir de como foi construída essa realidade e quais novos campos já se desenham como propostas para o futuro da Psicologia no Brasil, perpassando sentidos, significados e reflexos na práxis da ciência e da profissão. Assim, os benefícios da pesquisa podem possibilitar maior conhecimento sobre a profissão, no Brasil (e em outros países), e a percepção dos profissionais sobre a própria atividade de modo a caracterizar o entendimento sobre determinado grupo ocupacional (que poderá ser replicado, a posteriori, com outros grupos). Estágio do Desenvolvimento da Pesquisa: pesquisa documental em andamento, entrevistas e demais atividades no aguardo para início e próximos passos. Lacunas a serem supridas: considerados os objetivos e a estrutura de trabalho propostas, espera-se encontrar pesquisadores ou grupos que atuem em linhas de investigação ou com grupos ocupacionais similares (no Brasil e/ou em outros países), de modo a se estruturar uma rede de atuação temática frente aos temas e que se possam desenvolver pesquisas interinstitucionais a partir desta proposta.

IP02 | Incubadora de projetos: Gestão da saúde mental e psicossocial relacionada ao trabalho no Brasil

Coordenador: Marina Greghi Sticca (USP)

Coautores: MAGDA MACEDO MADALOZZO, JOSÉ CARLOS ZANELLI, LILIA APARECIDA KANAN

Área: Psicologia do Trabalho

Palavras-chave: SAÚDE MENTAL, GESTÃO, PSICOSSOCIAL

Resumo: A pandemia da Covid-19 provocou modificações nos arranjos e condições de trabalho, o que trouxe novos desafios em relação à saúde e bem-estar dos trabalhadores, agravou os riscos e danos psicossociais e, de modo evidente, tornou os trabalhadores mais vulneráveis. No Brasil, diferentemente de outros países, como o México, Espanha e Chile, não existem normativas acuradas para os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, o que limita as atividades realizadas no país quanto à gestão dos fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho. O objetivo principal deste projeto é elaborar um protocolo de vigilância de riscos psicossociais, a partir de um modelo de gestão de saúde mental e psicossocial relacionada ao trabalho. Para tanto, propõe-se, inicialmente, realizar um mapeamento dos profissionais brasileiros que atuam em atividades ligadas à saúde mental e psicossocial, em organizações de qualquer tipo ou natureza, com vistas a identificar os recursos conceituais e práticos que são adotados em seus contextos de trabalho. Além disso, o projeto visa criar uma rede de pesquisadores e profissionais que atuam na área e identificar lacunas na gestão dos riscos psicossociais. O projeto ainda não foi iniciado. Espera-se com a atividade atrair pesquisadores com diversas formações interessados em integrar a pesquisa. Entende-se que a gestão preventiva e estratégica dos riscos psicossociais demanda conhecimentos de diferentes áreas, o que reforça o caráter interprofissional do projeto como diferencial. A complexidade envolvida nos processos de identificação, avaliação, proposição, implementação e acompanhamento de práticas para eliminar riscos e potencializar os fatores de proteção psicossociais em contextos de trabalho requer diferentes perspectivas de análise e de saberes. Portanto, entende-se como relevante a elaboração de um protocolo de vigilância de riscos psicossociais no trabalho, a partir de um modelo interprofissional de gestão de saúde mental e psicossocial relacionada ao trabalho. Tal protocolo pode auxiliar as organizações brasileiras a realizarem a gestão de saúde mental e riscos psicossociais.

LL01 | Psicologia da Carreira Vols. 1 e 2 (Vetor)

Ligia Carolina Oliveira-Silva (UFU) e Elziane Bouzada Dias Campos (Mentori.se)

LL02 | Orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: lições para pensar o futuro (Vetor)

Marcelo Afonso Ribeiro (USP)

LL03 | Psicologia Organizacional e do Trabalho: perspectivas teórico-práticas (Vetor)

Maria Nivalda Carvalho-Freitas (UFSJ), Daiane Rose Cunha Bentivi (UFBA), Elisa Amorim Ribeiro (Universidade Salgado de Oliveira), Melissa Machado de Moraes, Raphael Di Lascio (Associação Paranaense de Psicodrama), Sabrina Cavalcanti Barros (UFRN) e colaboradores

X CONGRESSO
BRASILEIRO DE
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

TRABALHOS COMPLETOS

A Precarização do Trabalho nas Relações Sociais de Sexo como fator determinante para a pobreza feminina - Brasil-Portugal

The Precariousness of Work in the Social Relationships of Sex as a Determining Factor for Female Poverty - Brazil-Portugal

Ana Lucia Alencar Burgos

Resumo

A categoria gênero contribui para desnaturalizar e historizar as desigualdades entre homens e mulheres, de modo histórico e relacional, para que não se incorra no erro de deixar de identificar os diferentes poderes detidos e sofridos por homens e mulheres (SAFIOTTI, 1992). Na dimensão da diversidade (gênero, raça), as mulheres estão inseridas num contexto de desigualdade. A garantia da autonomia econômica das mulheres é condição fundamental para a superação das desigualdades experimentadas por elas, especialmente pelas mulheres negras. O estudo de caso realizado em Duque de Caxias / RJ / Brasil é exemplo de trabalho precarizado entre as mulheres que vivem a pauperização feminina quando são observadas as categorias sexo, renda, trabalho, classe e escolaridade. Essa contextualização serve de mote para uma análise com enfoque nas desigualdades sociais no Brasil e em Portugal, votando particular atenção à precarização do trabalho feminino.

Palavras-chave: Pobreza, trabalho, desigualdades sociais

Abstract

The gender category contributes to denaturalize and historicize inequalities between men and women, in a historical and relational way, so that the mistake of failing to identify the different powers held and suffered by men and women is not made (SAFIOTTI, 1992). In the dimension of diversity (gender, race), women are inserted in a context of inequality. The guarantee of women's economic autonomy is a fundamental condition for overcoming the inequalities they experience. especially by black women. The case study carried out in Duque de Caxias / RJ / Brazil is an example of precarious

work among women who experience female impoverishment when the categories sex, income, work, class and schooling are observed. This contextualization serves as a motto for an analysis focusing on social inequalities in Brazil and Portugal, paying particular attention to the precariousness of female work.

Keyword: Poverty, work, social inequalities

1.Introdução

Em 1845, o papel das classes sociais e de seus conflitos nos processos histórico-sociais é central. Marx procurou demonstrar que o processo se inicia pela subordinação direta dos trabalhadores aos capitalistas. Antes do século XX, a vasta maioria dos trabalhadores do mundo executavam a maior parcela do seu trabalho em configurações outras que a de trabalho assalariado como conhecemos hoje.

Se incluirmos além da categoria classe, as categorias raça/etnia, podemos dizer que a tripla constituição do sujeito-gênero, raça/etnia e classe afasta a ideia de sua unicidade. Ao contrário, ele é múltiplo e contraditório, mas não-fragmentado. Com efeito, esses três antagonismos constituem um nó (Saffioti, 1987; Saffioti *et al*., 1992) que potencia o efeito dessas contradições tomadas, cada uma de per si, isoladamente. A multiplicidade do sujeito representa o reconhecimento, a aceitação e a defesa da diferença. A partir da publicação de o Segundo Sexo (Beauvoir, 1949) e sobretudo da emergência do feminismo na segunda metade da década de 1960, o tema da diferença entre os sexos tem sido recorrente.

Na transição entre a análise de papéis sexuais e a análise das relações de gênero está contido um salto epistemológico e, por consequência, uma alteração significativa na construção da ontologia. O sujeito feminino transita dentro e fora do gênero. Isso significa que mulheres podem vivenciar o gênero e, simultaneamente, fazer-lhe a crítica e/ou acionar matrizes alternativas de inteligibilidade de gênero.

O conceito de gênero foi, segundo Scott (1990, p.5), criado para opor-se a um determinismo biológico nas relações entre os sexos, dando-lhes um caráter

fundamentalmente social. Para a autora, o gênero enfatizava igualmente o aspecto relacional das definições normativas da feminidade. Este aspecto relacional vem da preocupação de alguns de que os estudos femininos se centravam sobre as mulheres de maneira demasiado estreita. Assim, a noção de gênero daria conta de que as mulheres e os homens eram definidos em termos recíprocos e não poderiam ser entendidos separadamente.

Desse modo, o conceito de gênero ao enfatizar as relações sociais entre os sexos, permite a apreensão de desigualdades entre homens e mulheres, que envolvem como um de seus componentes centrais, as desigualdades de poder. Nas sociedades ocidentais, marcadas também por outros 'sistemas de desigualdade, como apontado pela abordagem pós-estruturalista, é possível constatar, no entanto, que o padrão dominante nas identidades de gênero de adultos envolve uma situação de subordinação e de dominação das mulheres, tanto na esfera pública como na privada (CARVALHO, 1998).

As relações sociais de raça e sexo extrapolam o sistema em que vivemos, ainda que tenham sido incorporadas por ele. A clareza de tais relações não se esgota no atual modelo societário e reforçamos que o feminismo é capaz de realizar a construção do socialismo.

2.O Trabalho Feminino precarizado no mundo contemporâneo no Brasil

A sociedade do capital e sua lei do valor necessitam cada vez menos do trabalho estável e cada vez mais das diversificadas formas de trabalho parcial ou part time, terceirizado,

que são parte constitutiva do processo de produção capitalista. A diminuição de tempo físico do trabalho como a redução do trabalho manual direto, tem atingido diretamente as mulheres. O trabalho qualificado, multifuncional, dotado de maior dimensão intelectual, são trabalhos para os homens. Essas características do trabalho para mulheres e homens nos permite constatar que o capital não tem mais interesse em explorar o trabalho abstrato. Acaba por converter a tendência pela redução do trabalho (Antunes, 2009). O trabalho cada vez mais é precarizado e se intensifica a exploração do trabalho. Gera a competitividade e o desafio de sobrevivência das empresas capitalistas.

Com a atribuição e a definição de papéis sociais e de espaços diferenciados para atuação profissional, a divisão sexual do trabalho não somente é utilizada para separar atividades de homens e mulheres, mas ainda de classifica-los. A partir das condições objetivas e subjetivas dos papéis que ocupam socialmente e do modo desigual como são construídas as relações, as mulheres não possuem acesso igualitário ao trabalho, aos salários, aos bens, de maneira geral.

O trabalho feminino se inicia no trabalho doméstico desde os primórdios dos séculos. As mulheres eram referidas como “a do lar”, que exerce alguma atividade dentro da casa, atividade de cuidado, de assistência, responsável pela educação dos filhos, etc. As atividades fora da casa, na rua, eram designadas aos homens. Portanto já observávamos a precarizacão do trabalho feminino no trabalho doméstico.

O trabalho não remunerado desenvolvido no espaço doméstico de cuidado do próprio domicílio, de filhos, idosos, doentes, é uma atividade que contribui para a produção e reprodução da vida e que gera valor. Exclui-se, portanto, já de imediato, pouco menos de metade das mulheres que, por razões diversas, mas especialmente por conta das responsabilidades domésticas, não conseguem lançar-se ao mercado de trabalho (CISNE, 2014).

No período da industrialização brasileira, no processo de trabalho fordista-taylorista, a mulher passa a estender seu trabalho do meio doméstico para o trabalho na rua. As mulheres, bem como os jovens e as crianças, passam a exercer atividades fabris. Passam a ter contratos de trabalho, com carteira assinada, seguindo as normas da Comissão de Leis Trabalhistas (CLT) do Brasil, que garante os direitos trabalhistas dos trabalhadores assalariados.

Ao longo dos anos, após a revolução industrial, com as mudanças ao nível do processo de trabalho, a mulher passa a exercer atividades em tempo parcial, trabalhos informais, temporários, autônomos, em número absurdamente maiores que os homens. Este fenômeno ocorre tendo em vista que para as mulheres, estas atividades permitem a conciliação com o trabalho doméstico. Porém, o nível salarial é diminuído. A partir da década de 1970, as mulheres penetraram com bastante força no mercado de trabalho. Em 1970, apenas 18,5% das mulheres eram economicamente ativas. Em 2010, este valor foi de quase 50% (Alves, 2013). É importante mencionar que as mulheres não estiveram sempre fora do mercado de trabalho. Segundo o Instituto de Pesquisa Aplicada (Ipea, 2014),

> "Os primeiros dados oficiais apontam que, em 1872, elas representavam 45,5% da força de trabalho. Nesta época (...) as mulheres estavam empregadas predominantemente na agropecuária, nos serviços domésticos em lar alheio ou no serviço de costura por conta própria. Depois de 1920, a População Economicamente Ativa feminina reduz-se drasticamente, em parte porque no momento do primeiro recenseamento, boa parte da produção se desenvolvia nos limites domésticos" (Ipea, 2014, p.592).

A tendência da feminização do trabalho (e sua acentuada precarização) se mantém no Brasil. No período de 1981 a 1998 ocorreu um constante crescimento da população economicamente ativa feminina (PEA), chegando a alcançar 111,5% de aumento, muito mais acentuado que o masculino. A proporção do aumento de mulheres em relação aos trabalhadores é nítida, salta de 31,3%, em 1981, para 40,6%, em 1998. Nesta mesma época, o contrário ocorreu com os homens, que recuam de 68,7%, em 1981, para 59,3%, em 1998 (IBGE, 2010).

Nos últimos 50 anos, a população brasileira urbana cresceu em 633,4%. Em 1950, a taxa era de 36,1%, em 2000, era de 81,25 e em 2010, era de 84%. Entretanto, com relação a População Economicamente Ativa (PEA), apresenta as mulheres como maioria, tendo a distância entre os gêneros crescido ao longo dos anos, segundo dados do IBGE (2010). Em 1970 era de 20,8%, em 2010 chegou a 43,4%. A participação feminina reforçou-se em algumas formas de trabalho, como nas instituições públicas. A população trabalhadora feminina superou a masculina, mas a precarização do trabalho permanece com a desigualdade de renda entre homens e mulheres e a desigualdade entre atividades consideradas mais qualificadas (IBGE, 2000).

Entre os anos de 1998 e 2006, a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou em 37% (22% para os homens). As mulheres representam hoje cerca de 40%s das pessoas sindicalizadas no país (em 1998 eram 35%). Ocorreu em todos os setores da economia, inclusive entre os trabalhadores rurais. Segundo o departamento feminino da Central Única dos Trabalhadores (CUT), para lutar pela remuneração igualitária, a CUT colocou a questão das mulheres. As mulheres estão se filiando na CUT para lutar pela remuneração igual à dos homens nas relações de trabalho e em busca de melhorias nas condições gerais de trabalho (Folha de São Paulo, 08/10/2008).

5.O Trabalho Feminino precarizado no mundo contemporâneo em Portugal

O mundo do trabalho ao longo dos anos vem sofrendo transformações do trabalho assalariado, no setor de serviços, com a heterogeneização do trabalho. Introduz o continente feminino no mundo operário, vivencia-se uma subproletarização, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, terceirizado, que marca a sociedade dual no capitalismo avançado, onde trabalhadores imigram para os países de primeiro mundo, invertendo o fluxo migratório de décadas anteriores, que era do centro para periferia. Em consequência, ocorre o desemprego estrutural.

Marx coloca a crise da sociedade do trabalho, com o trabalho concreto e abstrato. Para ele, há um questionamento se com o trabalho concreto e útil, se produz valores de uso (Marx, 1971). Para ele, de um lado tem-se o caráter útil do trabalho, relação entre o homem e a natureza. É o momento em que se efetiva o trabalho concreto, em sua dimensão qualitativa. Deixando de fora o caráter útil do trabalho, temos o trabalho

humano abstrato. O trabalho concreto (Work) cria valores socialmente úteis. O trabalho alienado (labour) expressa a execução cotidiana do trabalho.

Compreender a classe trabalhadora significa perceber o significado da feminização do trabalho. Cerca de 40% ou 50% da força de trabalho em diversos países, que se tem absorvido pelo capital, preferencialmente no universo do trabalho parcial, precarizado e desregulamentado.

O golpe militar de 25 de abril de 1974 em Portugal abre portas à entrada em cena de milhões de trabalhadores, iniciando uma situação revolucionária em Portugal de tipo democrático. São as lutas pelas liberdades democráticas, o ódio à ditadura, que determinam a entrada em cena dos trabalhadores e sectores intermédios da sociedade, contra, aliás, as ordens da própria direção militar que tinha posto fim à ditadura, o MFA (Movimento das Forças Armadas).

Contextualizamos a seguir os dados referentes aos trabalhadores em Portugal que se encontram empregados, distribuídos por faixa etária. No ano de 2018, temos (59,0%) do total de trabalhadores empregados, sendo que (34,0%) possuem menos de 25 anos, (89,8%) possuem a idade de 25-34 anos, (92,2%) possuem a idade de 35-44 anos, (86,8%) com idade entre 45-54 anos e (63,4%) com idade entre 55-64 anos e (11,5%) com 65 anos ou mais.

Podemos concluir com os dados acima que tanto no ano de 2019 e 2018, a faixa etária 25-34 anos representa um percentual bastante significativo da taxa de atividade entre os anos, seguindo da faixa de idade de 35-44 anos.

Com relação ao indicador população desempregada à procura de novo emprego, total e por profissão, podemos descrever que registramos em 2011, 588,2 indivíduos por milhares. Em 2019, temos cerca de 278,9 indivíduos por milhares. Também podemos identificar nos dados apresentados que no total, existem 380,7 indivíduos, sendo distribuídos, conforme a atividade que realiza. As atividades- Pessoal, dos serviços e vendedores é a que se teve maior número de pessoas no período de 2017 a 2019, com destaque para o ano de 2017, com cerca de 93,1%. As atividades- Operários, artífices e trabalhadores similares, temos o menor número de pessoas, principalmente no ano de 2019, com 4,7%. Em quase todas as atividades há um decréscimo no número de pessoas ao longo dos anos de 2017 a 2019, com exceção das Atividades-Técnicos e profissionais de nível intermédio, que comparando com o ano de 2017, em 2018 caiu e em 2019 voltou a crescer.

Os estudos de género têm mostrado que homens e mulheres não podem ser considerados como categorias duais e internamente homogéneas. Assim, classe, etnia, orientação sexual, idade e geração, condição de deficiência, contexto nacional e global constituem fatores contextuais que condicionam os modos de viver no masculino e no feminino.

Os estudos de género, são necessários para valorizar os contributos do feminismo como movimento social, quer pelos seus avanços teóricos e metodológicos. Mas também porque as linguagens plurais do feminismo, que se exprimem nas artes, na cultura, na literatura, na filosofia permitem a transgressão de fronteiras valorizando estas várias formas de conhecimento da realidade e também as abordagens científicas.

Na década de 1980 do século XX a participação das mulheres no emprego em Portugal apresentava algumas diferenças em relação aos países mais desenvolvidos da Comunidade Económica Europeia (CEE), quer aos outros países da Europa do sul. Com os primeiros países, os mais desenvolvidos eram elevados os índices de participação das mulheres na atividade económica e, com os países da Europa do Sul, os índices eram menores de segregação das estruturas do emprego em função do sexo (Ferreira, 1993). Apesar de Portugal já ser um país industrializado, não manifestava a tendência identificada na literatura para o aumento da rigidez da divisão sexual do trabalho (Bradley, 1989). Embora evidente, a segregação sexual do emprego era menor do que em outros países.

As especificidades da estrutura social que apontam menor grau de segregação são:: debilidade do tecido económico (industrialização com manutenção do peso da atividade agrícola e baixa taxa de assalariamento); expansão do Estado, fortemente interventivo nas relações de trabalho; fraca expressão do emprego a tempo parcial; grande fragmentação e rigidez da estrutura social (com fraca mobilidade); elevada taxa de feminizarão das profissões técnico-científicas; enquadramento político-jurídico de

homens e mulheres como pessoas produtoras num estatuto universalista de cidadania; fraco desenvolvimento dos serviços (Ferreira, 1993).

Em Portugal, o desenvolvimento deu-se num período em que nos países avançados se dava início à desindustrialização e à travagem do crescimento das grandes cidades. Hoje, defende-se frequentemente a ideia de que as estruturas sociais menos atomizadas e os modelos organizacionais menos taylorizados se adaptam mais facilmente às novas exigências do desenvolvimento. Os "late comers" podem, nesta perspectiva, não ter só desvantagens e, podem, além disso, aprender com as experiências dos "first comers". Toda esta constelação de situações, reforçada ainda pelo conjunto de ações promotoras da igualdade de oportunidades levadas a cabo no âmbito do cumprimento de diretivas e programas estabelecidos pela CEE, pode conduzir a uma menor segregação sexual da estrutura de emprego em Portugal (FERREIRA, 1993: 255-256).

6.Estudo de Caso- Projeto Volterra- Brasil

Baseado nas categorias trabalho e gênero buscamos estudar a Comunidade Volterra, localizada no município de Duque de Caxias/RJ. Neste estudo iremos identificar as relações sociais de sexo, raça, etnia, no trabalho, descrevendo as diferenças laborais que ocorrem nessas relações entre homens e mulheres.

Descrevemos a seguir os dados do objeto de estudo empírico, sobre as categorias trabalho, sexo, escolaridade, renda.

O condomínio Volterra está localizado no município de Duque de Caxias, um dos municípios da Baixada Fluminenses, do Rio de Janeiro, região sudeste do Brasil.

A região da Baixada Fluminense, que faz parte da Região Metropolitana do Rio de Janeiro, abrange 13 municípios. Possui 3,7 milhões de habitantes, o equivalente a 23% da população do Estado do Rio de Janeiro (ERJ), sendo que 2,1 milhões moram na Baixada I e 1,6 milhão na Baixada II.

A violência na Baixada Fluminense é um fenômeno a ser considerado, nesta região do Estado do Rio de Janeiro. A população que ali reside é a que mais sofre, com a existência de vários conflitos locais, que por sua vez, os limita de transitar pelos seus territórios onde vivem. A violência gera vários problemas para a comunidade, pois quando ocorrem os conflitos, os moradores têm dificuldade de saírem para trabalhar. As escolas, o comércio local os serviços públicos, muitas vezes tem que parar de funcionar. Desta forma, a violência traz como consequência a falta do bem-estar para os moradores desta região.

A violência na Baixada Fluminense é vista aqui enquanto processo histórico e espacial que, por mais que seja particular e local, expressa possibilidades mais amplas e gerais da reconfiguração da violência na sociedade brasileira (MOVIMENTO, 2015).

Segundo dados do IBGE (2010), a população do município de Duque de Caxias, onde está localizado o Condomínio Volterra, em 2010 era de 855.048 pessoas. A estimativa da população em 2017, segundo o IBGE, era de 890.997 pessoas. Entre 2000 e 2010, a

população de Duque de Caxias cresceu a uma taxa média anual de 1,00%, enquanto no Brasil foi de cerca de 1,17%, no mesmo período. Nesta década, a taxa de urbanização do município passou de 99,60% para 99,66%. Em 2021, a população estimada do município é de 929.449 pessoas. Segundo dados do Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho (SMARTLAB, 2020) a taxa geométrica de crescimento da população supracitada no período de 2010 a 2018, foi de. 0,67%.

Duque de Caxias possuía o Produto Interno Bruto (PIB) de R$ 39.779,40 no ano de 2015. O Percentual das receitas oriundas de fontes externas em 2015 era de cerca de 66,2 %, conforme dados do (IBGE, 2015). O Produto Interno Bruto (PIB) do município de Duque de Caxias no ano de 2018 foi de 41,6 bilhões.

Conforme informações disponibilizadas pelo IBGE para o ano 2016, dentre as atividades econômicas que compreendem o PIB do município, destacam-se: agropecuária (51%), indústria (31%), serviços (18%), administração, defesa, educação, saúde e seguridade social (1%).

O índice de Desenvolvimento Humano (IDH) representa um índice alto de cerca de 0,711. Portanto, este índice é uma característica do município com uma população na "linha da pobreza" e extrema pobreza, atingindo um percentual de cerca de 16,6%. Este município é também o segundo território com mais favelas no estado.

No que se refere à categoria Renda, conforme dados do Atlas de Desenvolvimento do ano de 2013, a renda per capita média de Duque de Caxias cresceu 72,54% nas últimas

duas décadas, passando de R$ 343,58, em 1991, para R$ 463,23, em 2000. Para R$ 592,81, em 2010. Isso equivale a uma taxa média anual de crescimento nesse período de 2,91% da renda.

A taxa média anual de crescimento da renda em Duque de Caxias foi de 3,38%, entre 1991 e 2000. E ainda, cerca de 2,50%, entre 2000 e 2010.

A proporção de pessoas pobres, ou seja, com renda domiciliar per capita inferior a R$ 140,00 no ano de 1991, passou de 18,81%. No ano de 2000 passou de 9,88%. Em agosto de 2010, passou de 25,84%.

Com relação a taxa de atividade, entre 2000 e 2010, da população de 18 anos ou mais (ou seja, o percentual dessa população que era economicamente ativa) passou de 64,95% em 2000 para 65,01% em 2010. Ao mesmo tempo, sua taxa de desocupação (ou seja, o percentual da população economicamente ativa que estava desocupada) passou de 20,89% em 2000 para 10,86% em 2010. Observamos que durante o período de 10 anos, a taxa de ocupação quase que permaneceu, explicando a dificuldade deste município na oferta de emprego para a população (ATLAS BRASIL 2019).

O condomínio Volterra se encontra no entorno da Bacia do Rio Iguaçu-Sarapuí, que fica localizada na região metropolitana do Rio de Janeiro, composta por sete municípios integralmente ou parcialmente inseridos em seus limites, a saber: Belford Roxo, Duque

de Caxias, Nilópolis, Nova Iguaçu, São João de Meriti, e parte do bairro de Bangu, no município do Rio de Janeiro.

O Condomínio Volterra está localizado nesta bacia do rio Iguaçu-Sarapuí, que têm uma área de drenagem que mede 726 Km2 , dos quais 168 Km2 representam a sub-bacia do Sarapuí e 558 Km2 a do Iguaçu. (GOVERNO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, 1996).

A ocupação nessas áreas tornava-se um risco devido à forte pluviosidade do município de Duque de Caxias, e a ocupação em áreas irregulares que se utiliza da retirada da cobertura vegetal para a construção dos imóveis e prejudica a estabilidade da encosta.

Portanto, foi necessário que a Secretaria Municipal de Habitação e obras do município de Duque de Caxias, construísse vários Empreendimentos Habitacionais, sendo que um deles ficou reservado para reassentar as 500 famílias que viviam nas áreas ribeirinhas do rio Sarapuí. Estas famílias residem no Condomínio Volterra.

A população beneficiaria é composta das 500 famílias reassentadas e foram consideradas aptas aos critérios de seleção e enquadramento ao Programa Minha Casa Minha Vida, prioritariamente àquela cuja faixa de renda familiar não pode ultrapassar R$ 3.600,00.

Nas famílias residentes nas áreas de risco, identifica-se como uma das principais características o matriarcado. Sendo na sua maioria famílias monoparentais, onde as mulheres além de serem as únicas responsáveis pelos filhos (as) menores de idade se responsabilizam também pelos cuidados de familiares idosos e /ou com deficiência.

O perfil dessas famílias beneficiarias, as quais, são habitantes das áreas ribeirinhas, é de pobreza à extrema pobreza, com a média de renda que não atinge a 2 (dois) salários mínimos, apresentando indicadores ruins de escolaridade.

No território onde está inserido o Condomínio Volterra possui 12 escolas públicas e 01 creche caracterizadas da seguinte forma, conforme Tabela 1 a seguir.

Tabela 1- Equipamento de Educação

Estabelecimento	**Ensino**
Creche Poetisa Cecília Meireles	creche e educação infantil
Escola Municipal Maria Clara Machado	Ensino Fundamental e Educação de Jovens e Adultos – EJA

Escola Municipal Eulina Pinto de Barros	Ensino Fundamental
Escola Municipal Minas Gerais	Ensino Fundamental
Escola Municipal Nisia Vilela Fernandes	Ensino Fundamental e Educação de Jovens e Adultos – EJA
Escola Municipal Coronel Eliseu	Ensino Fundamental
Escola Municipal José Camilo dos Santos	Ensino Fundamental
Escola Municipal Ruy Barbosa	Ensino Fundamental e Educação de Jovens e Adultos – EJA
Escola Municipal Barão do Rio Branco	Ensino Fundamental e Educação de Jovens e Adultos – EJA
Escola Municipal Darcy Vargas	Ensino Fundamental
Escola Municipal – CIEP Carlos Chagas	Ensino Fundamental
Escola Estadual – CIEP Clementina	Ensino Fundamental e Ensino Médio
Escola Estadual – CIEP Graciliano Ramos	Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos – EJA e Ensino Médio.

Fonte: Prefeitura Municipal de Duque de Caxias

No que diz respeito a Centros de Referência de Assistência Social – CRAS - os moradores da localidade devem se dirigir ao CRAS Pilar situado à Av. Presidente Kennedy Lt 10 Ed 43.

Na área da saúde são ofertados 09 postos de saúde onde realizam o Programa Saúde da Família (PSF), A Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos é responsável pela execução, acompanhamento e avaliação das políticas municipais de assistência e proteção social, de acordo com as diretrizes gerais do governo municipal. Ela gerencia o Sistema Único de Assistência Social. Esta secretaria desenvolve projetos que visam o enfrentamento dos problemas relacionados à pobreza, exclusão e risco social da população que reside no município, através de programas do Governo federal, como o antigo Programa Bolsa família.

A Secretaria administra o funcionamento e manutenção da infraestrutura física das unidades que compõem o sistema municipal de assistência social de Duque de Caxias., como os Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) e os Centros Especializados de Referência Social (CREAS).

No que se refere as linhas de transporte da região do Condomínio, neste possui cinco linhas de transportes rodoviários, sendo dois intermunicipais e três municipais. A localidade fica a cerca de 1,7 km da estação da linha férrea do Gramacho.

Verificamos que 64,9% dos beneficiários do Condomínio Volterra são mulheres. Enquanto apenas 35,1% são homens. Portanto, esses dados nos mostram que em sua

maioria, são as mulheres que são chefes de família. Sendo peculiar o matriarcado no município de Duque de Caxias, conforme destacamos anteriormente.

Diante dessa realidade onde o universo feminino é predominante no Condomínio, destacamos o papel social que é atribuído a essas mulheres beneficiárias. Além de serem chefes de família, algumas exercem atividades profissionais, e tem ainda que exercer atividades domésticas, manifestando claramente que o sexo feminino ou identidade sexual feminina, tem uma dupla jornada de trabalho, devido ao sistema patriarcal que é imposto pela sociedade.

Nos últimos anos verifica-se a presença da mulher como chefe de família nas habitações localizadas em áreas pobres. Nos Empreendimentos habitacionais financiados com recursos do Programa PMCMV, este fato se repete, na maioria dos imóveis construídos nas grandes cidades brasileiras, principalmente. Portanto, a mulher exerce um duplo papel do trabalho em casa (doméstico) e trabalho na rua (atividade profissional), para o sustento da família.

Outro quesito diz respeito a quantidade de pessoas residentes nos apartamentos, considerando a matricialidade sociofamiliar como parâmetro. Denota-se que a maioria dos apartamentos são ocupados por uma a três pessoas, cerca de 53%, seguidos de quatro a seis residentes, cerca de 39% e nos casos de mais de seis pessoas, notamos um grande número de mulheres que possuem mais de três filhos e residem com suas irmãs ou amigas. Também identificamos residindo nos imóveis, mães solteiras, cerca de 7,2%.

No que se refere a idade das pessoas que residem nos imóveis, identificamos que cerca de 41,7% das pessoas possuem a idade entre 36 a 59 anos. Também na faixa etária de 26 a 35 anos, encontramos um percentual de 24,5% de pessoas e entre 18 a 25 anos, um percentual de 20,9% de pessoas. Portanto, na idade ativa para o trabalho, existe um percentual muito alto de pessoas que residem no Condomínio, representando cerca de 87,1%.

Na categoria escolaridade, temos cerca de 44,6% dos beneficiários que possuem o ensino fundamental incompleto. Cerca de 21,4% possuem o ensino fundamental completo. Ainda podemos falar sobre a categoria Educação, destacando que 13,7% dos beneficiários possuem o ensino médio incompleto e cerca de 21,4% possuem o ensino médio completo. Cerca de menos de 10% dos beneficiários possuem ensino superior.

Tratando-se dos dados sobre idade e escolaridade, no que que tange a baixa escolaridade dos beneficiários, essa se manifesta em todas as faixas etárias. Entretanto, existe um quantitativo significante de escolas no território. Denota-se a necessidade de intervenções do poder público para incentivo ao reingresso dos beneficiários as escolas, nos níveis fundamentais, para alcançarem maiores possibilidades do acesso aos níveis médio e superior e obterem uma melhor inserção no mercado de trabalho.

Analisando as diferentes expressões da questão social dos beneficiários do Condomínio Volterra, na categoria Raça, podemos dizer que cerca de 34,9% são pessoas que se declararam pretas; 46,2% se declararam pardas. Cerca de 16% das pessoas se

declararam brancas e apenas 2% se declararam amarelas e 0,9% se declararam indígenas. A partir destes dados constatamos que em comunidades pobres, a maioria das pessoas que ali residem se declaram como pessoas negras ou pardas, pois somando o percentual das duas raças, temos cerca de 81,1% de beneficiários pretos ou pardos.

Em relação as condições de trabalho e empregabilidade dos beneficiários do Condomínio, notavelmente quanto aos reflexos decorrentes dos quesitos de escolaridade supracitados, entram em evidência, quando nos referimos as oportunidades de vínculo dos beneficiários a atividades laborais, para aqueles que possuem uma baixa escolaridade.

Queremos colocar que no Condomínio Volterra, os beneficiários que estão disponíveis no mercado de trabalho representam cerca de 54,2%. Os que se encontram realizando atividades formais com carteira assinada representam cerca de 16,1%. Os que estão expostos a condições de trabalho informais, representam cerca de 36,1%. Destas pessoas, destacamos que cerca de 95,8% não são sindicalizadas e não possuem algum conhecimento do papel dos movimentos dos trabalhadores sindicais para o benefício dos mesmos.

Quando comparamos a categoria cor, com a categoria trabalho, verificamos que a maioria dos beneficiários são de cor preta ou parda, cerca de 81,10%. Podemos constatar que possivelmente a taxa de desemprego e os trabalhos informais podem ter relação com a cor do beneficiário, associado a outra categoria escolaridade, pois em

grande maioria, ou seja, cerca de 58,3% dos beneficiários possuem ensino fundamental incompleto ou completo.

Ainda registramos cerca de 38,6% de beneficiários que declararam que não exercem alguma atividade laboral. Verificamos que cerca de 5% dos beneficiários são aposentados e 2% são microempreendedores. Estes dados sobre a categoria trabalho convergem com os dados sobre idade da maioria dos beneficiários do Condomínio, que se encontram em idade da população economicamente ativa.

Sobre a categoria atividade profissional dos beneficiários, destacamos que os mesmos, em grande maioria exercem as seguintes atividades: Costureira, Comerciante, Diarista, Auxiliar de Serviços Gerais, Manicure, Reciclador e Pedreiro.

Com relação a categoria Renda, cerca de 52,8%, dos beneficiários possuem a renda de até 1 salário mínimo. Até 3 salários mínimos, representaram cerca de 47,2%.

Com relação aos dados sobre os Programas Sociais do Governo Federal, podemos descrever que cerca de 83,6% dos moradores, são beneficiários do extinto Programa do Bolsa família e apenas 9% foram contemplados no extinto auxílio emergencial, em detrimento da pandemia da covid-19. Cerca de 5% dos beneficiários recebem alguma renda proveniente de outros programas sociais e 2,4% vivem do Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Tratando-se dos bens materiais e de consumo dos moradores do condomínio Volterra, a maioria dos moradores declararam não possuírem meios próprios de transporte, cerca de 70,7% Essa demanda também foi vigente quando indagado se possuíam computadores ou notebooks, onde identificamos que cerca de 78,8% afirmaram que não possuíam.

Pontuamos que o fato dos residentes do Condomínio Volterra não possuírem os meios próprios de transporte e também não possuírem computadores, compromete a oportunidade de acesso à educação ou a condições de trabalho. Entretanto, eles possuem aparelhos celulares com acesso à internet, porém a tecnologia desses aparelhos e alcance a internet, não são compatíveis a plataformas que oportunizem seu desenvolvimento.

No que se refere a sua mobilidade, os beneficiários nos informaram que não precisam usar algum tipo de transporte, para ter acesso a alguns dos serviços públicos ou comércio.

Os dados referentes aos equipamentos de saúde que existem no Condomínio e seu entorno, segundo os beneficiários, cerca de 95,8% dos moradores identificam a Unidade de Saúde da Família (USF) no entorno do Condomínio. Também 91,7% dos moradores relataram que não existem hospitais ou pronto socorro próximo ao Condomínio. Portanto, existe uma demanda dos beneficiários na melhoria da prestação de serviços de saúde.

Com relação aos serviços de educação prestados aos beneficiários, foram identificados por eles que cerca de 84,3% das escolas que se encontram no entorno do Condomínio, oferecem ensino fundamental e médio. Com relação a creche, 83,1% dos beneficiários reconhecem que existe uma creche no Condomínio.

Sobre os equipamentos para Desporto e Lazer, cerca de 84,3% dos beneficiários responderam que não existem equipamentos de lazer e cerca de 82,7% responderam que não existem equipamentos de desporto no Condomínio ou no seu entorno. Cerca de 95,1% dos beneficiários responderam que não existe serviços de segurança pública. Também cerca de 99,4% dos beneficiários informaram que não existe incentivo para a leitura e cerca de 94,6% dos beneficiários não identificaram serviço de postagem e recebimento de compras e correspondências no Condomínio e seu entorno.

Destacamos a seguir os dados sobre as instituições e organizações identificadas pelos beneficiários no entorno do Condomínio. Cerca de 50% dos beneficiários responderam que existem instituições. Entretanto, apenas 25% dos beneficiários identificaram a Associação dos Moradores como instituição e os outros 25% dos beneficiários não especificaram quais as instituições que existem. Os outros 50% dos beneficiários informaram que existem instituições religiosas.

Conclusões

Concluímos que uma parte das mulheres que residem no Condomínio, possuem empregos com carteira assinada, emprego considerado formal no Brasil, ou seja, são mulheres assalariadas. Todavia, a maioria das mulheres vivem de empregos informais, temporários, precarizados ou não exercem alguma atividade. O nível de renda é muito baixo, de até um salário mínimo. Acresce ainda que uma proporção elevada são chefes de família. Algumas mulheres dependem exclusivamente de Programas de Transferência de Renda do Governo Federal do Brasil, como o extinto Programa Bolsa Família, ou do extinto Auxílio Emergencial devido a pandemia da Covid 19

Combater mais rapidamente a pobreza, a extrema pobreza e favorecer uma expressiva diminuição das desigualdades sociais e econômicas dessas famílias do Condomínio Volterra exige medidas de aprofundamento das políticas sociais, maior participação da sociedade e transição de um Estado de benefícios e transferências de renda, para um Estado de bem-estar social, onde existam politicas sociais que atendam as demandas da sociedade e, não apenas, politicas emergenciais, como por exemplo, o auxilio emergencial. A renda é determinante para a redução das desigualdades sociais. Entretanto, a prestação dos serviços públicos é essencial para diminuir também os índices de pobreza.

A precarização feminina do trabalho é determinante nos países do sul global, como é o caso do Brasil, com desigualdades sociais infinitas, com as populações vivendo nas grandes metrópoles sem condições mínimas de habitabilidade e de vida, além da ausência de oportunidades de emprego. A maioria da população vive de empregos temporários, informais, autônomos, e de baixos salários, principalmente as mulheres.

Os Programas Sociais do Governo Federal são incapazes de abranger as populações carenciadas na sua totalidade. Desde o início da Pandemia Covid-19, o desemprego aumentou consideravelmente, mantendo-se a tendência já em marcha desde 2016.

O Brasil vivenciou uma inédita e sistemática queda da desigualdade no período recente até 2015, mas, continua a ocupar a posição de um dos países mais desiguais do mundo. Recentemente, em 2008, com o agravamento da crise econômica e em 2020, com a pandemia da Covid 19, a desigualdade social no Brasil volta a crescer novamente. No período até 2015, com referência a desigualdade social, para essas famílias que vivem na pobreza quase nada mudou. Elas continuaram sem trabalho, sem serviços públicos, sem oportunidades de estudo, de trabalho, de uma vida melhor. Em 2020, a situação dessas famílias tem piorado, uma vez que, em sua maioria encontram-se sem empregos e agora em 2021, estão sem o auxílio emergencial do Governo federal.

Em Portugal a pobreza humana tem índices menores que no Brasil. As mulheres em sua maioria no mundo são as que ocupam os trabalhos mais precarizados, informais, temporários, part-time, embora muitas delas sejam chefes de família e com um agravante que recebem menor renda quando se comparadas aos homens. Se formos destacar as mulheres negras, a situação delas é mais difícil pois seus trabalhos são mais ainda precarizados do que os homens negros e também sua renda ainda é menor que as mulheres brancas e os homens negros.

Concluímos então que a precarização do trabalho nas relações sociais de sexo é um fator determinante para a pobreza feminina brasileira, tendo em vista que as mulheres são em

maioria na sociedade, são as mais exploradas e as que tem menor renda. Entendemos que, no Brasil e em Portugal, a maioria da população é de mulheres, que sofrem diretamente as desigualdades de sexo, raça, etnia, e para que possamos diminuir esta precarização do trabalho feminino e consequentemente, a pobreza feminina, se faz necessário de dar oportunidades de trabalho iguais para mulheres e homens. Estas desigualdades sociais são um retrato de um Governo tanto no Brasil como em Portugal, que nos últimos anos tem aumentado muito pouco o salário mínimo, que não dá condições de sobrevivência para as famílias pobres, bem como, não possuem políticas de inclusão social e distribuição efetiva de renda, e, promoção de uma política social integrada. O Brasil e Portugal precisam de decisões políticas para enfrentar as desigualdades sociais após a pandemia da Covid-19, com a taxa de desemprego acrescida e parte da população vivendo numa situação de pobreza. Se faz necessário então, que ocorra nas sociedades Brasileiras e Portuguesas um processo de transformação social, com direitos e políticas sociais para todos.

Referências

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?**-ensaio as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho., São Paulo, Cortez,16. Edição, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação. .São Paulo, Boitempo, 2009.

BRAGA, Ruy.A Rebeldi ado precariado. Trabalho e Neoliberalismo no sul Global. São Paulo, Editora Boitempo, 2017.

CAMPELO, Tereza. **Faces da desigualdade no Brasil**: um olhar sobre os que ficam para trás. Saúde Debate, Rio de Janeiro, V. 42, N. Especial 3, P. 54-66, Novembro 2018.

CISNE, Mirla. **Feminismo e Consciência de Classe no Brasil**. São Paulo, Editora Cortez, 2014.

CISNE, Mirla. **Relações Sociais de Sexo,"Raça/Etnia e Classe"**: Uma análise demanda. e feminista materialista. Revista temporalis, Brasília (DF), ano 14, n. 28, p. 133-149, jul./dez. 2014.

FERNANDES, F. **Capitalismo dependente e classes sociais na América Latina**. Rio de Janeiro ,Editora Zahar, 1975.

FERREIRA, Virginia. **Padrões de Segregacação das Mulheres no Emprego**-Uma Análise do Caso Português no Quadro Europeu. Edicoes Afrontamento, CES,1993.

GUERRA, Ruy. **A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global,** São Paulo Editora Boiutempo, ,2017.

IAMAMOTO, Marilda. **O Brasil das desigualdades**: "questão social", trabalho e relações sociais. SER social, Brasília, v.15, n. 33, p261-384, jul. / dez. 2013.

LUKÁKS. **Ontologia do ser social**. Os princípios Ontológicos fundamentais de Marx. São Paulo, Livraria editora Ciências Humanas. 1979.

Instituto Nacional de estatística, Portugal, 2020.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da Economia Política**. São Paulo: Expressão Popular., 2008 p. 47. LUKÀCS, Gyorgy. O jovem Marx, p.167.

MARX, Karl,**O Capital**. São Paulo ,Edição Compacta. Centauro Editora, 2005.

SCOTT, Joan W. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação e Realidade, vol. 16, no 2, Porto Alegre, jul./dez. 1990, p.5.

OLIVEIRA, Francisco. **Desigualdade Social**.Uma trajetória de insistência no Brasil.VII Jornada internacional de Políticas Públicas. Universidade federal do Maranhão, São Luís, agosto/2015.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiova. **O poder do macho: Rearticulando gênero e classe social**.; São Paulo, Fundação Carlos Chagas, 1992, p. 183-215.

A PSICOLOGIA E SUAS ASAS: UMA EXPERIÊNCIA NO MUNDO DA AVIAÇÃO MILITAR

PSICOLOGIA E AVIAÇÃO MILITAR

PSYCHOLOGY AND ITS WINGS: AN EXPERIENCE IN THE WORLD OF MILITARY AVIATION

PSYCHOLOGY AND MILITARY AVIATION

LA PSICOLOGÍA Y SUS ALAS: UNA EXPERIENCIA EN EL MUNDO DE LA AVIACIÓN MILITAR

LA PSICOLOGÍA Y AVIACIÓN MILITAR

Vanessa Vaz Santos Rocha

RESUMO

O presente artigo visa apresentar aos leitores um campo de atuação do psicólogo ainda desconhecido por muitos estudantes e profissionais da área: a aviação. Pretende alcançar tal objetivo por meio da breve descrição de algumas atividades realizadas por uma psicóloga que por 1 ano esteve a bordo de um Esquadrão de Voo de uma Força Armada, acompanhando o efetivo durante a implantação de nova aeronave alicerçando seu olhar no elemento humano, nas interações com a máquina, nos atravessadores organizacionais e na influência do meio nesta dinâmica tão complexa em prol da saúde, bem estar e da Segurança Operacional.

Palavras chave: Psicologia da Aviação. Fatores Humanos. Segurança Operacional

ABSTRACT

This article aims to present readers with a field of action of the psychologist still unknown by many students and professionals in the field: aviation. It intends to reach this objective through the brief description of some activities carried out by a psychologist who for 1 year was aboard a Flight Squadron of an Armed Force, accompanying the staff during the implantation of the new aircraft, based on the human element, the interactions with the machine, in the organizational crossing and in the influence of the environment in this dynamic so complex in favor of health, well being and Operational Safety.

Key words: Psychology of Aviation. Human Factor. Operational Safety

RESUMEN

Este artículo pretende presentar a los lectores un campo de la psicología aún desconocido para muchos estudiantes y profesionales del área: la aviación. Pretende alcanzar este objetivo a través de una breve descripción de algunas actividades realizadas por una psicóloga que

estuvo a bordo de un Escuadrón de Vuelo de las Fuerzas Armadas durante un año, acompañando al personal durante el despliegue de nuevas aeronaves, basando su mirada en el elemento humano, las interacciones con la máquina, los mediadores organizativos y la influencia del entorno en esta compleja dinámica a favor de la salud, el bienestar y la Seguridad Operacional.

Palabras claves: Psicología de la aviación. Factores humanos. Seguridad operativa

Avanços tecnológicos marcam o progresso da aviação no Brasil e no mundo. Com o passar dos anos, desde o voo de Alberto Santos Dumont, em 1906, observa-se um notório desenvolvimento das operações, que atualmente contam com equipamentos mais automatizados que garantem rapidez, eficiência e eficácia no transporte de cargas e passageiros.

Nesse cenário, observa-se, como é de se esperar, um aumento da confiança depositada nos equipamentos pois, tornam-se capazes de realizar ações cada vez mais complexas a partir de um simples comando do operador. A crença na infalibilidade dos sistemas cresce paralelamente aos questionamentos acerca das potencialidades e, principalmente das limitações do ser humano frente às operações e às novas exigências impostas a ele, já que os acidentes aeronáuticos continuavam a acontecer. Nota-se aí uma atenção cada vez mais direcionada ao operador.

Nesse sentido, cabe destacar que, mesmo diante de um cenário promissor no que diz respeito à automação, com a modernização e aquisição de aeronaves de tecnologia de ponta, não se pode negar a relevância do papel do operador e concebê-lo como elemento imprescindível nesta engrenagem, sobretudo no gerenciamento deste sistema. A tripulação

como linha de frente neste processo precisa estar atualizada de maneira a acompanhar a evolução da máquina e preparada para, ao receberem os estímulos do equipamento, perceber, interpretar e tomar o curso de ação adequado.

Se por um lado constata-se que o elemento humano é a parte mais flexível, adaptável e valiosa do sistema aeronáutico, por outro, depara-se com a vulnerabilidade às influências externas que poderão vir a afetar negativamente o seu desempenho (ICAO, 2003, tradução nossa). E é com base neste aparente paradoxo que muitos estudiosos da área de Fatores Humanos na Aviação, incluindo a Psicologia, procuram compreender o homem inserido neste sistema e as interações que aí ocorrem, visto que segundo Moreira (2001), o avanço tecnológico que abraçou a indústria aeronáutica e processos cada vez mais confiáveis não foram capazes de eliminar ou reduzir consideravelmente a contribuição do Fator Humano nas ocorrências.

A inserção da ciência psicológica na aviação se deu por volta da década de 40, com a Segunda Guerra Mundial. A seleção de combatentes para a linha de frente, acompanhamento pós combate e treinamentos visando ao ajuste homem-máquina eram as demandas apresentadas aos profissionais da área.

Segundo Ribeiro (2009), por volta dos anos 70 e 80, foram constatadas influências de problemas na interação e coordenação entre os tripulantes nos acidentes aeronáuticos investigados e tal verificação motivou o desenvolvimento de tecnologias e metodologias que visassem ao treinamento de habilidades sociais contemplando a dinâmica do voo na cabine de pilotagem. Assim, nasceu o *Crew Resource Management* – CRM que anos mais tarde teve sua nomenclatura mudada para *Corporate Resource Management*, considerando não somente as interações que acontecem na cabine, mas também aquelas entre os demais envolvidos na operação e os processos organizacionais como um todo.

Com o passar dos anos, a Psicologia veio alçando voos mais altos e a contribuição desta ciência passou a ser reconhecida em outras linhas de atuação como, por exemplo, a análise de aspectos psicológicos na investigação de ocorrências aeronáuticas tanto no meio militar quanto no meio civil. Cabe salientar neste cenário, como fruto das investigações, as recomendações de segurança em prol do fomento à conscientização e prevenção, colaborando para a redução de ocorrências e para o incremento de programas que visam ao treinamento de habilidades sociais, com grande contribuição da Psicologia Social.

E os desafios ao psicólogo não param por aí. Inserido nesse contexto complexo e atravessado por variáveis de cunho individual, psicossocial e organizacional, este profissional é convidado a identificar as influências destes atravessadores, compreender seus efeitos na vida e no desempenho do ser humano e a intervir por meio de propostas que visem à melhoria dos processos com vistas ao bem-estar e segurança das operações aéreas.

O presente artigo visa destacar o papel do psicólogo e as contribuições neste campo de atuação tão promissor que é a aviação. E pretende alcançar este objetivo por meio de uma breve exposição das atividades realizadas em uma Unidade Aérea, tomando como norte a Psicologia Organizacional e a Segurança Operacional.

2. A PSICOLOGIA E A COMPLEXIDADE DA AVIAÇÃO: CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Tendo em vista a multiplicidade e dinamismo de seus processos, a aviação é entendida como um sistema complexo. A interação de forma não linear das variáveis, a escolha dentre inúmeros cursos de ação feita pelo operador em um cenário dinâmico e rápido, a identificação dos perigos, compreensão e análise dos riscos envolvidos, são fatores que atravessam as operações aéreas e fazem delas sistemas sociotécnico complexos (Saurin et al, 2013).

Reconhecer a importância de tais elementos reforça a necessidade de um olhar mais atento às interações que aí ocorrem, considerando o elemento humano o centro dessa engrenagem.

Woods (1998) *apud* Henriqson *et al,* ao abordar esse tema destaca três fatores básicos que levam um sistema a ser considerado complexo. Um deles trata das características do sistema, como o dinamismo, a presença de riscos, a incerteza e exigências das tarefas impostas ao operador; o segundo fator refere-se às características dos operadores, destacando, por exemplo, o número de agentes envolvidos e as relações hierárquicas; já o terceiro fator, trata das características das interfaces que correspondem a aspectos relacionados à lógica do produto.

Basta um olhar superficial para constatar a presença desses fatores apontados pelo autor nos processos permeiam o contexto aeronáutico. E quando se trata da aviação militar, a complexidade e o dinamismo mostram-se de forma mais evidente, pois os militares além de realizarem transporte de carga e pessoas como os operadores na aviação civil, cumprem 'missões' que exigem habilidades desenvolvidas e treinadas em seus cursos de formação que envolvem, sobretudo, controle emocional em situações de pressão e adversidades. Para citar algumas dessas atividades temos: busca e salvamento, transporte de autoridades, apoio em catástrofes, ajudas humanitárias, entre outras que alcançam grande vulto nacional e internacional. Como a Psicologia pode ser pensada neste contexto?

Inúmeros desafios marcam a atuação do psicólogo na aviação. Um deles é discutir temas como subjetividade humana e comportamento em um cenário totalmente técnico e normatizado. O que pode parecer um paradoxo, no entanto, trata-se de um diálogo completamente possível entre ciências que se complementam, uma vez que há ação humana nas operações.

Mergulhar na rotina operacional e vivenciá-la permite que o psicólogo adquira familiaridade com termos técnicos e compreenda as peculiaridades da atividade aérea o que por sua vez contribui para a promoção de práticas e elaboração de intervenções adequadas àquele ambiente organizacional. Essa interação exige constante busca de conhecimentos e atualização frente ao acelerado desenvolvimento deste setor no mundo.

Além do olhar sobre a pessoa e sua interação com os companheiros de equipe, vale destacar a atenção que o psicólogo deve endereçar à promoção de um olhar sistêmico sobre os processos que regem a rotina da Organização. Conceber o elemento humano imerso em um sistema cujas interfaces podem exercer influência positiva ou negativa sobre sua saúde e desempenho é mais um desafio apresentado a este profissional.

Ademais, cabe salientar que não basta o reconhecimento das interferências sobre o desempenho e saúde. Faz-se necessário, a partir daí, incitar reflexões acerca do papel do indivíduo, do grupo e da Organização e suas responsabilidades nessa dinâmica, atentando para as possíveis ações que podem ser tomadas para a promoção de melhorias.

Conceber o Psicólogo neste lugar exige a desconstrução de certos paradigmas, sobretudo daquele baseado em um modelo clínico, reduzido a um consultório. Ao ser inserido nesse ambiente complexo, o psicólogo é convidado a ampliar seu olhar. Diante desta necessidade, considera-se importante entender as contribuições da Psicologia Organizacional neste campo de atuação.

Segundo Zanelli e Bastos (2014),

> Esta é a tarefa central ou a missão que caracteriza esse amplo espaço da psicologia – explorar, analisar, compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações em um mundo crescentemente complexo, construindo, a partir daí, estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade da vida e o bem-estar das pessoa, sem abrir mão da produtividade da qual depende o

> atendimento das necessidades dos indivíduos e dos grupos sociais (p.550).

Dessa forma, o olhar reduzido ao homem nos domínios individual e grupal incorpora um nível mais abrangente reunindo os aspectos organizacionais e as influências exercidas sobre este indivíduo. A complexidade observada no contexto da aviação leva o psicólogo a direcionar suas análises e consequentes intervenções para a qualidade de vida e Segurança Operacional, pautando-se nas interfaces homem-grupo-organização bem como nas relações desta Organização com o meio no qual encontra-se inserida.

3. PSICOLOGIA A BORDO

Com o objetivo de contribuir para o fortalecimento da operacionalidade da Força Armada e aproximar ainda mais a Psicologia e as operações aéreas, seu Instituto de Psicologia inseriu, em agosto do ano de 2016, uma psicóloga de seu efetivo na Unidade Aérea, por ocasião da implantação de uma aeronave mais modernizada, após uma pausa nas atividades aéreas do Esquadrão.

O Esquadrão recebeu a nova aeronave com grande autonomia e capacidade de transporte e essa incorporação representou maior mobilidade estratégica. Após um período de preparação e capacitação para o recebimento da nova aeronave, o efetivo do Esquadrão pôde contar com o acompanhamento de uma psicóloga pelo período de 01 (um) ano. O acompanhamento alicerçou-se no olhar para o elemento humano e para as interfaces com os demais (subordinados, pares e superiores hierárquicos), com a organização e com o meio, compreendendo-o inserido a este cenário marcado por desafios apresentados pela retomada das atividades aéreas com uma aeronave mais complexa.

Zanelli e Bastos (2004) salientam que as inovações tecnológicas ao impactarem os processos de trabalho alteram a relação do indivíduo com a atividade laboral exigindo novas competências e habilidades.

Ainda segundo o autor supracitado, o domínio da Psicologia Organizacional e do Trabalho envolve âmbitos de análise e intervenção individual, grupal, organizacional e contextual ou ambiental.

No que diz respeito ao nível individual, cabe destacar que o fato de estar inserida no contexto operacional da Unidade Aérea foi fundamental para a construção de um vínculo de confiança com o efetivo. Participar das atividades diretamente envolvidas com o voo bem como das atividades administrativas e estritamente militares que atravessam a rotina do efetivo, permitiu a criação e o fortalecimento de um vínculo de confiança observado por meio do aumento gradual da procura para expor suas questões pessoais e profissionais em acolhimentos individuais. A inserção contribuiu para observações e permitiu que intervenções fossem feitas de maneira mais eficaz.

Cabe salientar que não fazia parte do escopo de atividades do psicólogo da aviação o acompanhamento clínico. Ao primeiro sinal de necessidade e solicitação do militar, encaminhamentos eram feitos aos setores de Psicologia Clínica dos hospitais.

Temas como estresse no trabalho, inteligência emocional, relacionamento interpessoal foram abordados em palestras, em reuniões e individualmente com militares de acordo com a demanda apresentada. Ademais, devolutivas em relação ao desempenho do militar em atividades relacionadas ao voo ou administrativas eram fornecidas visando ao desenvolvimento de habilidades não técnicas, por exemplo, cooperação, liderança, assertividade, tomada de decisão. O acompanhamento era feito também com base no olhar sobre as equipes de trabalho e Seções específicas.

A instrução aérea recebeu atenção especial durante o período de acompanhamento, principalmente, por se tratar do primeiro ano operando a nova aeronave. A relação entre instrutor e aluno foi ponto abordado em palestras com o efetivo e trabalhada no Programa de Padronização da Instrução (PPI), desenvolvido pela Psicologia em parceria com a Seção de Instrução em prol da uniformização das orientações e avaliações. Foram realizados acompanhamentos de instrutores e alunos (pilotos, *loadmaster*, comissários e mecânicos de cabine).

O PPI compreendeu as seguintes atividades:

1. Pesquisa com alunos;
2. Reuniões com a Seção de Instrução;
3. Análise da documentação vigente;
4. Grupos de discussão;
5. Palestras para instrutores;
6. Acompanhamento pré e pós Conselho Operacional.

Quanto ao nível organizacional, um ponto que merece destaque na atuação do psicólogo da aviação é o olhar sobre a cultura e o clima organizacional. De acordo com Griffin e Moorhead (2015):

> A cultura organizacional é um conjunto de valores compartilhados, frequentemente reconhecidos, que ajudam as pessoas em uma organização a entender quais ações são consideradas aceitáveis e quais são consideradas inaceitáveis. Muitas vezes, esses valores são comunicados por meio de histórias e de outros meios simbólicos (p. 489).

Já o clima organizacional é entendido como "percepções compartilhadas que os membros desenvolvem através das suas relações com as políticas, práticas e procedimentos organizacionais tanto formais quanto informais" (Toro, 2001, p.33 apud Martins *et al,* 2004, p.42).

É notória a importância do papel que as histórias e símbolos assumem no compartilhamento e reforço da cultura de um Esquadrão Aéreo. Canções, acessórios, rituais de comemorações e até mesmo a disposição de elementos nos setores garantem particularidade à Organização e fazem dela um lugar de construção de identidade e valorização. É interessante observar a naturalidade com a qual os militares normalmente se apresentam dizendo o nome do Esquadrão.

Estudiosos divergem quanto a possibilidade de mudança da cultura organizacional. Alguns afirmam ser inviável por considerarem a cultura um anteparo sólido e enraizado que afasta as organizações das mudanças e inovações.

Uma vez entendendo a cultura como um conjunto de práticas e processos organizacionais, cumpre destacar o posicionamento de Silva, Zanelli e Tolfo (2014):

> A cultura não é modificada, mas ampliada ou ressignificada por meio de alterações em conceitos considerados essenciais nos modelos mentais dos portadores da cultura. Tais mudanças se efetivam a partir de alterações legítimas nas atitudes dos dirigentes e pela interiorização de novas formas de conceber os processos e rotinas organizacionais. Nesse ponto, os dirigentes devem agir de acordo com o que professam, de modo a estimular que os participantes da comunidade organizacional confiram credibilidade à realidade social em mudança. (p.520-521)

O psicólogo da aviação ao convergir suas práticas à conscientização do efetivo trabalhando por meio do olhar organizacional pode ser um agente de mudança neste contexto. É importante associar o conceito de cultura organizacional ao de cultura de segurança que,

segundo a ICAO em sua Circular 10 abrange “o conjunto de crenças, normas, atitudes, funções e práticas sociais e técnicas que visam reduzir ao mínimo a exposição de empregados, diretores, clientes e membros do público em geral a condições avaliadas como perigosas ou de risco (p. 12, tradução nossa).

Neste sentido, um projeto de diagnóstico do clima organizacional foi implementado e como um elemento da cultura, seu instrumento contemplou os seguintes fatores: Motivação e Satisfação no trabalho / Relacionamento Interpessoal Relacionamento hierárquico / Condições físicas do trabalho / Organização do Trabalho / Comunicação e Integração / Segurança de Voo. Militares de todos os postos e graduações participaram da pesquisa e em grupos focais puderam expor suas percepções acerca dos fatores supracitados e propor ações de melhoria para aqueles pontos que mereciam atenção especial.

O Mapeamento do Clima Organizacional (MCO) compreendeu as seguintes atividades:

1. Elaboração do instrumento;
2. Aplicação;
3. Análise dos dados e elaboração de gráficos;
4. Avaliação dos indicadores;
5. Entrevistas e grupos temáticos de discussão;
6. Planejamento e intervenções;
7. Elaboração do Relatório;
8. Devolutiva;
9. Acompanhamento.

Nesse contexto, cabe salientar a importância do diálogo com outras especialidades. A interlocução da ciência psicológica com outras áreas é imprescindível, sobretudo, quando se pensa no trabalho realizado em Organizações. E na Aviação não seria diferente.

O diálogo do psicólogo da aviação com a Medicina e com os Setores responsáveis pela Segurança e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos se apresenta como elemento fundamental na compreensão da dinâmica operacional que envolve o indivíduo e na elaboração de projetos reforçando a importância de um olhar abrangente e interdisciplinar.

Nesse sentido, atendimentos eram realizados em conjunto com o médico do esquadrão e palestras foram apresentadas de forma a atender as demandas psicológicas e médicas do efetivo.

No que tange à interlocução com a Seção de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos (SIPAA), assim como com a Medicina, palestras e grupos de discussão eram coordenados com o Oficial de Segurança de Voo (OSV) em prol da conscientização do efetivo no que diz respeito à Segurança das operações aéreas, destacando a contribuição dos aspectos psicológicos.

O desenvolvimento de práticas com o objetivo de sensibilizar o efetivo no tocante à segurança nas operações aéreas contribuiu para aumento da percepção de responsabilidade de cada um independente do posto que ocupa na cadeia hierárquica ou papel no voo.

Ademais, treinamentos e projetos foram desenvolvidos como o *Corporate Resource Management* (CRM) e o *Maintenance Resource Management* (MRM). Nestas atividades, o efetivo foi convidado a participar das discussões sobre gerenciamento de recursos envolvendo a pilotagem, interação entre tripulantes em voo, a influência dos processos organizacionais e manutenção segura, reforçando a importância das interações em voo e fora dele por meio do

estudo de fatores como comunicação, liderança, processo decisório, trabalho em equipe, consciência situacional, estresse entre outros.

Entende-se que a base para uma efetiva integração, tão necessária para o êxito na execução das atividades aéreas, é o reconhecimento da importância das funções e da relação que existe entre elas. Destacar a relevância, por exemplo, do trabalho realizado pelo tratorista da aeronave, do mecânico, do comissário e do piloto independente do posto ou graduação que ocupam na cadeia hierárquica tornou-se elementar. E um dos grandes objetivos dos treinamentos era sensibilizar os militares quanto a essa interdependência tanto em voo quanto em solo.

Outras atividades foram desenvolvidas no Esquadrão, ao longo do ano, como por exemplo, Vistorias de Segurança de Voo, Programa de Orientação Profissional para soldados, análise de RELPREV (Relatos de Prevenção), entre outras que não foram detalhadas, mas que também contribuíram para a promoção da saúde e da segurança de voo.

Ademais, fez parte do escopo de atuação da Psicologia a compreensão das relações estabelecidas entre o Esquadrão de Voo e as demais Unidades Aéreas situadas na mesma Base. Tais interações se davam não apenas em atividades administrativas, mas também em voo, uma vez que diversas missões integradas foram cumpridas. Palestras foram ministradas em outros Esquadrões bem como Vistorias de Segurança Operacional realizadas em parceria com o Oficial de Segurança de Voo dos respectivos Esquadrões.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

São inegáveis as contribuições da Psicologia à comunidade aeronáutica. Temas relacionados ao Fator Humano têm alcançado posição de destaque em debates que discutem o futuro da aviação e os desafios decorrentes deste célere avanço tecnológico.

Ao alçar voos cada vez mais altos, a Psicologia tem ampliado sua atuação para além da seleção de pessoas e das avaliações em juntas de saúde, e ao longo dos anos vem se aproximando das operações, daqueles que realizam a nobre missão de voar e garantem a segurança do voo. E essa conquista de novos espaços exige, daqueles que a abraçam, coragem para enfrentar os desafios que as novas e diversas demandas os apresentam.

E um desafio que merece ser destacado é a desconstrução do olhar voltado para a Psicologia reduzida a atendimentos clínicos ou a aplicação de testes em avaliações psicológicas para a seleção de pessoas e ingresso na Organização. É papel do psicólogo inserido neste contexto, apresentar as inúmeras possibilidades de atuação, sobretudo no que tange ao aspecto organizacional, apontando a influência dos processos organizacionais no desempenho e na qualidade de vida das pessoas e a importância das intervenções em prol de melhorias contínuas. Não se pode explicar ou estudar aspectos individuais sem considerar as influências dos processos organizacionais.

A Psicologia, inserida na aviação, por meio de um olhar abrangente sobre o indivíduo, as relações interpessoais, sobre a Organização e o meio no qual se encontra imersa, deve pautar seu trabalho nos aspectos éticos e nos princípios que valorizam a saúde psíquica e a segurança das operações, tornando-se assim, um importante elo para o fortalecimento da operacionalidade.

A breve exposição das atividades desenvolvidas no Esquadrão de Voo não tem a pretensão de reduzir este campo de atuação às mesmas. Pelo contrário, visou apresentar aos leitores interessados pelo tema, práticas que representam uma amostra diante da infinidade de

possibilidades que este campo de atuação nos apresenta. Observa-se a necessidade de maior divulgação dos trabalhos realizados pelos psicólogos que atuam na aviação bem como o fomento à pesquisa na área.

Nessa ligeira corrida rumo progresso tecnológico não se pode perder de vista o elemento humano, seus anseios, potencialidades e limitações. Estudos sobre o desempenho e comportamento humano precisam caminhar lado a lado com o desenvolvimento da automação dos sistemas. O homem é e sempre será o elemento mais importante da engrenagem aeronáutica

REFERÊNCIAS

GRIFFIN, R. W.; MOORHEAD, G. Comportamento organizacional: gestão de pessoas e organizações. Revisão técnica Cecília Whitaker Bergamini; (tradução Noveritis do Brasil). São Paulo: Cengage Learning, 2015.

HENRIQSON, E.; JUNIOR, G.C.C.; SAURIN, T.A.; AMARAL, F.G. Consciência situacional, tomada de decisão e modos de controle cognitivo em ambientes complexos. **Prod.**, São Paulo, v. 19, n. 3, p. 433-444, 2009. Disponível em www.scielo.br. Acesso em 12 dez 2018.

INTERNATIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION. Human Factors Digest Nº.10. Human Factors, Management na Organization. Canadá/Montreal.1993

MARTINS, M.C.F.; OLIVEIRA, B.; SILVA, C.F.; PEREIRA, K.C.; SOUS, M. R. Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional. Revista Psicologia:

Organizações e Trabalho**,** Florianópolis, v. 4, n. 1, p. 37-60, jan. 2004. ISSN 1984-6657. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/7546/6926>. Acesso em: 15 jan. 2019.

MOREIRA, S.L.B. A psicologia da aviação e a segurança de voo. In: RIBEIRO, S.L.O.; PERERIRA, M.C. (Org.). Os Voos da Psicologia no Brasil: Estudos e Práticas na Aviação. 1.ed. Rio de Janeiro: Departamento de Aviação Civil, 2001. v.1. p.23-28.

RIBEIRO, S.L.O. Psicologia no contexto da aviação: Breve retrospectiva. Ver. Conexão SIPAER, v. 1, Nov. 2009 Edição de lançamento. P. 129-150. Disponível em http://conexaosipaer.cenipa.gov.br/index.php/sipaer/article/viewFile/7/12. Acesso em 20 dez 2018.

SAURIN, T.A.; ROOKE, J.; KOSKELA, L. A complex systems theory perspective of lean production. International Journal of Production Research, In Press, 2013. DOI: 10.1080/00207543.2013.796420

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A.V.B. Inserção do psicólogo em organizações e no trabalho. In ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, E, BASTOS, A.V.B. (Orgs.) Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. 2004. P. 466 – 491. Porto Alegre: Artmed.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, E., BASTOS, A.V.B. (Org.). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2014.

Cleonice da Silva Mendes[1]

A SÍNDROME DE *BURNOUT* POR DECORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL: intervenções da psicologia organizacional

Olinda,
2022.

[1] Graduada em Psicologia na Faculdade de Ciências Humanas de Olinda.

Cleonice da Silva Mendes

SÍNDROME DE *BURNOUT* POR DECORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL: intervenções da psicologia organizacional

ASSÉDIO MORAL CAUSANDO-O *BURNOUT*: intervenções

BURNOUT SYNDROME DUE TO MORAL HARASSMENT: Organizational Psychology Interventions

MORAL HARASSMENT CAUSING BURNOUT: interventions

LA SÍNDROME DE *BURNOUT* COMO CONSECUENCIA DEL ACOSO MORAL: las intervenciones de la psicología organizacional

El ACOSO MORAL CAUSANDO EL BURNOUT: las intervenciones

Olinda,
2022.

RESUMO

No contexto corporativo, a síndrome de *burnout* tem se intensificado devido a eventos ocorridos no mercado de trabalho, dentre eles encontra-se o assédio moral havendo um acréscimo em ocorrências. OBJETIVO: realizar uma revisão de literatura sistemática descritiva, visando identificar como o assédio moral desencadeia a síndrome de *burnout,* evidenciando intervenções no âmbito da psicologia organizacional. MÉTODOS: Extração de informações em (7) livros, (9) artigos científicos e (2) teses nas bases de dados Scielo e PePSIC. RESULTADOS: Evidenciou-se que a forma como o trabalhador idealiza sua profissão, lida com estressores laborais e com as dimensões que caracterizam o *burnout*, causam o adoecimento. CONCLUSÃO: O assédio moral pode contribuir para o *burnout,* não sendo sua causa principal. Todavia, ressalta-se a importância da atuação do psicólogo organizacional na manutenção de ambientes de trabalho positivos. Desse modo, este estudo pode servir como ferramenta teórica para a construção e manutenção saudável desses ambientes.

Palavras-chave: 1. *Burnout*. 2. Assédio Moral. 3. Psicólogo Organizacional.

ABSTRACT

At the corporate level, the burnout syndrome has intensified due to events in the labor market, among them moral harassment, with an increase in occurrences. OBJECTIVE: to carry out a systematic literature of descriptive review, aiming to identify how bullying triggers the burnout syndrome, evidencing intervention in the scope of organizational psychology. METHODS: Extraction of information from (7) books, (9) scientific articles and (2) theses in the Scielo and PePSIC databases. RESULTS: It was evidenced that the way workers idealize their profession, deal with work stressors and with the dimensions that characterize burnout, cause illness. CONCLUSION: Bullying can contribute to burnout, not being its main cause. However, the importance of the organizational psychologist's role in maintaining positive work areas is highlighted. Therefore, this study can serve as a theoretical tool for the healthy construction and maintenance of these areas.

Keywords: 1. Burnout. 2. Moral Harassment. 3. Organizational Psychologist.

RESUMEN

En el contexto corporativo, la síndrome de *burnout* se ha intensificado debido a los eventos ocurridos en el mercado de trabajo, entre ellos se encuentran el acoso moral ocurriendo un incremento en las ocurrencias. OBJETIVO: realizar una revisión de la literatura sistemática descritiva, visando identificar como el acoso moral desencadena la síndrome de *burnout*, evidenciando las intervenciones en el ámbito de la psicología organizacional. MÉTODOS: Extracción de informaciones en (7) libros, (9) artículos científicos y (2) teses en las bases de dados Scielo y PEPSIC. RESULTADOS:Se evidenció que la forma como el trabajador idealiza su profesión, lidia con las tensiones laborales y con las dimensiones que caracterizan el burnout, causan la enfermedad. CONCLUSIÓN: El acoso moral puede contribuir para el *burnout*, no siendo su causa principal. Sin embargo, se resalta la importancia de la actuación del psicólogo organizacional en la manutención de los ambientes de trabajo positivos. De ese modo, este estudio puede servir como herramienta teórica para la construcción y manutención saludable de estos ambientes.

Palabras clave: 1. Burnout. 2. Acoso Moral. 3. Psicólogo Organizacional.

A síndrome de *Burnout*, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional (CID-10: Z73.0), é caracterizada pela incapacidade de restabelecer as energias após um dia de trabalho, demonstrando um esgotamento físico e psíquico independentemente do gasto de energia. Segundo estudos feitos por Maslach e Jackson (1977 *apud* BENEVIDES-PEREIRA, 2002), o que causa o *Burnout* é o conjunto de estressores laborais juntamente com as três dimensões caracterizadas pela síndrome, sendo elas: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização profissional que apresentam impactos no psiquismo do sujeito.

Dentre os estressores laborais que predispõem os trabalhadores ao *Burnout*, encontram-se alta demanda de trabalho, sobrecarga, conflitos, ambiguidade, pouca autonomia diante do poder de decisão em relação à função trabalhada, a falta de suporte de colegas e da própria gestão (CASTRO & ZANELLI, 2007), além de possíveis e constantes situações constrangedoras e humilhantes vivenciadas no ambiente laboral, caracterizando-se como assédio moral.

Acontece que em muitas situações, a organização adota princípios de gerenciamento pautados na autoridade, disciplina e comando com o objetivo de controle da produção, fazendo cobranças extremas ao trabalhador, excedendo-se constantemente, tratando o funcionário de forma desrespeitosa e violando seus direitos fundamentais, o que configura uma forma de assédio moral. Fatores como o distanciamento entre chefia e funcionário, dificultando a comunicação entre esses, despreparo dos líderes, desumanização no ambiente de trabalho, aumento da competitividade e a falta de uma boa relação interpessoal colaboram para o aumento do assédio moral (MORAES & COSTA, 2018).

Diante disso, tem-se a seguinte questão problema para este estudo: como o assédio moral no ambiente de trabalho poderia contribuir para o desenvolvimento, por parte do trabalhador, da síndrome de *burnout*?

O objetivo maior deste estudo foi pensar em intervenções no âmbito da psicologia organizacional, visando a prevenção do *burnout* no âmbito laboral, formas de intervir sob o adoecimento e melhoria das relações interpessoais no trabalho. Com esse intuito foi preciso explicitar a representação existencial do trabalho na vida do colaborador, assim como suas

mudanças, entender como o assédio moral acontece e é disseminado, identificando de que forma o assédio moral no trabalho poderia desencadear o *burnout.*

Este trabalho é justificado diante do intuito de estudar o assédio moral em conjunto com a despersonalização, a exaustão emocional e a diminuição da realização profissional como fatores de adoecimento para síndrome de *burnout*. Além de ter apresentado intervenções da psicologia organizacional, entendendo que este profissional compreende o comportamento humano e pode contribuir para que haja o espaço e lugar de fala do trabalhador nas organizações, reestruturando as inter-relações.

Sua relevância está fundamentada na importância da ampliação do conhecimento e das discussões éticas acerca do tema, visto que o assédio moral está se tornando uma condição naturalizada como fenômeno social cada vez mais frequente nas organizações, tornando-se uma forma de gestão, apresentando cada vez mais vítimas de sofrimento mental.

Este trabalho pode servir de base teórica e reflexiva para organizações na identificação de fatores que podem desencadear o *burnout* nos trabalhadores, uma vez que apresenta e criticamente pondera intervenções para a diminuição ou prevenção dessa síndrome. Desse modo, este estudo contribui com a manutenção de um ambiente de trabalho saudável, além de mobilizar a ampliação teórica do tema nas discussões científicas em psicologia organizacional que o envolve, respaldando práticas de cuidado e prevenção de tal sofrimento.

A relação existencial do homem com o trabalho

Sabe-se que o ser humano está em constante aprendizado, construindo sua personalidade de acordo com a situação vivenciada, cada pessoa possui uma história de vida, características pessoais, desejos e expectativas e a soma disso resulta em formas diferentes de pensar, reagir a situações e viver (SOUZA, 2013). A partir disso e sabendo que o trabalho tem influência na construção da personalidade do sujeito e contribui de certa forma para a motivação do mesmo, é importante pensar como a atividade desempenhada no ambiente laboral faz parte da vida do colaborador e seu impacto em sua construção como homem social.

Para entender melhor a relação atual do homem com o trabalho é preciso compreender como tudo começou. O trabalho surgiu na vida humana, a princípio, para satisfazer as necessidades básicas. O homem precisava caçar para alimentar ele e sua família, buscar

madeira para fazer fogo, e ao longo dos anos o homem percebeu que o trabalho também contribuía nas relações sociais e na sua estima, desenvolvendo-se.

Nas sociedades antigas, o trabalho possuía uma conotação negativa, alguns povos adotaram o termo *tripalium* para caracteriza-lo, já que este termo seria utilizado para denominar um instrumento de tortura, associando o trabalho a tortura (AQUINO & CAGOL, 2013). No período da escravidão o trabalho continuou representando para as pessoas algo ligado ao sofrimento e servidão. Naquela época, as desigualdades eram base da sociedade, traziam sofrimento e perda de identidade por parte da classe dominada. Assim, o trabalho significou naquele momento estar sujeito a cultura, ao desejo de quem dominara, sem questionar, apenas se enquadrar. Indo mais adiante, no século XVII o processo de produção era manufatureiro, o trabalhador possuía uma demanda alta, mas realizava suas atividades por meio das suas capacidades artesanais, possuindo contato com o que produzia e uma certa afetividade com o produto porque foi uma criação sua, dando sentido e importância ao seu trabalho.

Com o desenvolvimento das máquinas, a produção passou a ser parte da maquinofatura, tornando a máquina responsável pela maior parte da produção. O trabalhador, nesta época, deveria manejar a máquina e deixá-la fazer todo o processo, isso significa que não seria mais necessário um trabalhador com habilidades manuais. Esse foi o início da Revolução Industrial que trouxe muitos pontos positivos para a sociedade, mas também interferiu no trabalho e na forma como o sujeito o enxerga. Com a introdução das maquinas, o trabalhador começa a temer perder o emprego, a sociedade muda com o capitalismo e o sujeito precisa se enquadrar às novas formas de trabalho, o que acaba deslocando a satisfação dos seus desejos, a fim de inicialmente realizar os objetivos do ambiente laboral (MORAES & COSTA, 2018).

Este deslocamento de satisfações acaba impactando na subjetividade do trabalhador, que agora investe energia para cumprir seu papel em uma linha de produção capitalista, competitiva e cada vez mais focada na produtividade mecanicista. O trabalhador precisa ser ágil e individualista, em muitas situações desvalorizando o sentido do seu trabalho e as relações humanas. Esses fatores acabam reprimindo a subjetividade do sujeito, que começa a enxergar o trabalho sobre uma concepção superficial, relacionando-o simplesmente à utilização de técnicas e ferramentas (MORAES & COSTA, 2018).

O período da Revolução Industrial, foi caracterizado pela escassez de direitos dos trabalhadores. Os homens protestaram para ter melhores salários e ambientes adequados de trabalho. Mas essas situações só começaram a mudar na terceira revolução, pois foi percebido que se esses profissionais não estivessem motivados, não produziriam em grande escala. A partir deste momento, os grandes empresários começaram a pensar em maneiras de motivar e aumentar a qualidade de vida do trabalhador. Em 1943, foi sancionada pelo presidente Getúlio Vargas a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), unificando a legislação trabalhista existente no Brasil, com o objetivo de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, além de deixar evidente os direitos e deveres do trabalhador.

Diante do denso histórico do trabalho na sociedade, foi criado o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que surgiu de um processo construído ao longo do tempo gerando diversas perspectivas desde o final da década de 1950. Entendesse a QVT como o modo de vida organizacional, ponderando a cultura local, os valores da instituição e do indivíduo (AQUINO & CAGOL, 2013). Este movimento surgiu para reestabelecer o vínculo entre a criação e a execução do trabalho em relação ao o que o trabalhador perdeu quando houve a industrialização. Com a QVT, o trabalhador apropria-se novamente do valor afetivo do trabalho, o sentido do trabalho evolui. O sentimento e o afeto retornam a serem observados como um ponto essencial de investimento na organização e agora, fatores como vida emocional satisfatória e autoestima são fatores relevantes para a organização.

O trabalho e a satisfação das necessidades humanas.

Muitas pesquisas foram realizadas para que se pudessem contribuir para a compreensão sobre o que o trabalho significa para o homem, em como o ambiente laboral afeta na satisfação e motivação da pessoa. Dentre essas pesquisas encontra-se a hierarquia das necessidades de Abraham Maslow, buscando compreender o indivíduo sobre uma percepção multidimensional, examinando a existência de muitas necessidades, da mais básica a mais complexa, contendo uma relação dinâmica. Para Maslow, a motivação seria o caminho para a satisfação da necessidade dominante (BUENO, 2002).

Refletir sobre a motivação e compreende-la é um desafio, principalmente nas organizações. Diante disso, surgiram várias teorias para explicar o funcionamento de uma força que leva o sujeito a agir com determinação para alcançar um objetivo. Bueno (2002, p.

6), relata que “a motivação é uma condição fundamental e indispensável para o alcance dos objetivos pessoais, do trabalho, das organizações e dos países”.

Maslow entende que a motivação é em si mesma determinada por um impulso genérico no sentido de satisfazer necessidades. Sugere que fatores de satisfação do sujeito divide-se em cinco níveis em uma determinada hierarquia, tendo como base de uma pirâmide as necessidades fisiológicas, como fome, abrigo, sexo, entre outros e de segurança, incluindo proteção de danos físicos e emocionais, sendo consideradas necessidades de nível baixo, pois são satisfeitas a partir de fatores extrínsecos, ou seja, do meio (FERREIRA, DEMUTTI, GIMENEZ, 2010). Pode ser considerado fator extrínseco uma boa remuneração, segurança em relação ao emprego da pessoa e um ambiente de trabalho adequado, quando esses fatores acontecem, pode-se dizer que os colaboradores terão a maioria das suas necessidades básicas atendidas (FERREIRA, DEMUTTI, GIMENEZ, 2010). No topo da pirâmide contém as necessidades de nível alto, sendo eles as necessidades sociais; contendo afeto, amizade e sensação de pertencimento, estima; inclui fatores internos e externos, sendo o fator interno a realização e autonomia, enquanto o fator externo seria o status, reconhecimento e atenção e no topo da pirâmide está a autorealização onde estaria o desenvolvimento pessoal, inclui crescimento e o objetivo de tornar tudo aquilo que o sujeito é capaz de ser.

Para Maslow (1962), existia um único valor básico para a humanidade, o sujeito possuía um objetivo e estaria disposto a alcança-lo. Acreditava que a auto-realização passa pela construção da vida em busca de um sentido e o trabalho seria uma parte importante para o crescimento do sujeito, contribuindo para a realização das suas potencialidades, apresentando um caminho para o indivíduo alcançar seu objetivo de vida realizando-se e motivando-se, indo de encontro ao seu sentido.

Para o precursor da teoria, existem algumas condições para a satisfação das necessidades básicas, tendo como base a liberdade de expressão, a busca pelas informações, a justiça, honestidade e ordem social (FERREIRA, DEMUTTI, GIMENEZ, 2010). Vale ressaltar que a hierarquia das necessidades segue ordens diferentes para cada pessoa, porque cada um possui valores, necessidades e culturas diferentes. Assim, a necessidade fisiológica pode ser preponderante para uma pessoa que está desempregada, não sendo tão necessária a necessidade social, assim como, para uma pessoa que possui síndrome do pânico a necessidade de segurança é muito mais importante que a de estima. As necessidades atuam sempre em conjunto, prevalecendo a que estiver eminente. Aí surge a pergunta, e se uma

necessidade não for satisfeita, o que acontece? O organismo produz reações gerais de emergência no comportamento humano, causando ao indivíduo frustração e alertas de que algo não está indo bem.

O homem e a autorrealização para a Gestalt-terapia

Para a Gestalt-terapia, o homem está sempre em busca da autorrealização e para isso precisa satisfazer suas necessidades prementes (LIMA, 2014). Perls (1977), relata que é por meio do contato que acontece as trocas entre o sujeito e o ambiente, possibilitando os processos de crescimento e desenvolvimento humano (ALVIM, 2014). É com base nessa interação que uma totalidade organísmica integra o ambiente em um movimento temporal que configura as formas ou dão sentido e significado a si e ao mundo (ALVIM, 2014).

Segundo Moraes e Costa, (2018) um trabalho que tem sentido para uma pessoa é aquele em que a atividade desempenhada seja eficiente, apresentando resultados significativos e úteis, com gasto de energia satisfatório para a atividade que for realizada. Esse fazer profissional permite que o sujeito contribua para o mundo, dando sentido à sua existência, pois ele estará realizando uma atividade que coopera para o desenvolvimento da sociedade. Assim, o trabalho é justificado pela contribuição oferecida, na necessidade de estar inserido em um contexto social, econômico e cultural, suprindo a necessidade de satisfação do sujeito (MORAES & COSTA, 2018). No entanto, com as alterações no mundo atual, o trabalho acabou tomando outro significado para o homem, então o indivíduo que inicialmente criou o trabalho para satisfazer suas necessidades se vê dependente da sua criação, precisando se adaptar a ele.

Neste sentido, Goldstein (*apud* LIMA, 2014) ressalta que o organismo vive em constante estado de tensão, em equilíbrio e desequilíbrio. Esse organismo é composto de potencialidades, ou melhor, capacidades naturais de lidar com o meio, estando em busca de uma auto-atualização, permitindo que o organismo se organize em busca de formas eficientes de satisfazer suas necessidades no meio social (LIMA, 2014). Então, a auto-regulação procura formas criativas para que o sujeito possa lidar com situações de desequilíbrio como frustração, estresse e situações desgastantes no ambiente de trabalho, buscando sempre a homeostase.

Fritz Perls (1977), refletiu sobre o cenário atual do trabalho e sobre as pessoas estarem ocupando significados diferentes da ideia inicial para as organizações, essas pessoas estariam

sendo dominadas pela cultura do consumo, estando mais preocupadas com o que poderiam ter, ao invés do que poderiam ser através do que fazem. Conforme pode ser observado abaixo.

> Nós descobrimos que produzir coisas, viver para coisas e trocar coisas não é o sentido fundamental da vida. Descobrimos que o sentido da vida é que ela deve ser vivida e não comercializada, conceituada e restrita a um modelo de sistemas. Achamos que a manipulação e o controle não constituem a alegria fundamental de viver (PERLS, 1977, p.16).

Perls nos convida a desafiar essa manipulação e controle, aprendendo a assumir uma posição em busca da autenticidade, da liberdade e do projeto existencial (PERLS, 1977). Trabalhou com base no conceito da agressão, mas com um sentido positivo de que o homem utilize essa agressão para estar em contato com o ambiente, preservando sua identidade, dotado da possibilidade, transformando o mundo a partir da sua autenticidade (ALVIM, 2006). Essa agressividade permite o homem criar e transformar o que está ao seu redor, para que se torne assimilável pelo organismo, que se desenvolve a partir da assimilação do que é novo.

Todavia, Godstein (*apud* LIMA, 2014) acredita que quando o sujeito é submetido a restrições rigorosas e é constantemente impedido de se autorrealizar, de se satisfazer, ele pode criar reações sintomáticas. Por mais que esse sujeito busque adaptar-se a determinada situação negativa, não consegue e passa a funcionar de modo não harmônico, chegando a se comportar destrutivamente em relação a si, ao meio e aos outros (LIMA, 2014). Essas reações resultam de um nível insuportável de frustração das necessidades mais básicas.

Do Assédio Moral à Síndrome de *Burnout*.

Com as mudanças na organização laboral, devido à globalização e às constantes inovações no mercado de trabalho, parece necessária uma adequação a esses avanços, sendo implantadas novas formas de gestão em relação à produção trabalho, para que a organização se ajuste ao mercado competitivo que está em busca de maior produtividade, rapidez, lucratividade, melhor qualidade e menor custo e em muitas situações reforça espaços de controle.

Tal cenário pode ser visto em algumas organizações que adotam valores autoritários pautados na alta cobrança, rivalidade e individualidade, em muitas situações utilizando pressão psicológica e uma conduta hierárquica abusiva, o que diferiria das formas saudáveis de relação entre funcionários e chefes hierárquicos. Quando se verifica uma extrema cobrança, passando dos limites, tornando-se abusiva, constrangedora, excessiva e constante, desprovido de valores

humanitários e éticos, essa situação pode ser caracterizada como uma forma de violência moral, ou assédio moral.

O assédio moral caracteriza-se como uma conduta abusiva, repetitiva manifestada por palavras, atos, comportamentos e gestos com o intuito de humilhar, constranger e desqualificar uma pessoa ou grupo (BRASIL, 2014). É importante ressaltar que as ações que caracterizam o assédio moral são frequentes, podendo ser diárias, semanais ou mensais.

O assédio moral pode envolver duas perspectivas, o assédio interpessoal e o organizacional (MORAES & COSTA, 2018). No assédio interpessoal ocorrem situações de perseguição e humilhação sempre com a mesma pessoa ou grupo, quem pratica esse tipo de assédio geralmente são chefes e até mesmo os próprios funcionários, que algumas vezes acabam reproduzindo a violência por medo, para não se tornar o próximo alvo. Já no assédio organizacional, acontece situações continuadas de violência sutil ou explícita nas práticas organizacionais e gerenciais, ou seja, são práticas institucionalizadas que já fazem parte da gestão da organização, principalmente de uma gestão abusiva. Esse tipo de assédio, atinge toda a equipe de trabalho ou um perfil específico. Moraes e Costa relatam que,

> [...] quando o assédio acontece, seja assédio interpessoal ou organizacional, ele é autorizado e permitido pela organização, visto que para se configurar como assédio precisa ocorrer de forma contínua e a organização precisa permitir sua perpetuação. De acordo com o funcionamento da organização, ela pode estar contribuindo para a continuidade do assédio por causa de sua forma de gerenciamento, suscitando nos trabalhadores comportamentos perversos, agressivos, de isolamento, exclusão e ostracismo (MORAES & COSTA, 2018, p. 296).

Isso significa dizer que para o assédio moral acontecer ele é permitido pela organização, tendo em vista que essa forma de violência é contínua sendo quase impossível de não ser vista. No entanto, a organização acaba permitindo essas ações por causa das consequências a curto prazo que são oferecidas, como a alta produtividade, dando continuidade ao assédio moral.

Essa forma de violência pode ser praticada de três formas diferentes: vertical (ou descendente), horizontal e ascendente. O assédio vertical é praticado pelo superior hierárquico, esse é o tipo mais comum de assédio. O assédio horizontal é praticado por colegas de trabalho que possuem o mesmo nível hierárquico na organização, acontece geralmente quando a organização valoriza uma gestão competitiva e individualista. Já o assédio ascendente, a pessoa de nível hierárquico superior é assediada, é um caso que não ocorre com frequência, mas quando

acontece deve-se pela chefia ser recente e os funcionários não aceitarem sua forma de gestão, sabotando-o (BRASIL, 2014).

Apesar do assédio moral ser conhecido no local de trabalho, ainda há pessoas que não reconhecem as diversas maneiras na qual essa violência pode vir a aparecer. Pensando nisso, a Fiocruz (2014) elaborou uma cartilha com informações precisas sobre o assédio moral e sexual, contendo uma lista com atitudes que, se repetidas continuamente contra o mesmo trabalhador ou grupo, podem ser caracterizadas como assédio. Estando nessa lista atitudes como: retirar a autonomia do colaborador; fazer uma crítica exagerada ao seu trabalho; dar instruções inconcebíveis de se executar; não transmitir informações importantes para a realização de suas atividades; encaminhar o trabalhador ao erro na execução de tarefas; não se comunicar com profissionalismo com o colaborador e separar o mesmo dos demais membros da equipe; atribuir tarefas humilhantes; ameaçar, agredir verbalmente ou fisicamente; gritar, xingar, apelidar; entre outros (BRASIL, 2014). Restringindo o desenvolvimento profissional e pessoal do trabalhador como homem no mundo.

A pessoa que é vítima do assédio moral é isolada, recriminada por seus atos, julgada, perseguida, sofrendo em muitas situações violência psicológica, provocando sérios danos à vítima, atingindo sua dignidade, saúde física e mental (ALVES & PEDROSA, 2019). Essas ações de humilhação e hostilização retiram do trabalhador a capacidade de criação e satisfação, aos poucos o sujeito perde a vontade de trabalhar, não por preguiça e sim por não aguentar passar por aquelas situações, causando-o insatisfação e angústia, sentimento de incapacidade e mal-estar, podendo desencadear algumas patologias como o estresse ocupacional e a síndrome de *Burnout*.

O estresse e a Síndrome de Burnout

A princípio, o estresse é uma reação natural do nosso organismo, ele aparece através de uma dor de cabeça, dores, manchas no corpo para sinalizar situações de ameaça ou perigo que acontecem no dia a dia. Essas ameaças, no ambiente de trabalho, podem ser uma reclamação do gestor, uma atividade que o funcionário executou que não possuiu um bom retorno para a organização, episódios que causam uma desadaptação no organismo do sujeito e o estresse torna-se sintoma para uma adaptação. Esse processo acontece muitas vezes sem a pessoa perceber, o corpo tende a se estabilizar e se adaptar a mudanças que ocorrem no ambiente. Assim, pode-se dizer que o estresse é um processo temporário de adaptação que infere modificações físicas e psíquicas, estando relacionado com conceitos de força, esforço e tensão.

O estresse pode ocorrer por muitos motivos, alta demanda ou nenhuma demanda, situações desgastantes, injustiça, há diversos agentes estressores, estando caracterizados como estressores físicos, cognitivos e emocionais, que reagem de formas diferentes nas pessoas, a partir de experiências anteriores e características de personalidade (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). Ou seja, há situações que são mais estressantes para o sujeito, enquanto outras nem tanto, um divórcio por exemplo, pode ser considerado muito mais estressante para uma pessoa do que uma mudança de área no âmbito laboral, é importante entender que o grau de importância para os diversos agentes estressores depende de pessoa para pessoa. Apesar de muitos enxergarem o estresse como negativo, ele tem a função de sinalizar quando algo não está indo bem.

Existem três fases no processo do estresse, sendo elas a reação de alarme, etapa de resistência e etapa de esgotamento. Na primeira é onde ocorre o contato do organismo com o agente estressor, ali é ativado o estado de alerta. Esta etapa possui dois caminhos, a fase de choque, a qual o agente aparece como nocivo e a fase de contrachoque, quando o organismo coloca para funcionar suas defesas. Já na etapa de resistência o organismo tende a uma adaptação ao estímulo estressante, havendo um aumento na resistência do agente nocivo. A última etapa que é a do esgotamento, acontece quando o agente estressor persiste, o mecanismo de adaptação se rompe e reaparecem sintomas da etapa de alarme deteriorando o organismo (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Reinhold (2004), relata que há diferentes tipos de estresses e um deles está se tornando muito conhecido, sendo o estresse ocupacional, relacionado a atividades profissionais do sujeito. Há também o estresse crônico, referente a resposta de uma pressão emocional sofrida durante um período de tempo prolongado, sendo um nível mais grave de estresse, é o processo inicial para outras patologias, como a síndrome de *burnout*.

Benevides-Pereira (2002) relata que o termo *burnout* foi utilizado pela primeira vez pelo médico psiquiatra Freudenberger em seu artigo *"Staff Burnout"* em 1974, com o objetivo de alertar a comunidade científica os sintomas para problemas que os profissionais de saúde estariam expostos em função do trabalho, descrevendo um sentimento de fracasso e exaustão que seria causado pelo excedente desgaste de energia, força e recursos. Assim, o *burnout* é caracterizado como um agravante ao estresse crônico, sendo o resultado ou resposta de um processo.

A concepção teórica mais utilizada atualmente é a sócio-psicológica, evidenciada pelas psicólogas sociais Christina Maslach e Susan Jackson (1977), trazendo as variáveis

sócio-ambientais como contribuinte para o desenvolvimento da síndrome de *burnout* Sendo assim, aspectos individuais estando associado a relações interpessoais e condições de trabalho favorecem o aparecimento de fatores multidimensionais da síndrome, sendo eles a exaustão emocional, despersonalização e a reduzida realização pessoal ou profissional (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

A exaustão emocional refere-se a falta de energia para realizar qualquer tipo de atividade, sensação de esgotamento físico e mental, geralmente ocorre da sobrecarga e do conflito pessoal nas relações interpessoais. A despersonalização é a atitude de indiferença, distância, frieza e descrença em relação ao trabalho e aos colegas de trabalho, e diminuição da realização pessoal está relacionado ao sentimento de insatisfação e incapacidade profissional, atinge basicamente a dimensão do eu e a vivência pessoal com o trabalho (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). Diante disso, a maioria dos autores possuem a visão que a síndrome de *burnout* é um processo multidimensional, estando associada a uma combinação de fatores e ao contexto social que o sujeito está inserido.

É importante ressaltar a diferença entre o *burnout* e o estresse. O *burnout* é a resposta a um estado prolongado de estresse, ocorre quando os métodos de enfretamento falharam ou foram insuficientes, diferencia-se também pela relação que as três dimensões possuem entre si e a relação com os estressores organizacionais (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). A síndrome caracteriza-se principalmente pela incapacidade de recompor as energias depois de um dia de trabalho, há sempre uma sensação de estar cansado (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

A partir dessa definição da síndrome de *burnout*, sendo constituído por três variáveis fundamentais, faz-se necessário demarcar o conjunto de estressores presentes na realidade do trabalho que estão correlacionadas ao desencadeamento do *burnout*. Maslach, Leiter e Shaufeli (2001, apud CASTRO & ZANELLI (2007) especificam que as altas demandas de trabalho e os poucos recursos oferecidos são os principais estressores no ambiente laboral. Possuindo ocorrências como: aumento da carga de trabalho e sua complexidade, papel conflitante, ambiguidade de papéis, a falta de suporte por parte dos supervisores e colegas de trabalho, caracterizada pela perda da confiança no trabalho de equipe criando relações de competição e isolamento entre os profissionais. Além da falta de autonomia do colaborador sobre sua função no trabalho, impedindo-o de resolver questões relacionadas ao seu trabalho.

Benevides-Pereira (2002), descreveu uma série de sintomas físicos e emocionais relacionados à síndrome como dores de cabeça, tensão muscular, distúrbios do sono, irritabilidade, sentimentos negativos que começam a afetar o relacionamento familiar e a vida em geral.

Segundo estudos de Trigo, Teng e Hallak (2007), os efeitos do *burnout* podem prejudicar o profissional no nível individual, com aspectos físicos, mentais, laborais e sociais; profissional, com o atendimento negligente, contato impessoal com colegas, pacientes ou clientes; e organizacional, nos conflitos com os membros da equipe e a baixa qualidade dos serviços. Logo, percebe-se que a síndrome de *burnout* é evidenciado por estressores de ordem interpessoal e também por estressores relacionados a interferências burocráticas, que em conjunto afastam do sujeito a sua condição de realizar bem o seu trabalho e de realizar-se, causando sofrimento no indivíduo (TRIGO, TENG, HALLAK, 2007).

Embora a síndrome de *burnout* seja popularmente conhecida entre os trabalhadores e estudantes, é difícil identificar quando o sujeito está adoecido. Pensando nisso, Maslach desenvolveu o *Maslach Burnout Inventory* (MBI) para facilitar a identificação da síndrome (REINHOLD, 2004). Ainda que o inventário não seja editado comercialmente no Brasil, já existe uma tradução brasileira, contendo perguntas como: eu me sinto esgotado ao final de um dia de trabalho? Eu me sinto muito cheio de energia? Eu sinto que trato alguns dos meus clientes como se fosse objetos? As opções de respostas são, nunca, as vezes e todos os dias. Essas perguntas estão relacionadas com as três dimensões do *burnout*, Reinhold (2004, p. 46, 47) afirma que “a exaustão emocional e a despersonalização, são considerados fatores negativos e a realização pessoal, a qual, quando presente, é capaz de atenuar o *burnout* sentido pela vida”.

Estudos afirmam que o *burnout* possui uma maior probabilidade de acometer profissionais envolvidos em relacionamentos intensos e frequentes com pessoas que precisam de cuidado ou assistência. Castro e Zanelli (2007) relatam que enfermeiros, médicos, professores e policiais, estão mais propensos a adquirir a síndrome, já que possuem um maior envolvimento com pessoas, um maior contato, preocupação, cuidado e responsabilidade. No entanto, cabe refletir sobre a extensão do *burnout* atualmente, se antes os profissionais de saúde possuíam uma probabilidade maior em adquirir a síndrome, hoje, com os diversos agentes estressores, profissionais das mais diferentes áreas podem adquirir também.

Castro e Zanelli (2007) ainda acrescentam que os profissionais mais afetados pelo *burnout* são justamente aqueles que gostam do seu trabalho e idealizam a profissão, possuindo elevadas expectativas, desejando ser o melhor, contribuindo sempre e quando percebem que essas necessidades não podem ser totalmente preenchidas, há o desapontamento e frustação.

O desenvolvimento da síndrome burnout

Diante dos conceitos do assédio moral e da síndrome de *burnout*, surge o questionamento sobre como ocorre o desenvolvimento desta patologia. Inicialmente, deve-se pensar no *burnout* como um processo, desenvolvendo-se aos poucos de acordo com determinadas situações vivenciadas.

Como já foi relatado, o trabalho possui uma importante relação com a existência do homem e ao longo da história pôde contribuir significativamente para o seu desenvolvimento como ser no mundo. Porém, com as mudanças introduzidas, as relações e significados do trabalho foram alteradas e o homem que era o principal beneficiário, realizando-se a partir do trabalho precisou abdicar de suas realizações pessoais para satisfazer as necessidades do meio social, limitando sua liberdade (MORAES & COSTA, 2018).

A partir daí e sabendo que o sujeito mais propenso ao adoecimento é aquele com alto comprometimento e motivação, que idealiza seu trabalho e quando este é constantemente impedido de desenvolver suas atividades no ambiente laboral, acaba frustrando-se.

Castro e Zanelli (2007) relatam que quando os ideais iniciais do sujeito em relação ao trabalho são perdidos, estes são levados a diminuição da realização pessoal, o trabalhador encontra-se desanimado. Com as diversas situações desgastantes é levado ao estresse ocupacional, podendo evoluir para o estresse crônico. A partir daí o sujeito encontra-se exausto emocionalmente tendo como estratégia de defesa o cinismo, desprezo e o tratamento frio com as pessoas com quem trabalha. Há ainda estudos de Shaufeli e Buunk (2003 *apud*, CASTRO & ZANELLI, 2007) corroborando com Maslach (1977) sobre o desenvolvimento do *burnout* através do estresse crônico laboral. Levado inicialmente à exaustão emocional, resultando na despersonalização como uma forma de defesa do organismo e chegando na diminuição da realização pessoal.

Segundo Castro e Zanelli (2007) o alto grau de incerteza no ambiente de trabalho dos profissionais é consequência da falta de suporte que o profissional vivencia nas relações interpessoais com seu superior ou colegas de trabalho, produzindo isolamento por medo de se

expor e ser considerado incompetente, principalmente se estiver sofrendo o assédio moral. Acaba comparando-se aos demais colegas na intenção de resgatar a motivação perdida. Consequentemente, após este processo há uma diminuição na auto-estima do sujeito, conduzindo-o à exaustão física e mental. Quando o objetivo profissional do sujeito não é alcançado, o resultado é angústia e fracasso psicológico, é esse sentimento que faz passar do estresse para o desinteresse, corroborando para a diminuição da realização pessoal e em seguida para a despersonalização (CASTRO & ZANELLI, 2007).

> [...] o confronto do indivíduo com uma realidade estressante caracterizada pela presença de características negativas (alta sobrecarga, interferências burocráticas que geram ambigüidade e conflito de papéis) e pela ausência de características positivas (falta de suporte de colegas, supervisores e falta de autonomia). Desse confronto, do indivíduo portador de um trabalho existencialmente significativo para si com uma realidade organizacional marcada por fatores estressantes, resulta que os objetivos e expectativas perseguidos não são alcançados e a experiência de fracasso do significado existencial do trabalho acontece. Desse fracasso, portanto, é que resulta a diminuição da realização pessoal, a despersonalização e o esgotamento das energias para enfrentar as situações estressantes de trabalho (PINES, 1993 *apud* CASTRO E ZANELLI, 2007, p. 23).

Percebe-se que o desenvolvimento do *burnout* pode ocorrer de várias formas, sendo um processo único para cada pessoa, mas sempre relacionado às três dimensões, podendo começar por uma exaustão física e/ou mental ou com sintomas na diminuição da realização pessoal, a partir do conflito de papéis, por exemplo. Desta forma, é possível compreender que nem todos que sofrem a violência moral irá desenvolver a síndrome, da mesma forma que, as pessoas que adoecem do *burnout* nem sempre sofrem o assédio moral. Entendendo que a raiz da síndrome de *burnout* seria assimilado a partir da relação do fracasso psicológico, em como decorreu o processo de significação que o trabalho assume na vida das pessoas (CASTRO E ZANELLI, 2007). Desta forma, o *burnout* seria consequência do desajuste entre as necessidades apresentadas pelo sujeito e os próprios interesses do ambiente de trabalho.

A psicologia organizacional e a promoção da saúde mental.

Pensando nisto, tem-se a psicologia organizacional e do trabalho nas empresas, que segundo Rothmann e Cooper (2017) está aplicada em uma divisão, preocupada com o estudo do comportamento humano e o do trabalho, a produtividade e as organizações. Estando composta por dois ramos, o primeiro seria a psicologia do trabalho, reconhecida por administrar a área de recursos humanos, estando relacionada a como os colaboradores devem ser gerenciados. É um setor estratégico, integrado e coerente com o trabalho, objetivando o

desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores de uma organização (ARMSTRONG: TAYLOR, 2014 apud ROTHMANN; COOPER, 2017).

Para Codo, Soratto e Menezes (2004):

> A psicologia do trabalho tem a chance de inserir e compreender o gesto do homem onde ele sempre esteve, no fazer cotidiano da vida, no seu trabalho, como um sujeito possuidor de desejos, e o seu universo de atuação vai na direção da compreensão desse sujeito na sua relação com o trabalho, na perspectiva da sua saúde e bem-estar e não na busca direta de maior produtividade ou lucratividade (CODO, SORATTO E MENEZES, 2004, p. 280).

A ideia da psicologia do trabalho é ser direto e objetivo no ambiente laboral, não deixando de lado que o trabalhador é também possuidor de desejos, é saber ponderar as necessidades da organização e refletir sobre como o colaborador pode atuar em determinada área.

O segundo ramo é justamente a psicologia organizacional, podendo também ser conhecida como comportamento organizacional, direcionada para o comportamento das pessoas, grupos e organizações. Definindo como estudo o que os colaboradores fazem no ambiente de trabalho, como seus comportamentos afetam no desempenho e crescimento da organização. A psicologia organizacional concentra-se em um conjunto de segmentos, sendo eles: o gerenciamento das diferenças individuais e da diversidade, a motivação, comunicação, liderança, dinâmica de grupo, recrutamento e seleção, integração, treinamento e desenvolvimento, entre outros (ROTHMANN; COOPER, 2017).

Um destes segmentos ou responsabilidades da psicologia organizacional, diríamos o mais importante seria a promoção da saúde mental e bem-estar no trabalho, entendendo que um ambiente de trabalho saudável é aquele em que não há doenças. Para Freud (*apud* CODO, SORATTO E MENEZES, 2004) a saúde mental seria a capacidade de amar e trabalhar. “Essas são duas grandes áreas na vida de um ser humano adulto: o amor, traduzido nos afetos, nos amigos, na família e no erotismo, e o trabalho, na profissão, no dinheiro, na classe social, na produção, no consumo, entre outros fatores” (CODO, SORATTO E MENEZES, 2004 p. 279). Então amar e trabalhar seria a síntese da vida adulta. Pelo amor há a reprodução e pelo trabalho produção.

Então se uma das propostas da psicologia é entender o indivíduo e conseguir ajuda-lo a enfrentar o sofrimento psicológico ou a doença mental, a questão inicial seria entender como esses homens amam e trabalham, qual seria o significado dessas duas ideias para essas

pessoas e em seguida, propor modos de viver de forma saudável, dando ao sujeito a capacidade de construir a si próprio.

A função do psicólogo organizacional.

A partir do exposto, cabe refletir sobre as formas de intervir nos problemas citados no ambiente laboral. Como nas organizações lidamos com pessoas de diferentes idades que possuem diversas formas de pensar e que exercem funções diferentes, estando em uma determinada hierarquia, é imprescindível a presença do psicólogo no ambiente de trabalho, para que o mesmo possa, além de exercer funções conhecidas no ambiente laboral como recrutamento e seleção, também possa compreender as possíveis demandas de cada colaborador, trabalhar na gestão de pessoas e mediar a inter-relação dos colaboradores com seus superiores.

É o psicólogo que possui conhecimento sobre a conduta humana e estuda princípios do comportamento individual e grupal, os fundamentos da aprendizagem de comportamentos, a motivação e atualmente vem se atualizando sobre a satisfação laboral, além de se especializar em relação a organização e direção eficaz das equipes de trabalho. Chaves e Nunes, (2010) afirmam que o psicólogo organizacional é o profissional indicado caso se pretenda aproveitar o potencial de todos os recursos humanos, desenvolvendo os colaboradores com iniciativa, eficácia e objetivos claros.

Um dos maiores desafios do psicólogo organizacional é promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo, que consiga atender às necessidades tanto do colaborador, como da organização (CHAVES & NUNES, 2010). A situação se potencializa em decorrência da evolução da sociedade, do mercado globalizado no qual o capital humano e a qualidade total são pontos essenciais para o sucesso de uma organização.

As principais funções do psicólogo consiste em buscar meios para que colaboradores e seus superiores lidem melhor com mudanças, desenvolvendo atividades que possam prover as necessidades da organização, auxiliando-os a tornarem-se competitivos de uma forma saudável para os funcionários, sobrevivendo a este mercado de trabalho globalizado. Desta forma, vê-se que o papel do psicólogo organizacional é primordial para alcançar um alto nível de qualidade para toda a empresa, não limitando-se apenas a uma função, realizando também a interação entre funcionário e organização, o que torna ponto primordial para o sucesso organizacional e a qualidade de vida de seus funcionários (CHAVES & NUNES, 2010).

Para Karam (2017) o psicólogo organizacional precisa saber como definir seu papel em um contexto específico, propor intervenções consistentes e estratégicas para a organização, visualizando também as necessárias conexões multidisciplinares, além de se posicionar de forma que outros profissionais da organização possam entender a sua prática e solicita-lo quando necessário.

O estudo das organizações solicita a ação do psicólogo, pois este profissional tem como objetivo fazer com que o trabalho deixe de refletir como uma fonte de opressão, tornando-se espaços afetivos e efetivos no desenvolvimento de pessoas e da sociedade que vivemos. Para isto acontecer, o profissional inicialmente precisa conquistar e ampliar seu espaço, atuando como um profissional de recursos humanos, mais aberto, informado sobre o mercado de trabalho, os negócios da empresa e as reais necessidades dos colaboradores. Precisa empregar seus conhecimentos como um diferencial, apresentando a importância do seu trabalho para aquela organização e seus benefícios, refletindo sobre as novas formas de fazer, ampliando suas competências, colhendo conhecimentos em outras áreas, para que possa aprimorar suas habilidades no trabalho com as pessoas, agregando valor ao negócio e às atividades que desempenha (CHAVES & NUNES, 2010).

É importante entender que a empresa não busca mais no psicólogo apenas um aplicador de testes e técnicas e sim um profissional que tenha habilidade de resolver problemas em um âmbito maior, trabalhando com desenvolvimento de pessoas, avaliação de desempenho, acompanhamento de pessoal, motivação, sistemas gerenciais, entre outros, rompendo com a atuação fragmentada e limitada que tinha-se deste profissional sobre sua função. Desta forma, cabe ao psicólogo cuidar para que sua atuação não permaneça estreita e voltada apenas a objetivos imediatos (KARAM, 2017). Para que fique claro, é importante que o psicólogo organizacional atue sobre os problemas organizacionais relacionados à gestão de pessoas, incluindo a promoção da saúde e integração do colaborador. Este profissional pode influenciar no engajamento dos funcionários da organização levando temas como atração e retenção de talentos, treinamento e desenvolvimento, clima organizacional, comunicação interna, saúde e qualidade de vida no trabalho.

Karam, (2017) afirma que ser psicólogo organizacional é observar o que acontece no ambiente laboral, traduzindo o que é de difícil compreensão para os colaboradores, de forma que haja uma melhor interação entre as diversas áreas, é conseguir enxergar o colaborador em sua totalidade e singularidade, preocupado também com seu bem-estar e integridade na organização.

Às formas de intervenção

Para realizar a intervenção organizacional diante de uma situação de assédio moral, o psicólogo inicialmente deve problematizar esta demanda, aproximar-se da organização e dos colaboradores, pesquisar sobre o clima e os processos organizacionais formais e informais, as formas de gestão e o arcabouço de normas que dividem os saberes e fazeres cotidianos. Esta primeira etapa pode ser interpretada como uma busca de informações e pode ser realizada com visitas na empresa e entrevistas com os colaboradores (SOUZA, 2013). É importante ter em mente que os conhecimentos do psicólogo só surtirão efeitos positivos se o mesmo estiver autorizado, formal e simbolicamente a ser mais uma força contribuinte neste campo, assumindo uma postura respeitosa e humilde, aproximando-se dos trabalhadores.

Quando há sofrimento psíquico por parte dos trabalhadores, o psicólogo do trabalho precisa estar atento para intervir de forma a não prejudicar os colaboradores ainda mais, pensando também na organização. Codo, Soratto e Menezes (2004) relatam que uma forma de intervir sobre o sofrimento ocasionado no trabalho é inicialmente mediante a compreensão dos trabalhadores em como este sofrimento foi produzido, e a partir desse entendimento buscar coletivamente condições para modificar o que o causou. No entanto, esta intervenção só é vista como possível se houver o reconhecimento desse sofrimento pelos próprios trabalhadores.

Um ponto essencial para que a intervenção seja eficaz é que ela precisa ser feita em grupo, já que o assédio moral é uma forma de separar, constranger e individualizar o colaborador, causando sofrimento, nada mais coerente que a intervenção seja feita no coletivo para que todos possam compreender a importância da relação interpessoal e em como essa relação, seja ela, positiva ou negativa afeta as pessoas de diferentes maneiras. É importante ressaltar também que a participação dos colaboradores seja sempre voluntária, já que essa forma de intervenção consiste na realização de trabalhos sobre as vivencias do sofrimento, delimitando o que neste sofrimento origina de uma situação que pode atingir todo o grupo (CODO, SORATTO E MENEZES, 2004).

Segundo Moraes e Costa (2018), um plano de ação para a redução do sofrimento e adoecimento deve estar focado na recuperação da potêncialidade das pessoas, elas precisam voltar a compreender o sentido que o trabalho possui para elas, a reestruturação de uma inter-relação de confiança entre colaboradores também é importante, já que o sentido do trabalho se produz no coletivo. Então, a cura para os trabalhadores adoecidos deve ser produzida no coletivo, sendo um resgate social em busca de respeito e autoestima no trabalho.

A organização como um todo também possui um papel essencial de intervenção, se a sua forma de gestão é o que adoece os trabalhadores é necessário que a mesma reveja seus conceitos, priorizando a qualidade e o respeito por parte dos colaboradores, onde o lucro seja uma consequência natural do trabalho feito por pessoas saudáveis (CHAVES & NUNES, 2010). A organização precisa reconhecer os prejuízos que uma forma de trabalho desgastante e desumana causa tanto para o funcionário como para a própria organização, que será prejudicada com o afastamento do profissional, a má fama em relação ao tratamento de seus funcionários e um possível processo, já que assédio moral é crime.

Então, é de fundamental importância esclarecer como diferentes agentes estressores, incluindo a violência moral, podem desencadear o sofrimento e um possível adoecimento no ambiente de trabalho, de forma sutil, com o foco em apresentar o fenômeno (MORAES & COSTA, 2018). A realização de atividades em grupos, incluindo sessões e leituras informativas, debates, palestras é importantíssima, pois possibilita que o trabalhador possa perceber se está vivenciando algo parecido e possa tomar as devidas precauções, pois o colaborador possuindo consciência do que lhe causou determinada angústia, poderá buscar soluções certas para suas dores (MORAES & COSTA, 2018).

A ideia de realizar palestras e debates é fazer com que os colaboradores possam assumir áreas de co-responsabilidade, construindo estratégias de enfretamento para o cotidiano que façam sentido no campo como um todo e possam ser soluções compartilhadas com todos no ambiente de trabalho (SOUZA, 2013). A compreensão desta intervenção está baseada na ideia de uma integração em uma ética de trabalho em equipe que motive a cooperação entre colaboradores, reconhecendo a singularidade de cada um. Com princípios e ideais compartilhados por todos, permitindo que haja transformação no ambiente laboral e reduzindo os conflitos cotidianos. Esta etapa da intervenção pode ser considerada uma possibilidade de modificação importante na organização do trabalho, abrindo espaço para a capacidade criativa do colaborador diante das atuais situações ocorridas. Possibilitando ao colaborador a capacidade de produzir e inventar-se, de forma que possam resgatar suas habilidades, reconhecer necessidades, emoções, e ensaiar diferentes comportamentos em diversas situações (SOUZA, 2013). Podendo oferecer suporte seguro aos trabalhadores para que assumam o risco de se reinventarem não só no trabalho, mas também na vida.

Cabe refletir sobre a importância que o cuidado assume na prática cotidiana, deixando evidente a necessidade de acolhimento, vínculo, escuta e respeito, indo de encontro com a

sociedade contemporânea, buscando aliviar o sofrimento e minimizar as tensões que fragilizam o funcionamento saudável dos sujeitos (SOUZA, 2013). O psicólogo organizacional pode atuar na prevenção do adoecimento nas organizações, realizando monitoramentos através da pesquisa de clima, entrevistas e questionários. No entanto, para que essas formas de avaliação sejam eficazes, o funcionário e a organização precisam depositar credibilidade e, a partir dos resultados, gerar providências para que se façam correções no funcionamento.

Já no caso do adoecimento, os sinais são visíveis quando são analisados índices que possuem relação direta com a satisfação do trabalhador como o absenteísmo e a superação de metas ou falha no alcance das mesmas (MORAES & COSTA, 2018). Nessa situação, se a organização não realizou processos preventivos e o trabalhador adoeceu, é necessário que haja um encaminhamento individual desse funcionário para profissionais da área de saúde mental como o psicólogo clínico que fará uma escuta aprofundada e focada na situação existente e se for preciso a utilização de medicamentos, o psiquiatra, sendo soluções paliativas para afastar o colaborador do estímulo estressante a que se encontra exposto.

Métodos

Neste estudo optou-se pela realização de uma revisão de literatura sistemática descritiva, analisando estudos que já foram publicados, estruturando a sustentação e desenvolvimento desta pesquisa. Foram extraídas informações de (7) livros, (9) artigos científicos e (2) teses encontrados nas bases de dados SciELO e PePSIC com o apoio do Google Acadêmico. Entendendo que esses conteúdos abordam discussões coerentes e éticas acerca do tema estudado.

O instrumento utilizado para a realização da pesquisa foi o fichamento de dados como técnica de produção. A busca foi realizada no período compreendido entre 2002 a 2019, trazendo informações relevantes e atuais sobre o assédio moral e a síndrome de *Burnout*.

Neste estudo foi realizado uma abordagem qualitativa, pois entende-se que, por ser um método subjetivo, o pesquisador estudou o tema da síndrome de *burnout* decorrente do assédio moral, construiu sua interpretação e pôde dar suas contribuições. Possuindo um caráter exploratório, visou estudar a teoria dos assuntos trazidos, investigando e compreendendo a situação e por fim, identificando as possíveis soluções para determinado problema. Gil, (2002) relata que o objetivo principal da pesquisa exploratória é o

aprimoramento de ideias ou as descobertas de intuições, possuindo um planejamento flexível que vá possibilitar a consideração de amplos aspectos relacionados ao tema estudado.

Resultados

O estresse em excesso e os seus sintomas são fatores considerados para o desenvolvimento da síndrome de *burnout*. Há uma correlação entre os sintomas do estresse e do *burnout*, como dores de cabeça, tensão muscular, distúrbios do sono, irritabilidade, sentimentos negativos entre outros.

Os efeitos do *burnout* podem prejudicar o profissional no nível individual, com aspectos físicos, mentais, laborais e sociais; profissional, com o atendimento negligente, contato impessoal com colegas, pacientes ou clientes; e organizacional, nos conflitos com os membros da equipe e a baixa qualidade dos serviços.

Estudos feitos por Rheinold (2007) com o MBI, consideram que há pelo menos duas das três dimensões (EA) (DP) (RRP) são alteradas negativamente quando uma pessoa adoece do *burnout*, e quando há uma predisposição ao *burnout* uma das dimensões estaria alterada enquanto as outras estariam na média.

Fatores como a idade, sexo, tempo de trabalho, o sentido que é dado ao trabalho, níveis de estresse que o trabalhador geralmente costuma passar no dia a dia, são pontos importantes nos questionários que auxiliam a descoberta do *burnout* nos trabalhadores. Uma pesquisa realizada por Maestrali (2017), com 67 pessoas entre 21 e 30 anos apresenta que 19,36% dos entrevistados alegam sempre ou quase sempre que já tenham ficado doentes devido aos problemas enfrentados no ambiente de trabalho.

Maestrali (2017) traz em seu estudo que pessoas mais novas, que estão no início da carreira profissional possuem uma maior probabilidade de adoecerem do *burnout*, em relação a profissionais com mais anos de trabalho. Afirmando o que foi trazido no referencial teórico, profissionais que idealizam seu trabalho e possuem elevadas expectativas sobre suas atividades. Interferindo também no sentido que o indivíduo atribui para o seu trabalho.

Maslach, Leiter e Shaufeli (2001, apud CASTRO; ZANELLI (2007) relatam que as principais variáveis sócio ambientais e estressores laborais no trabalho seriam as altas demandas e os poucos recursos oferecidos. Possuindo ocorrências como: aumento da carga de trabalho e sua complexidade, papel conflitante, ambiguidade de papéis, falta de autonomia do colaborador sobre

sua função no trabalho, impedindo-o de resolver questões relacionadas ao seu trabalho. Nas relações interpessoais são encontrados a falta de suporte por parte dos supervisores e colegas de trabalho, perda da confiança no trabalho de equipe criando relações de competição e isolamento entre os profissionais.

Discussão

Com essas considerações, percebe-se que algumas ações no ambiente laboral estariam relacionadas a gestão autoritária e não ao assédio moral, visto que para se caracterizar assédio precisam ser ações de desrespeito e humilhações contínuos.

Deste modo, o assédio moral não seria a principal causa do adoecimento do colaborador nas organizações, ou seja, nem todo sujeito que vivencia o assédio vai adoecer, porque cada pessoa passa por sua angústia de forma diferente, uns conseguem encontrar formas de lidar com o sofrimento, procurando a psicoterapia, realizando atividades físicas e até ingerindo drogas lícitas e ilícitas, enquanto outros acabam estagnando com alta probabilidade de tornar-se depressivo. Todavia, o assédio moral seria um estressor laboral que contribui para a síndrome de *burnout*.

O esgotamento emocional, despersonalização e a redução da realização profissional em conjunto com fatores externos como altas demandas, conflitos e situações desgastantes, vivenciadas no ambiente laboral aumenta a probabilidade de o sujeito possuir a síndrome de *burnout*.

Considerações finais

Ao longo deste trabalho foi demonstrado como o ambiente laboral influencia na vida dos colaboradores, o que o trabalho significa para o sujeito e como ambientes em que tencionam forças de poder e lidam com pessoas de formas desrespeitosas e humilhantes podem adoecer o colaborador. Pensando não apenas em refletir sobre como a síndrome de *burnout* decorre do assédio moral e suas consequências tanto para o sujeito quanto para o ambiente de trabalho, mas também propor intervenções com a ideia de diminuir e prevenir este adoecimento nessas circunstâncias.

Diante das diversas ocorrências de colaboradores apresentarem um esgotamento físico e mental, decorrente das alterações nas formas do trabalho, tornando-se cada vez mais presente o assédio moral nas organizações. O presente trabalho buscou formas de intervenções do psicólogo organizacional, entendendo que este profissional seria apropriado, pois lida com o

comportamento humano e gestão organizacional, realizando a mediação entre colaboradores e a empresa.

Desta forma, o objetivo deste trabalho conseguiu ser alcançado quando conseguimos pensar em diversas formas do profissional intervir sobre o assédio moral no ambiente laboral, podendo prevenir o colaborador da síndrome de *burnout* e até mesmo afasta-lo do ambiente em que lhe adoece, se necessário.

É visto que, se líderes e gestores pensarem criticamente sobre as consequências negativas do assédio moral, em como essa violência prejudica todo o ambiente laboral, haverá mudança. Além do psicólogo organizacional poder contribuir para a percepção do colaborador sobre o que lhe adoeceu, podendo procurar formas de intervir de forma eficaz.

É importante entender que as formas de intervenção estão relacionadas com as relações interpessoais no trabalho, se o assédio moral é uma forma de desvalorização do ser humano e do seu trabalho e as formas como essa violência ocorre nas organizações na maioria das vezes é individualizada, então a forma de intervir e prevenir o adoecimento é justamente aproximando as pessoas. Para que esses colaboradores possam recobrar o sentimento inicial que possuíam sobre si e seu trabalho, voltando a acreditar em suas potencialidades com a devida atenção aos problemas vivenciados.

Este trabalho abre possibilidades para outras investigações, apesar de haver diversas pesquisas relacionando a síndrome de *burnout* a profissões que possuem uma relação mais afetiva como professores e enfermeiros, atualmente vê se a necessidade de expandir estudos sobre esta síndrome em diversas profissões, pois é perceptível que as pessoas estão sendo cada vez mais cobradas no âmbito profissional, tornando a jornada de trabalho exaustiva. Uma destas profissões que podem estar em destaque é a do psicólogo organizacional, que está na empresa intermediando situações de conflitos, muitas vezes contínuos e que nem sempre é resolvido da forma esperada, o que pode acabar frustrando o profissional da área.

Referências

Aquino, P. L. S. & Cagol, F. (2013). O sentido de vida no trabalho: contribuições da logoterapia para a qualidade de vida do trabalhador. *Logos e Existência*, *2* (2), 114-124. Recuperado de: https://periodicos.ufpb.br/index.php/le/article/view/17269. Acesso em: 07 nov. 2021.

Alves, K. F. & Pedrosa, J. (2019). O assédio moral decorrente das relações de trabalho como fator desencadeador da síndrome de *burnout*. (Trabalho de conclusão de Curso). Universidade de Uberaba - Uniube, Minas Gerais, MG, Brasil. Recuperado de: http://dspace.uniube.br:8080/jspui/handle/123456789/1307. Acesso em: 08 nov. 2021.

Alvim, M. B. (2014). *Awareness*: experiência e saber da experiência. In: L. M. Frazão & K. O. Fukumitsu. Gestalt-Terapia Conceitos Fundamentais. (3a ed. pp. 13-30). São Paulo: Summus Editorial.

Alvim, M. B. (2006). A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na gestalt-terapia. *6* (2), 122-130. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v6n2/v6n2a10.pdf. Acesso em: 07 nov. 2021.

Benevides-Pereira, A. M. T. (2002). *Burnout*: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Bueno, M. (2002). As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. *Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão*, (6) 0-26. Recuperado de: https://pt.scribd.com/document/2530073/Bueno-M-2002-As-teorias-de-motivacao-humana-e-sua-contribuicao-para-a-empresa-humanizada. Acesso em: 07 nov. 2021.

BRASIL. (2014). Assédio moral e sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na fiocruz. Fundação Oswaldo Cruz. Recuperado de: https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/cartilha_assedio_moral_fiocruz.pdf. Acesso em: 07 nov. 2021.

Castro, F. G. de & Zanelli, J. C. (2007) Síndrome de *burnout* e projeto de ser. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 10 (2) 17-33. https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v10i2p17-33. Acesso em: 14 jun. 2021.

Organização Mundial da Saúde. (1993) CID-10 – Classificação dos Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas. (Dorgival Caetano, Trad). Porto Alegre: Artes Médicas.

Codo, W., Soratto, L & Vasques-Menezes, I. (2004) Saúde Mental e Trabalho. In: A. V. B. Bastos., J. E. Borges-Andrade & J. C. Zanelli. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. (2a ed. pp 276-299) Porto Alegre: Artmed.

Chaves, N. A. & Nunes, R. V. (2010) O papel do psicólogo na gestão de recursos humanos das organizações. *Revista Científica Eletrônica de Psicologia* - Faef, (14) 1-7. Recuperado de: http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/JiuYdHuqCYNfFAf_2013-5-13-15-8-36.pdf. Acesso em: 01 jun. 2021.

Ferreira, A., Demutti, C. M. & Gimenez, P. E. O. (2010, setembro). A teoria das necessidades de Maslow: a influência do nível educacional sobre a sua percepção no ambiente de trabalho. XIII Semead Seminários em Administração, São Paulo, SP, Brasil, 13. Recuperado de: https://www.etica.eco.br/sites/textos/teoria-de-maslow.pdf. Acesso em: 07 nov. 2021.

Karam, N. (2017) O papel do psicólogo organizacional e o engajamento no trabalho. (Trabalho de conclusão de curso) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil. Recuperado de: https://lume.ufrgs.br/handle/10183/169446#:~:text=Finalmente%2C%20explanaremos%20sobre%20como%2C%20dentre,e%20desenvolvimento%2C%20clima%20organizacional%2C%20comunica%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 07 nov. 2021

Lima, P. V. de A. (2014). Autorregulação organísmica e homeostase. In: L. M. Frazão & K. O. Fukumitsu. Gestalt-Terapia Conceitos Fundamentais. (3a ed. pp.88-103). São Paulo: Summus Editorial.

Maestrali, B. O. (2017). Como as condições adversas de um ambiente de trabalho ruim podem afetar o estado emocional dos seus empregados. (Trabalho de conclusão de curso) Pontifícia Universidade Católica de Campinas – PUC, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. Recuperado de: https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/32463/32463.PDF. Acesso em: 14 jun. 2022.

MASLOW, A. H. (1962). Introdução à psicologia do ser. Rio de Janeiro: Eldorado.

Moraes, D. N. de. & Costa, P. V. R. da. (2018) Adoecimento e sofrimento nas organizações derivado do assédio moral na visão da Gestalt-Terapia. *IGT na Rede*. 15 (29) 281 – 309. Recuperado de: http://www.igt.psc.br/ojs/viewarticle.php?id=626&layout=html#mailfim Acesso: 07 mar. 2021.

Perls, F. S. (1977). Gestalt Terapia Explicada, São Paulo: Summus.

Reinhold, H. H. (2004). O sentido da vida: prevenção do stress e *burnout* do professor (Tese de doutorado). Pontifícia Universidade Católica de Campinas – PUC, Campinas, SP, Brasil. Recuperado de: http://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/xmlui/handle/123456789/15657. Acesso em: 07 nov. 2021.

Rothmann, I. & Cooper, C. (2017). Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho. (L. C. de Queiroz & C. Simyss, Trad) Rio de Janeiro: Elsevier.

Souza, F. B. de. (2013). O papel do psicólogo nas organizações de trabalho: contribuições da gestalt-terapia. *Igt na Rede*, *10* (19) 305-320. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/igt/v10n19/v10n19a06.pdf. Acesso em: 04 jun. 2021.

Trigo, T. R., Teng, C. T. & Hallak, J. E. C. (2007). Síndrome de *burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. Revista de psiquiatria clínica. 34 (5) 223- 233. https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004. Acesso em: 25 maio 2021.

Avaliação A Priori de TD&E: Estudo com Profissionais de uma Autarquia Federal

Avaliação A Priori de TD&E

A Priori Evaluation of TD&E: Study with Professionals of a Federal Agency

A Priori Evaluation of TD&E

Evaluación A Priori de TD&E: Estudio con Profesionales de una Agencia Federal

Evaluación A Priori de TD&E

Augusto Meira Homrich

Agência Nacional de Energia Elétrica

Resumo

Avaliações realizadas sem um instrumento padronizado tendem a gerar análises personalistas, focadas nos critérios de cada avaliador. Nesse sentido, o estudo teve por objetivo desenvolver e validar um instrumento para auxiliar profissionais de uma autarquia federal na avaliação a priori de TD&E, para fins de contratação. Os dados foram coletados em grupos focais e em entrevistas individuais, com profissionais das áreas de recursos humanos e de contratações, e analisados por meio da técnica de análise de conteúdo categorial temática. A análise resultou na identificação de categorias, cujos subsídios gerados resultaram no instrumento "Lista de Verificação para Contratação de Capacitação Externa", com 50 itens avaliativos, cuja versão final foi antecedida de duas etapas de validação. Embora as categorias tenham sido identificadas para a avaliação da contratação de TD&E, a análise dos dados das categorias reforçou a interdependência com duas avaliações do sistema de TD&E.

Palavras-chave: Treinamento de Pessoal, Avaliação, Administração Pública.

Abstract

Evaluations carried out without a standardized instrument tend to generate personalized analyses, focused on the criteria of each evaluator. In this sense, the study aimed to develop and validate an instrument to assist professionals from a federal agency in the a priori evaluation of TD&E, for purchasing purposes. Data were collected in focus groups and in individual interviews with professionals in the areas of human resources and purchasing, and analyzed using the thematic categorical content analysis technique. The analysis resulted in the identification of categories, whose subsidies generated resulted in the instrument "Checklist for Purchasing External Training", with 50 evaluative items, whose final version was preceded by two validation stages. While categories were identified for the TD&E engagement evaluation, the analysis of category data reinforced interdependence with two evaluation of the TD&E system

Keywords: Personnel Training, Evaluation, Public Administration.

Resumen

Las evaluaciones realizadas sin un instrumento estandarizado tienden a generar análisis personalizados, centrados en el criterio de cada evaluador. En ese sentido, el estudio tuvo como objetivo desarrollar y validar un instrumento para ayudar a los profesionales de una agencia federal en la evaluación a priori de TD&E, con fines de compra. Los datos fueron recolectados en grupos focales y en entrevistas individuales con profesionales de las áreas de recursos humanos y compras, y analizados mediante la técnica de análisis de contenido categórico temático. El análisis resultó en la identificación de categorías, cuyos subsidios generados resultaron en el instrumento "Lista de Verificación para Compra de Capacitación Externa", con 50 ítems evaluativos, cuya versión final fue precedida por dos etapas de validación. Si bien se identificaron categorías para la evaluación del compromiso de TD&E,

el análisis de los datos de categoría reforzó la interdependencia con dos evaluaciones del sistema de TD&E.

Palabras claves: Entrenador Personal, Evaluación; Administración Pública.

O cenário contemporâneo tem sido marcado por avanços provenientes da revolução tecnológica e da informação. Em conjunto com esses avanços, surgem desafios para organizações públicas e privadas, como o de lidar com o rápido e intenso desenvolvimento do conhecimento. Esse também é o desafio dos trabalhadores, que precisam se manter constantemente atualizados, uma vez que os conhecimentos que possuem estão igualmente sujeitos à rápida perda de validade, em virtude de pressões como a abundância de informações, a intensa produção científica e tecnológica em todas as áreas do conhecimento e a ampla possibilidade de disseminação de conhecimentos pelas redes globais de comunicação (Abbad, 2007).

Uma das estratégias empregadas para lidar com esse cenário tem sido a educação continuada (Abbad, 2007; Abbad et al., 2010), que representa o investimento permanentemente das organizações na ampliação das qualificações de seus profissionais, a fim de obter a renovação e adequação dos conhecimentos necessários às suas operações. Representa, assim, a oferta constante de oportunidades de aprendizagem, destinadas a suprir lacunas de conhecimentos, habilidades e atitudes dos trabalhadores, em prol das necessidades organizacionais.

No setor público federal, a educação continuada tem sido preconizada por meio de políticas de desenvolvimento de pessoas, visando a melhoria dos serviços públicos prestados, o aperfeiçoamento da atuação governamental e o desenvolvimento permanente do servidor público (Decreto n. 5.707, 2006). A atual Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, instituída pelo Decreto n. 9.991 (2019), prevê um conjunto de diretrizes que devem ser observadas pelos órgãos e entidades da Administração Pública federal para planejamento e execução de ações de treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E, que precisam se

nortear pela economicidade e eficiência e pelo uso adequado dos recursos públicos, aferidos no monitoramento e na avaliação dessas ações.

No contexto estatal, as ações de TD&E são viabilizadas em grande parte por oportunidades de capacitação oferecidas por escolas de governo, mas também por empresas privadas de prestação de serviços educacionais. Estas últimas podem ser contratadas para a oferta de ações de TD&E *in company* ou para a participação de um ou mais servidores em ações abertas ao público em geral, em que os objetivos de ensino, conteúdos e instrutores já são pré-definidos. Tais empresas ofertam serviços educacionais classificados como livres, de extensão ou aperfeiçoamento e são submetidas à livre concorrência, cabendo à relação entre oferta e demanda o equilíbrio do mercado. Nessa relação, a percepção do consumidor ou contratante sobre a qualidade de um serviço educacional sugere ser decisiva a permanência da empresa no mercado.

Assim, o estudo teve por objetivo apresentar um instrumento de avaliação a priori de ações de TD&E, desenvolvido e validado para atender necessidades de uma Autarquia federal, com vistas a auxiliar os profissionais da área de recursos humanos na tomada de decisão sobre a contratação de ações de TD&E oferecidas pelo mercado, de modo a não ter mais avaliações personalistas, focadas nos critérios de cada avaliador.

Capacitação no Setor Público Federal

No passado, profissionais interessados em processos de aprendizagem estavam tradicionalmente ligados às áreas de treinamento e de educação. Contudo, a importância estratégica do conhecimento para a sustentabilidade das organizações e para a empregabilidade dos trabalhadores impõe que os profissionais de gestão de pessoas, de forma geral, saibam o quanto é relevante desenvolver competências profissionais (Abbad & Borges-Andrade, 2004). Isso porque o contexto de trabalho contemporâneo, diverso e mutável, induz

à utilização e ao desenvolvimento constante de novas competências, sendo imprescindível para isso a adoção de um sistema de gestão dinâmico e adaptável, voltado ao aprendizado constante (Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão [MPOG], 2012).

Na Administração Pública federal, a adoção desse novo sistema de gestão tem sido possível desde 2006, primeiro pela edição do Decreto n. 5707 (2006), e atualmente pelo Decreto n. 9.991 (2019), que mantém a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, tendo como premissa de orientadora da capacitação dos servidores o modelo de gestão de competências. Ter essa referência, torna, portanto, a política um instrumento de modernização do modelo de gestão de pessoas, que passa a contar também com uma perspectiva mais alinhada com a estratégia organizacional (MPOG, 2012). Essa constatação de modernização do modelo de gestão de pessoas decorre do reconhecimento da gestão baseada em competências como uma alternativa frente aos modelos gerenciais tradicionais (Freitas & Brandão, 2006).

Em observância à PNDP, as organizações públicas federais, a partir do diagnóstico de necessidades de TD&E, devem elaborar anualmente o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP, contendo os conhecimentos, habilidades e atitudes a serem desenvolvidos e as metodologias de capacitação a serem implementadas no exercício financeiro seguinte (Decreto n. 9.991, 2019). Dessa forma, se busca compreender as discrepâncias entre os desempenhos reais, manifestos pelos servidores, e os esperados pela organização. A identificação sistemática e consistente dessas discrepâncias é essencial para o planejamento e o sucesso das ações de TD&E (Meneses et al., 2010).

Para o suprimento de algumas competências dispostas no PDP, as organizações públicas contratam ações de TD&E entendidas como abertas, que são aquelas oferecidas por empresas ou escolas de governo, com objetivos de aprendizagem, conteúdos e instrutores

previamente definidos, e disponíveis ao público em geral. O pequeno contingente de servidores para ser capacitado em determinada competência, a possibilidade de discutir e trocar experiências sobre um assunto com participantes de outras organizações e a participação em eventos singulares, como congressos e seminários, são fatores que sinalizam as ações de TD&E abertas como proveitosas para a Administração Pública.

A viabilização dessas ações de TD&E abertas, bem como das fechadas, *in company*, se dá por contratações, que devem observar os comandos legais que regem a Administração Pública. O comando está disposto no art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal de 1988, que fixa o princípio do dever geral de licitar. O comando constitucional, além de fixar esse princípio, atribui à norma infraconstitucional o encargo de dispor sobre as hipóteses em que é aceitável o afastamento do dever de licitar, quando inviável a promoção da concorrência entre prestadores ou pelo fato de que a realização da licitação poderá não satisfazer de forma adequada o interesse público (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988).

Assim, a legislação reconhece que determinados serviços, quando de natureza singular, são incomparáveis entre si, ainda que possa haver pluralidade de executores. Nesses casos, a seleção da proposta mais vantajosa será feita por critérios de ordem valorativa do contratante, levando em conta os requisitos legais de enquadramento da contratação. Essa escolha, embora essencialmente discricionária, deve estar pautada por fundamentos razoáveis, relevantes e verídicos, pois ao se comparar prestadores de serviço, é esperado que se defina qual deles reúne as melhores condições de execução do objeto (Chaves, 2013).

O contratante, respeitando os princípios que regem a Administração Pública, elegerá aquele que pareça ser “indiscutivelmente mais adequado à plena satisfação do objeto do contrato” (Lei n. 8.666, 1993). Logo, a escolha não poderá ser pautada em um capricho ou preferência pessoal, uma vez que, entre as várias opções, deverá optar pela que se mostrar, de

acordo com sua percepção, mais adequada, mesmo que seja a proposta mais elevada, cabendo apontar as razões pelas quais reconheceu essa proposta como a mais vantajosa (Chaves, 2013).

Avaliação de TD&E

Como avaliar a ação de TD&E que melhor satisfaz os interesses da Administração Pública? Essa é uma questão que precisa ser respondida e que envolve saber o que deve ser avaliado para garantir que a prestação de serviço seja de qualidade e possa alcançar um maior êxito no desenvolvimento das competências requeridas e na posterior aplicação delas no contexto de trabalho e da organização.

Em uma perspectiva de avaliação formativa e somativa, Borges-Andrade et al. (2012) dizem que as ações de TD&E podem ocasionar resultados imediatos, provenientes de reações ao treinamento e de aprendizagem, ou resultados de longo prazo, em dois ou três níveis: comportamento no cargo, mudanças na organização e valor final. A avaliação de reação diz respeito às opiniões dos participantes sobre a utilidade e dificuldade do curso, e a satisfação com ele. A avaliação de aprendizagem trata da aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes. A aplicação dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos na ação de TD&E é objeto do nível de comportamento no cargo. As alterações que ocorrem no funcionamento da organização, em decorrência da aplicação das competências, são contempladas no nível mudanças na organização. E o nível valor final, por sua vez, abarca os benefícios sociais e econômicos gerados por alterações na produção ou nos serviços prestados.

Assim, a avaliação de TD&E deve colher dados sobre alguns desses níveis ou sobre todos eles para se emitir um juízo de valor a respeito da ação ou programa analisado. Borges-Andrade (2006) propõe, porém, que outras características ou variáveis sejam levadas em

consideração na avaliação, pois coletando informações apenas sobre esses níveis, pouco é possível saber sobre as razões para o sucesso ou fracasso do que foi avaliado. Assim, o autor concebe o Modelo de Avaliação Integrado e Somativo - MAIS, composto por cinco componentes: insumos, procedimentos, processos, resultados e ambiente. Este último, dividido em quatro subcomponentes: necessidades, suporte, disseminação e efeitos a longo prazo.

Para Borges-Andrade (2006), o componente insumos refere-se aos fatores físicos e sociais e aos estados comportamentais anteriores à instrução. O componente procedimentos contém as operações necessárias para facilitar ou produzir os resultados instrucionais ou a aprendizagem (sequência de ensino, clareza e precisão dos objetivos, uso de exercícios práticos, adequação dos materiais, por exemplo). Processos, por sua vez, referem-se aos aspectos significativos de comportamento do aprendiz durante o curso. Assim, embora procedimentos e processos tenham métodos similares, as variáveis concernentes ao primeiro tratam de decisões de planejamento instrucional e desempenho dos instrutores, e as do segundo referem-se ao comportamento dos aprendizes. Os resultados indicam o desempenho final imediato da ação, pretendido ou inesperado, e o ambiente, por sua vez, fornece informações sobre o contexto instrucional.

Borges-Andrade (2006) explica que o modelo é integrado, pois sugere que os componentes insumos, procedimentos e processos, bem como os subcomponentes ambientais, necessidades, suporte e disseminação, predizem resultados imediatos e efeitos a longo prazo. Nessa perspectiva, “a avaliação deve transcender sua característica de julgar o alcance de objetivos ou verificar resultados e efeitos e ser também um meio de predizer tais resultados e efeitos.” (Borges-Andrade et al., 2012, p. 21). E é somativo, pois avalia uma ação ou

programa já desenvolvido, com o intuito de verificar a capacidade deste de produzir resultados.

Na produção acadêmica, há modelos genéricos como o de Borges-Andrade (2006) e específicos, como o Modelo Integrado de Avaliação do Impacto do Treinamento no Trabalho - IMPACT, formulado por Abbad (1999), que tem como origem o primeiro, e se propõe a investigar o relacionamento existente entre variáveis concernentes ao indivíduo, ao treinamento, ao contexto organizacional, aos resultados imediatos do treinamento (reações e aprendizagem) e a variável critério (impacto do treinamento no trabalho). Para Borges-Andrade (2006), os modelos genéricos buscam descrever variáveis que influenciam a avaliação do sistema de TD&E. Os modelos específicos, por sua vez, buscam avaliar a relação existente entre as variáveis descritas nos modelos genéricos. Assim, seus resultados fornecem *feedback* aos modelos genéricos, havendo nos dois tipos de modelos uma relação de complementaridade.

Os referidos modelos foram idealizados para avaliações somativas de TD&E, mas podem ser empregados em avaliações formativas, que são caracterizadas pela contínua coleta de dados durante a ação de TD&E, de modo a fornecer informações de validação ou que indiquem as necessidades de correções na mesma (Borges-Andrade et al., 2012). No entanto, também parece ser necessária a avaliação prévia das ações de TD&E, antes de serem implementadas ou contratadas. Embora não tenha sido localizada na literatura acadêmica referência direta a esse tipo de avaliação, a análise dos componentes do Modelo de Avaliação Integrado e Somativo sugere que alguns desses componentes podem ser utilizados em uma avaliação prévia de TD&E, como insumos, procedimentos e ambiente (necessidades e suporte). Essa avaliação a priori pode se configurar em um prognóstico de que a prestação de serviço de TD&E poderá ter qualidade e alcançar os resultados esperados. Porém, tomando

por empréstimo uma ressalva feita por Scriven (1978) sobre o uso da sua lista de verificação para avaliação de produtos instrucionais, igualmente pertinente para o contexto de contratações de TD&E, fazer essa avaliação não envolve necessariamente dizer que o curso na sua execução será realmente satisfatório, de qualidade ou efetivo, mas que o curso escolhido foi o melhor possível, de acordo com os critérios adotados.

Método

A definição do tipo de instrumento para desenvolvimento e validação no estudo decorreu do propósito avaliativo almejado com o seu uso. Nesse sentido, a lista de verificação (*checklist*) foi a alternativa considerada mais adequada, diante de suas finalidades, como verificar atividades que serão, estão sendo ou já foram realizadas, determinar a presença ou ausência de um atributo ou contar a prevalência de um item ou evento (Colton & Covert, 2007). Tal escolha também recaiu sobre a lista de verificação, por ser considerada uma ferramenta simples e prática para que o trabalho seja realizado seguindo os passos certos (Fontes, 2010 citado por Leite, 2012).

Com o intuito de garantir a qualidade dos dados, que nas palavras de Bogdan e Biklen (1994) são as provas e pistas que, quando organizados, afastam a análise de uma especulação não fundamentada, concebeu-se os procedimentos e técnicas de coleta e análise dos dados necessários à construção da lista de verificação, em duas etapas. O delineamento de duas etapas deveu-se ao caráter exploratório e descritivo da investigação de critérios para se avaliar a priori uma ação de TD&E para contratação, visando assegurar o alcance dos resultados pretendidos, a qualidade da ação e o enquadramento legal da contratação.

Além disso, o planejamento de uma etapa adicional mostrou ser um cuidado metodológico pertinente para confirmar a consistência da análise de dados empreendida na primeira etapa, bem como para gerar novos insumos para construção da lista de verificação. Esse cuidado considerou também o fato de que o processo analítico qualitativo não é linear.

Na opinião de Sampieri et al. (2013), ele não é pré-determinado, mas sim pré-desenhado, coreografado ou delineado, ou seja, planejado a partir de um esquema geral, cujo desenvolvimento passa por modificações. Logo, nessa concepção, a análise dos dados pode demandar novas coletas de dados, inclusive com uso de outras estratégias de coleta e fontes de dados, de modo a favorecer o alcance dos resultados almejados.

Para a primeira etapa do processo de construção da lista de verificação, foram empregadas duas estratégias de coleta de dados: grupo focal com profissionais que atuam na área de recursos humanos da Autarquia, especificamente com contratação de ações de TD&E; e entrevistas individuais com profissionais da área de contratações. Para propiciar a análise qualitativa dos dados, empregou-se o método de análise de conteúdo categorial temática, concebido por Bardin (1977), e quatro etapas foram realizadas: preparação das informações, que envolveu a transcrição das entrevistas, com grupo focal e individuais; unitarização ou transformação do conteúdo em unidades; agrupamento das unidades por categoria e descrição.

Na segunda etapa, realizou-se nova coleta com grupo focal. Esse levantamento teve a participação do público-alvo da primeira sessão de grupo focal e visou ratificar as categorias identificadas na análise de conteúdo e os indicadores e itens elaborados a partir dessas categorias. Buscou-se ainda obter a opinião dos participantes sobre cada indicador e item, no que tange a: adequação à categoria; relevância para a contratação de TD&E e possibilidade de julgamento.

Após o desenvolvimento do quadro de categorias, indicadores e itens, elaborou-se a versão preliminar da lista de verificação, observando as orientações de Leite (2012) sobre organização e formatação desse tipo de instrumento, para posterior processamento das etapas de validação de conteúdo e técnica. A validação de conteúdo foi realizada com apoio de profissionais de recursos humanos, com experiência em contratação de ações de TD&E

oferecidas pelo mercado. E a validação técnica, com apoio de dois professores com qualificação de doutorado e especialistas em avaliação, que julgaram o instrumento com base nos seguintes critérios: singularidade, clareza, ausência de superposição, abrangência, relevância, organização e disposição gráfica.

Resultados

A análise de conteúdo resultou em sete categorias, sendo duas planejadas previamente, uma referente ao enquadramento legal da contratação, e a outra relativa à caracterização do processo de contratação de ações de TD&E. As outras cinco categorias, por sua vez, foram conhecidas após o processo de análise. Dessas categorias, seis subsidiaram a construção da lista de verificação e uma auxiliou a contextualização e confirmação da abrangência e do escopo avaliativo do instrumento. O Quadro 1, a seguir, apresenta essas sete categorias, resultantes da sessão de grupo focal e das entrevistas individuais.

Quadro 1

Categorias identificadas na análise de conteúdo

Categorias	Exemplos de temas e verbalizações
Contratação de capacitações	- Solicitação de capacitação: "Existem áreas temáticas que vão ser as prioridades daquele ano e aí essas ações acabam partindo dos próprios servidores que identificam, que, né, precisam daquele conhecimento para desempenhar suas atividades e aí preenchem um requerimento." - Emissão de nota técnica: "A gente recebe aqui, analisa se está previsto [no Plano Anual de Capacitação], faz uma nota técnica justificando aquele curso e encaminha o processo para contratação." - Confirmação da participação: "A gente recebe aquele empenho e manda para a instituição e para o servidor confirmando que está contratado."
Admissibilidade da solicitação	- Preenchimento completo da solicitação: "[...] se está com todas as autorizações que são necessárias de acordo com a instrução de serviço." - Observância do normativo interno: "Se está de acordo com a instrução de serviço, prazo, assinaturas."
Necessidade da capacitação	- Problema a ser resolvido: "Que problema você quer resolver com aquele curso?" - Competência esperada: "Definir melhor qual o objetivo que você quer com a capacitação. Não focar só no conteúdo. Esquece os conteúdos, pensar o que eu preciso, como: conduzir reuniões de forma mais rápida [...]." - Benefícios para o trabalho: "Normalmente ela coloca assim, o que ela faz, e o que que o curso vai abordar, mas esse link do que, de qual benefício ela vai ter

	para o trabalho com o curso, nem sempre fica muito claro na justificativa da pessoa.”
Design instrucional	- Programa da capacitação: “A gente analisa mais o programa do curso. Mas a gente vê objetivos e conteúdos.” - Metodologia de ensino: “É difícil a gente saber pelo conteúdo. Às vezes a gente vê pela metodologia, mais dos cursos online mesmo. A gente vê aquela metodologia esquisita assim. A gente pegou um curso que era tudo em pdf, era uma apostila, que era de graça, e que você já podia fazer a prova antes de ver o conteúdo. [...] Daí você vê, só olhando o programa é difícil você avaliar se o curso tem qualidade.” - Atividades práticas: “[...] a gente utiliza às vezes para justificar a singularidade quando tem alguma ação, uma metodologia própria, alguma coisa de simulação, de prática, a gente justifica como um fator que favorece a transferência do aprendizado no trabalho.” - Currículo do instrutor/professor: “Acaba que fica muito no currículo daquele instrutor. Não existe um parâmetro.”
Insumos	- Adequação ao público-alvo: “Se ele já tem algum conhecimento do assunto, às vezes a gente avalia também, dependo do caso, a pessoa já conhece, já é fluente e pede curso de inglês básico, a gente avalia.” - Suporte para uso da competência: “A própria chefia que tem que autorizar para ele poder fazer o curso. A chefia acha importante fazer aquele curso, só que a gente não sabe se depois ele vai ter suporte ou não [...]. É presumido.” - Particularidades do participante: “Lembro de uma vez, o servidor trouxe questões pessoais que o impediam de fazer o curso x e preferiu y [...].”
Custos da capacitação	- Compatibilidade com o valor de mercado: “A gente vai empiricamente, o que a gente tem conhecimento que é a média de mercado, que aquele custo é R$ 2.000,00, R$ 3.000,00, um congresso normalmente é R$ 5.000,00. Aí não sai muito da curva, sei lá, às vezes tem um congresso, que às vezes vai lá no alto, mas é porque o evento [...].” - Valores praticados pela contratada: “A gente acaba justificando com o preço que aquela própria empresa cobra para outro evento, quem justifica o preço é a própria empresa.” - Preferência na unidade de lotação: “Preferência por unidade de lotação também, para que seja na mesma, para que não tenha custos adicionais com diárias e passagens.”
Enquadramento legal	- Impossibilidade de competição: “Acho que talvez o principal critério, tá até no artigo 25 da 8.666, é a questão da incapacidade, da impossibilidade de competitividade.” - Singularidade da capacitação: “Dizer o porquê desse curso, dessa instituição. Têm muitos que não conseguem definir por que aquilo é singular e por que não pode qualquer outra empresa, com conteúdo às vezes um pouco diferente, mas mais barato, na mesma unidade de lotação.” - Reputação da instituição: “Acho que tem uma coisa de reputação da instituição. Que a gente já conhece. Uma instituição que é referência naquele assunto. E as mais solicitadas, que a gente já conhece, que são boas.” - Critérios de notória especialização: “Primeiro a experiência que a instituição tem em ministrar cursos naquele tema.”

A primeira categoria possibilitou apenas a compreensão do contexto geral em que a lista de verificação seria empregada pelos profissionais de recursos humanos da Autarquia.

Essa análise permitiu extrair dois escopos avaliativos de uma lista de verificação para avaliação a priori de TD&E: formal ou processual e substantivo ou meritório. O formal ou processual, mais característico das etapas do demandante e da área de contratações, compreende a conferência de itens como, por exemplo, preenchimento de campos, aposição de assinatura, observância de requisitos, juntada de documentos, solicitações de informação. O substantivo ou meritório, característico da etapa da área de recursos humanos, abrange a verificação de itens correspondentes ao mérito da solicitação, aos atributos da ação de TD&E e ao balizamento legal da contratação.

A categoria Admissibilidade da solicitação trata de condições para que um pedido para participar de ação de TD&E possa ser recebido e posteriormente avaliado pelos profissionais de recursos humanos. Embora não seja uma categoria própria de avaliação de TD&E, a análise dos dados mostrou que a categoria evidencia uma dimensão característica do setor público, que é fazer o que os documentos normativos determinam em termos de condições e ritos processuais.

Necessidade da Capacitação é a segunda categoria e envolve avaliar se a ação de TD&E é de fato indispensável, considerando a descrição da lacuna de competência a ser suprida e os benefícios esperados para o trabalho. Além disso, se a participação em ação de TD&E é a melhor forma de suprir a lacuna de competência identificada e os motivos de escolha do curso e da instituição promotora. Esta categoria possui correspondência na literatura acadêmica com o subcomponente Necessidades, do componente ambiente, do Modelo MAIS (Borges-Andrade, 2006).

Diferentemente do que foi conjecturado quanto aos critérios considerados pelos profissionais de recursos humanos, presumindo-se inicialmente serem estes mais afetos às características da ação de TD&E, a análise da entrevista com grupo focal mostrou que essa

categoria tem um peso significativo na decisão desses profissionais. Possivelmente, porque é ela que fornece os insumos para avaliar a escolha da ação de TD&E a ser contratada, bem como a compatibilidade de suas características com as necessidades do solicitante e os benefícios esperados para o trabalho. Essa constatação reforça a relevância da etapa de avaliação de necessidades do sistema de TD&E, que, na opinião de Meneses et al. (2010), é essencial para o planejamento e o sucesso das ações de TD&E, quando identifica de forma sistemática e consistente as discrepâncias entre os desempenhos existentes e os esperados pela organização.

A categoria Design instrucional refere-se às características da ação de TD&E, tais como objetivos de ensino, conteúdo programático, carga horária, currículo do instrutor/professor, estratégias de ensino. Possui correspondência com o componente procedimentos do Modelo MAIS (Borges-Andrade, 2006) e com o componente características do treinamento do Modelo IMPACT (Abbad, 1999).

A análise da entrevista com grupo focal mostrou ser esta a categoria mais heterogênea, em critérios utilizados pelos profissionais de recursos humanos, havendo consenso apenas entre currículo do instrutor e conteúdo programático. Alguns participantes revelaram não conseguir fazer uma avaliação muito aprofundada das características das ações de TD&E, o que provavelmente se deve à falta de informações mais detalhadas no material de divulgação dessas ações. Outra possível explicação para a avaliação não pormenorizada do design instrucional da ação de TD&E, deve-se à crença de que esses critérios, embora desejáveis, por si só não são suficientes para garantir os resultados esperados. Isso de fato é verdadeiro, pois, conforme observa Abbad (2006), não basta que um treinamento seja excelente em qualidade, dado que, se o treinando não tiver apoio para aplicação do aprendizado no trabalho, não gerará os resultados que se busca alcançar. Mas para a autora, é preciso sim avaliar o design

instrucional, pois suas características são a essência do evento de capacitação, e a partir delas é possível saber quais são fundamentais para o alcance dos resultados pretendidos e o que não pode faltar.

A categoria Insumos, por sua vez, diz respeito à compatibilidade dos conhecimentos prévios do servidor, bem como da disponibilidade de recursos materiais, com a ação de TD&E a ser contratada. Essa categoria possui correspondência com o componente insumos do Modelo MAIS (Borges-Andrade, 2006) e com o componente características da clientela do Modelo IMPACT (Abbad, 1999).

A penúltima categoria, Custos da capacitação, abarca uma preocupação bastante presente entre os servidores e gestores públicos, a de melhor gerir os recursos financeiros e orçamentários, visto que resultam da contribuição dos cidadãos. Assim, trata do uso racional do orçamento, optando-se, sempre que aplicável, pelo menor preço e por evitar gastos desnecessários com diárias e passagens. O uso do termo "sempre que aplicável" deve-se ao fato de que no caso de uma inexigibilidade de licitação, em que se constata a inviabilidade da concorrência entre os fornecedores de um determinado serviço, cumpre observar se o valor cobrado é compatível com o que é praticado no mercado e se é o mesmo para todos os contratantes.

Por fim, a última categoria, Enquadramento legal, envolve dimensão do instrumento planejada previamente. Por essa razão, além da sessão de grupo focal com participantes da área de recursos humanos, foram realizadas ainda entrevistas individuais com servidores da área de contratações. A análise das entrevistas, grupo focal e individuais, indicou que a Autarquia pesquisada adota a orientação do Tribunal de Contas da União sobre a contratação de ações de TD&E, sendo, dessa forma, em regra, por inexigibilidade de licitação. Logo, em

apenas algumas situações, quando o objeto da ação de TD&E não é singular e não demanda notória especialização, a contratação é feita por dispensa de licitação ou por licitação.

A despeito dos critérios gerais utilizados para avaliação do enquadramento da contratação estarem postos na Lei n. 8.666 (1993), buscou-se com as referidas entrevistas aspectos específicos de cada critério. Contudo, observou-se nas falas dos participantes a reprodução do que é prescrito na legislação, sem o acréscimo de aspectos específicos desses critérios, mesmo quando instigados pelo pesquisador a relatar exatamente o que era considerado na avaliação, por exemplo, da reputação ou da experiência da instituição promotora. Isso demonstra que essa é uma categoria avaliativa razoavelmente sujeita à subjetividade dos avaliadores, pois, se para um deles a experiência de seis meses do fornecedor pode ser adequada, para outro avaliador pode ser necessário ter 24 meses de experiência. Além disso, a reputação de um fornecedor pode não ser igualmente percebida por todos os avaliadores, pela ausência de critérios específicos para mensurar esse atributo.

Reportados os resultados provenientes da análise de conteúdo, com a descrição e o exame das categorias, apresenta-se ainda como resultado buscado no estudo o instrumento gerado a partir dessa análise, nomeado de Lista de Verificação para Contratação de Capacitação Externa. Esse instrumento foi construído a partir de subsídios das categorias, cujos indicadores foram identificados com suporte dos temas de cada uma delas, e esses indicadores foram desdobrados, operacionalmente, em itens, com suporte das verbalizações. Esses indicadores e itens foram examinados em nova sessão de grupo focal, segundo três critérios: adequação à categoria avaliativa, relevância para a contratação de ações de TD&E e possibilidade de julgamento. Por último, produziu-se a versão preliminar do instrumento, que foi submetida a dois processos de validação, a de conteúdo e a técnica.

Dessa forma, o Quadro 2, a seguir, apresenta o inteiro teor da versão final do instrumento, que possui 50 itens, incluindo subitens, e seis categorias avaliativas. As categorias são compostas de frases interrogativas, cujo julgamento abrange duas ou mais opções de interpretação do conjunto de respostas da categoria. O julgamento final contempla duas opções de decisão, fundamentadas nos julgamentos das categorias.

Quadro 2

Lista de Verificação para Contratação de Capacitação Externa

<table>
<tr><th>Identificação da Capacitação</th><th>Identificação do Avaliador</th></tr>
<tr><td>1. Número do processo: _____
2. Capacitação: _____
3. Interessado: _____</td><td>1. Servidor responsável: _____
2. Data da análise: _____</td></tr>
<tr><td colspan="2">INSTRUÇÕES GERAIS</td></tr>
<tr><td colspan="2">Esta Lista de Verificação é destinada a avaliar se uma capacitação externa deve ser deferida e contratada, tendo como referência um conjunto de categorias indispensáveis a essa avaliação: admissibilidade da solicitação; necessidade da capacitação; design instrucional; adequação ao público-alvo; investimento na capacitação; e contratação. Portanto, a Lista de Verificação é composta por essas seis categorias, cada uma delas contendo itens que devem ser avaliados com uma escala de atendimento compreendendo as opções de resposta sim e não e, ainda, campo para registro de observações referentes a cada item, quando necessário. A categoria design instrucional possui ainda a opção de resposta não aplicável/não disponível. Por fim, cada categoria conta também com instruções específicas para sua avaliação e julgamento de mérito.</td></tr>
<tr><td colspan="2">1. ADMISSIBILIDADE DA SOLICITAÇÃO</td></tr>
<tr><td colspan="2">Os itens listados a seguir devem ser utilizados para avaliar condições de admissibilidade para que uma solicitação de capacitação externa possa ser recepcionada e avaliada. Os itens 1.1, 1.4 e 1.5 contêm subitens, cuja avaliação deve ocorrer apenas se a resposta ao item correspondente for “Não”. O atendimento do subitem, resposta “Sim”, torna o item correspondente atendido.

Meios de verificação: formulário de solicitação de capacitação; documentos complementares de instrução da solicitação; Plano Anual de Capacitação; Lei Orçamentária Anual; e relatório de execução orçamentária.</td></tr>
</table>

Itens	Atendimento		Observações
	Sim	Não	
1.1 A solicitação de capacitação observa o prazo definido em normativo para envio à Gerência de Recursos Humanos?			
1.1.1 Se não, apresenta justificativa da autoridade competente para envio da solicitação fora do prazo definido em normativo?			

1.2 A solicitação de capacitação está devidamente preenchida e assinada pelo solicitante?			
1.3 A solicitação de capacitação está devidamente justificada e autorizada pela autoridade competente?			
1.4 A solicitação de capacitação respeita o limite de capacitações externas por ano, conforme definido em normativo?			
1.4.1 Se não, apresenta justificativa da autoridade competente para extrapolação do limite de capacitações externas por ano?			
1.5 A temática da capacitação está prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas?			
1.5.1 Se não, o solicitante ou a autoridade competente justifica a imprescindibilidade da competência a ser desenvolvida?			
1.6 Há previsão de recursos orçamentários para realizar a capacitação?			
JULGAMENTO	☐ Solicitação admissível (atendimento de todos os itens) ☐ Solicitação não admissível (não atendimento de pelo menos um dos itens)		

2. NECESSIDADE DA CAPACITAÇÃO

Os itens listados a seguir devem ser utilizados para avaliar se a necessidade e o motivo de escolha da capacitação estão evidenciados. O item 2.5 deve ser respondido apenas se houver capacitações similares para atender à necessidade.

Meios de verificação: formulário de solicitação de capacitação; documentos complementares de instrução da solicitação; materiais/fontes de divulgação de ações de capacitação (catálogos, panfletos, e-mails, sites, etc.).

Itens	**Atendimento**		**Observações**
	Sim	**Não**	
2.1 O solicitante identifica e descreve claramente a lacuna de competência a ser suprida?			
2.2 O solicitante descreve claramente os benefícios esperados para o trabalho com a capacitação?			
2.3 A autoridade competente apresenta os benefícios esperados com a capacitação do solicitante?			
2.4 Participar de capacitação é a melhor alternativa para suprir a lacuna de competência?			
2.5 Caso exista oferta de capacitações similares para atender à necessidade, o solicitante justifica a escolha da instituição promotora e/ou do instrutor/professor?			
JULGAMENTO	☐ Necessidade e motivo da capacitação evidenciados (atendimento de pelo menos os		

	☐	itens 2.1, 2.2 e 2.4 e do item 2.5, quando respondido) Necessidade ou motivo da capacitação não evidenciado (não atendimento de pelo menos um dos itens 2.1, 2.2 e 2.4 ou do item 2.5, quando respondido)

3. *DESIGN* INSTRUCIONAL

Os itens listados a seguir devem ser utilizados para avaliar o *design* instrucional da capacitação. A escala de atendimento da categoria conta também com a opção de resposta **não aplicável (NA)/não disponível (ND)**, que deve ser utilizada quando um item não é aplicável ao tipo de capacitação ou a informação para respondê-lo não está disponível nos meios de verificação. Se a avaliação restar prejudicada pela falta de informações disponíveis, o avaliador deve requerer os subsídios diretamente da instituição promotora da capacitação.

Meios de verificação: formulário de solicitação de capacitação; documentos complementares de instrução da solicitação; materiais/fontes de divulgação de ações de capacitação (catálogos, panfletos, e-mails, sites, etc.); e registros de avaliação de satisfação.

Itens	Atendimento			Observações
	Sim	Não	NA/ND	
3.1 O grau de aprofundamento da capacitação é compatível com a necessidade apontada pelo solicitante?				
3.2 Os objetivos de ensino da capacitação estão claramente definidos?				
3.3 Os objetivos de ensino da capacitação são compatíveis com a necessidade apontada pelo solicitante?				
3.4 O conteúdo programático é adequado aos objetivos de ensino da capacitação?				
3.5 A ordenação do conteúdo programático é adequada aos objetivos de ensino da capacitação?				
3.6 A carga horária é compatível com os objetivos de ensino da capacitação?				
3.7 A carga horária é compatível com o grau de aprofundamento da capacitação?				
3.8 A carga horária diária é adequada ao pleno aproveitamento da capacitação?				
3.9 A capacitação prevê atividades práticas?				
3.10 Há equilíbrio entre atividades teóricas e práticas?				
3.11 Há previsão de avaliação(ões) de aprendizagem?				
3.12 O instrutor/professor possui formação acadêmica compatível em relação ao conteúdo programático da capacitação?				
3.13 O instrutor/professor possui experiência profissional compatível com o conteúdo programático da capacitação?				
3.14 O instrutor/professor atuou em capacitações para o setor público?				

3.15 Caso a capacitação tenha sido contratada/realizada anteriormente, a avaliação de satisfação foi favorável?				
JULGAMENTO	☐ *Design* instrucional satisfatório (atendimento da maioria dos itens aplicáveis e disponíveis) ☐ *Design* instrucional insatisfatório (não atendimento da maioria dos itens aplicáveis e disponíveis).			

4. ADEQUAÇÃO AO PÚBLICO-ALVO

Os itens listados a seguir devem ser utilizados para avaliar se o solicitante se adequa ao público-alvo da capacitação. Os itens 4.1 e 4.5 devem ser respondidos apenas se forem cabíveis.

Meios de verificação: formulário de solicitação de capacitação; documentos complementares de instrução da solicitação; materiais/fontes de divulgação de ações de capacitação (catálogos, panfletos, e-mails, sites, etc.); e registros cadastrais de formação acadêmica, capacitação e experiência profissional.

Itens	Atendimento		Observações
	Sim	Não	
4.1 Caso previsto, o solicitante atende aos pré-requisitos da capacitação?			
4.2 O grau de aprofundamento da capacitação é compatível com o repertório de competências do solicitante?			
4.3 A formação acadêmica ou experiência prévia do solicitante é favorável à assimilação da competência a ser desenvolvida?			
4.4 É provável que o solicitante disponha dos recursos necessários ao uso da competência a ser desenvolvida?			
4.5 No caso de pessoa com deficiência ou dificuldade de locomoção, a programação da capacitação é compatível com a condição do solicitante?			

Considerações finais

O estudo objetivou construir e validar um instrumento para avaliação a priori de ações de TD&E, para fins de contratação, de modo a assegurar o alcance dos resultados esperados, a qualidade da ação e o enquadramento legal da contratação. A análise dos dados coletados em entrevistas, com grupos focais e individuais, com a participação de profissionais das áreas de recursos humanos e de contratações, resultou na identificação de sete categorias, sendo que

seis basearam a construção do instrumento: Admissibilidade da solicitação, Necessidade da capacitação, Design instrucional, Adequação ao público-alvo, Custos da capacitação e Enquadramento legal.

Sobre as categorias que guiaram a construção do instrumento, compete destacar que três delas possuem correspondência com componentes de avaliação de TD&E, previstos na literatura acadêmica (Abbad, 1999; Borges-Andrade, 2006); uma é oriunda do enquadramento legal da contratação; e as outras duas são próprias da dinâmica de funcionamento do setor público, uma referente à observância de requisitos dispostos em documentos normativos e a outra, de racionalização de gastos.

Além disso, embora tenham sido identificadas para a avaliação a priori de ações de TD&E, com vistas à contratação, a análise dos dados das categorias Necessidade da capacitação e Design instrucional reforçou a interdependência dessa avaliação com outras duas avaliações do sistema de TD&E, a de necessidades, que envolve a identificação das lacunas existentes entre desempenhos esperados e reais dos trabalhadores, e a de treinamento, que abrange a mensuração da capacitação em diferentes níveis, como, por exemplo, reação ou satisfação, aprendizagem, comportamento no cargo, mudança na organização e valor final. Portanto, para que o sistema de TD&E apresente os resultados esperados é necessário, primeiramente, avaliar adequadamente as necessidades; com base nesse diagnóstico, planejar as ações de TD&E fechadas ou abertas, avaliando-se igualmente essas ações para fins de contratação; e após a realização das capacitações, avaliar seus efeitos, em especial quanto à superação das lacunas identificadas.

Após a identificação dos componentes principais do instrumento – categorias, indicadores e itens –, construiu-se a Lista de Verificação para Contratação de Capacitação Externa. Essa lista de verificação passou por validação de conteúdo e técnica. Os resultados

da validação de conteúdo demonstraram que o instrumento está adequado às necessidades dos profissionais da organização pesquisada. Os resultados da validação técnica, por sua vez, apresentaram o atendimento dos critérios utilizados para aferição da qualidade técnica do instrumento. Desse modo, as duas etapas evidenciaram que a Lista de Verificação para Contratação Externa contempla categorias, itens, padrões, instruções e julgamentos relevantes a sua finalidade e possui características que lhe conferem qualidade técnica.

Recomenda-se que essa lista de verificação passe por revisões periódicas, de modo a se manter atualizada e aderente a sua finalidade. Como observa Fontes (2010), citado por Leite (2012), a lista de verificação não deve ser um instrumento imutável, pois o que hoje parece determinante para a qualidade de um trabalho, pode deixar de ser no futuro, sendo, assim, conveniente a sua alteração.

Por fim, tendo em conta o potencial de contribuição do instrumento no suporte à implementação da PNDP e na operacionalização de controles internos e no gerenciamento de riscos relacionados à contratação de ações de TD&E, conforme preconizado pelo Decreto nº 9.991 (2019), recomenda-se a sua ampliação, por meio do estudo das necessidades de outras organizações públicas, de modo a futuramente construir e validar instrumento que atenda a todos os órgãos e entidades do governo federal.

Referências

Abbad, G. S. (1999). *Um modelo integrado de avaliação de impacto de treinamento no trabalho: IMPACT*. Tese (Doutorado em Psicologia Social e do Trabalho), Universidade de Brasília.

Abbad, G. S. (2006). Medidas de avaliação de procedimentos, processos e apoio instrucionais em TD&E. In Borges-Andrade, J. E.; Abbad, G. S.; & Mourão, L (Orgs.). *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.

Abbad, G. S. (2007). Educação a distância: o estado da arte e o futuro necessário. *Revista do Serviço Público*, *58* (3), 351-372. https://doi.org/10.21874/rsp.v58i3.178.

Abbad, G. S.; & Borges-Andrade, J. E. (2004). Aprendizagem humana em organizações do trabalho. In Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E.; & Bastos, A. V. B. (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.

Abbad, G. S.; Zerbini, T.; & Souza, D. B. L. de. (2010). Panorama das pesquisas em educação a distância no Brasil. *Estudos de Psicologia (Natal)*, *15*(3), 291-298. https://doi.org/10.1590/S1413-294X2010000300009.

Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Bogdan, R.; & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Portugal: Porto Editora.

Borges-Andrade, J. E. (2006). Avaliação integrada e somativa em TD&E. In Borges-Andrade, J. E.; Abbad, G. S.; & Mourão, L. (Orgs.). *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.

Borges-Andrade, J. E.; Abbad, G. S.; & Mourão, L. (2012). Modelos de Avaliação e aplicação em TD&E. In Abbad, G. S.; Mourão, L.; Meneses, P. P. M.; Zerbini, T.; Borges-Andrades, J. E.; & Vilas-Boas, R. (Orgs.). *Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação: ferramentas para gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.

Chaves, L. C. A. (2013). Contratação de serviços de treinamento e aperfeiçoamento de pessoal na Administração Pública: caso de licitação, dispensa ou inexigibilidade? *Revista JML de Licitações e Contratos*, *28*, 26-43.

Colton, D.; & Covert, R. W. (2007). *Design and constructing instruments for social research and evaluation*. São Francisco, CA: John Wiley & Sons.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1988). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. (2006). Institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm.

Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. (2019). Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm.

Freitas, I. A. de; & Brandão, H. P. (2006). Trilhas de aprendizagem como estratégia de TD&E. In Borges-Andrade, J. E.; Abbad, G. S.; & Mourão, L. (Orgs.). *Treinamento,*

Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed.

Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. (1993). Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm.

Leite, L. S. (2012). Lista de verificação. In Elliot, L. G. (Org.). *Instrumentos de avaliação e pesquisa: caminhos para construção e validação*. Rio de Janeiro: Wak editora.

Meneses, P. P. M.; Zerbini, T.; & Abbad, G. S. (2010). *Manual de treinamento organizacional*. Porto Alegre: Artmed.

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (2012). *Guia da Gestão da Capacitação por Competências*. http://www.gespublica.gov.br/sites/default/files/documentos/guia-gestao-da-capacitacao-por-competencias_2.pdf.

Sampieri, R. H.; Collado, C. F.; & Lucio, M. P. B. (2013). *Metodologia de pesquisa*. 5. ed. Porto Alegre: Penso.

Scriven, M. (1978). Perspectivas e procedimentos de avaliação. In Bastos, L. R.; Paixão, L.; & Messick, R. G. (Org.). *Avaliação educacional II*: *perspectivas, procedimentos, alternativas*. Petrópolis, Editora Vozes.

“CHIRON”: JORNADA DO HERÓI APLICADA AO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL EM UMA MULTINACIONAL

“Chiron”: Jornada de Desenvolvimento Profissional

"CHIRON": HERO'S JOURNEY APPLIED TO PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN A MULTINATIONAL COMPANY

“Chiron”: Journey of Professional Development

"CHIRON": EL VIAJE DEL HÉROE APLICADO AL DESARROLLO PROFESIONAL EN UNA EMPRESA MULTINACIONAL

“Chiron”: Camino de Desarrollo Profesional

"CHIRON": JORNADA DO HERÓI APLICADA AO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL EM UMA MULTINACIONAL

Clara Suit Queiroz

Laila Leite Carneiro

Resumo: Este trabalho tem por objetivo descrever as conquistas e desafios na implementação de "Chiron", projeto de intervenção organizacional na área de desenvolvimento profissional. Esse se deu no contexto do programa de estágio internacional de uma consultoria de grande porte, na cidade de Budapeste (Hungria), que carecia de uma proposta estruturada de desenvolvimento de carreira para os seus participantes - jovens vindos de diversos países buscando inserção profissional. O projeto buscou promover competências relacionadas ao planejamento de carreira através de encontros em grupo, ciclos de treinamento, mentorias individuais e atividades voltadas para o processo de encarreiramento dentro da organização. A intervenção foi desenhada para espelhar a "Jornada do Herói" de Joseph Campbell, conferindo ludicidade à experiência dos participantes. Para avaliação de resultados, foram empregadas estratégias qualitativas e quantitativas. O projeto foi bem recebido pela organização, firmando-se como prática permanente do programa de estágio pelos resultados alcançados.

Palavras-chave: desenvolvimento profissional, mentoria, planejamento de carreira

Abstract: This paper aims to describe the achievements and challenges in the implementation of "Chiron", a project for organizational intervention in the area of Professional Development. It took place in the context of the international internship program of a large consultancy company in the city of Budapest (Hungary), which then lacked a structured career

development proposal for its participants - young people from different countries seeking professional placement. The project sought to promote competencies related to career planning through group meetings, training sessions, individual mentoring, and activities focused on the conversion to employment within the organization. The intervention was shaped around Joseph Campbell's "Hero's Journey", adding ludicity to the participants' experience. Qualitative and quantitative strategies were employed to evaluate the results. The project was well received by the organization, establishing itself as a permanent practice of the internship program due to the results achieved.

Keywords: professional development, mentoring, career planning

Resumen: Este trabajo tiene como objetivo describir los logros y desafíos en la implementación de "Chiron", un proyecto de intervención organizacional en el área de Desarrollo Profesional. Esto tuvo lugar en el contexto del programa de pasantía internacional de una gran empresa de consultoría en la ciudad de Budapest (Hungría), que carecía de una propuesta estructurada de desarrollo de carrera para sus participantes, jóvenes de diferentes países en búsqueda de inserción profesional. El proyecto pretendía promover competencias relacionadas con la planificación de carrera a través de reuniones de grupo, ciclos de entrenamiento, tutorías individuales y actividades centradas en el proceso de absorción en la organización. La intervención fue diseñada para reflejar el "Viaje del Héroe" de Joseph Campbell, dándole carácter lúdico a la experiencia de los participantes. Se utilizaron estrategias cualitativas y cuantitativas para evaluar los resultados. El proyecto fue bien recibido por la organización, estableciéndose como práctica permanente del programa de pasantía debido a los resultados obtenidos.

Palabras clave: desarrollo profesional, tutoría, planificación de carrera

Um dos principais objetivos de um programa de estágio é proporcionar oportunidades concretas de crescimento e desenvolvimento profissional para os seus integrantes. No contexto de empresas multinacionais, os programas de estágio são tidos como uma fonte de talentos internacionais de baixo custo, à qual se dedicam esforços de qualificação que vem a ser satisfatoriamente justificados pela alta taxa de efetivação. Sendo assim, a articulação de intervenções e benefícios próprios ao público de estagiários constitui-se não apenas uma vantagem mercadológica para o crescimento do programa, do ponto de vista do negócio; ou um investimento na performance, experiência e retenção dos associados do programa de estágio; mas também traz benefícios para a própria longevidade do programa e o desenvolvimento de talentos qualificados para a organização. Conforme Fernandes, Paz, Carneiro e Mascarenhas (2017), proporcionam, ademais, contribuições para a promoção do bem-estar, felicidade, satisfação e orgulho profissionais, constituindo-se como base para ajustes por parte da gestão organizacional.

Contudo, nem sempre as organizações investem apropriadamente em programas de acompanhamento e desenvolvimento profissional de estagiários. Por isso, o presente trabalho busca relatar a experiência de construção, aplicação e avaliação de um projeto prático de intervenção voltado para essa demanda. Partindo da compreensão do cenário organizacional de uma multinacional localizada na Hungria e do contexto específico do programa de estágio nessa empresa, a proposta se configurou no sentido de construir um projeto “piloto” de planejamento de carreira para o público de estagiários, com enfoque nos novos ingressantes. Ao projeto, deu-se o nome de “Chiron” - uma alusão ao centauro “Quíron”, ser mitológico famoso pela sua sabedoria e seu papel como “mentor” de muitos dos heróis da mitologia grega.

A implementação de tal projeto (que foi desenvolvido a partir da experiência de estágio supervisionado com área de concentração em processos de Gestão de Pessoas, componente obrigatório para conclusão do curso de Psicologia na Universidade Federal da Bahia), buscou dar suporte a demandas identificadas do corpo de estagiários, ao mesmo passo que visou a respaldar boas práticas e aprendizados que pudessem ser replicáveis para a organização como um todo. Tinha-se portanto, como objetivo primário, agregar valor à experiência do estagiário, convidando-o a ampliar visões e proporcionando-lhe a oportunidade de usufruir de suporte especializado, junto a um grupo dos seus pares, em que o compartilhamento, a troca de experiências e o crescimento mútuo fossem estimulados. Os objetivos secundários do projeto foram: a) demonstrar a relevância do saber específico da Psicologia, adequado à proposta, demanda e contexto organizacionais; e b) respaldar boas práticas, de metodologia replicável, para a organização como um todo, cumprindo com a proposta de um projeto "piloto".

Detalhar-se-á, nas seções e subseções subsequentes: o contexto inicial da organização, elementos motivadores e justificativa para a prática; o planejamento e metodologia utilizados para implementação, com os respectivos embasamentos teóricos; os aprendizados e reflexões que emergiram da operacionalização, bem como os resultados alcançados; e, por fim, análise crítica e propostas para melhorias do projeto, visando à sua replicação futura.

CARACTERIZAÇÃO DO CONTEXTO

A organização concedente em questão se trata de uma empresa multinacional, pertencente a um conglomerado de tecnologia de origem indiana, estando presente em mais de 40 países e territórios do mundo. Fundada na década de 60, a organização atua como provedora de consultoria e serviços a empresas de médio e grande porte (*Business to Business - B2B*) nos setores de Tecnologia da Informação (TI), Finanças e Contabilidade, Biociências e

Recursos Humanos. A prática do estágio supervisionado se deu na filial húngara da dita organização, localizada na cidade de Budapeste, que possui aproximadamente 2500 associados de mais de 70 nacionalidades diferentes – ressaltando-se, assim, o premente aspecto multicultural da sua força de trabalho.

Nesse sentido, a organização conta com um programa de estágio internacional criado em 1993, a partir de uma parceria com uma organização do terceiro setor que visa ao desenvolvimento de jovens lideranças através de intercâmbios multiculturais. Este programa tem por objetivo proporcionar oportunidades concretas de crescimento e desenvolvimento profissional a jovens de 18 a 30 anos, muitas vezes realizando a sua primeira experiência no mundo corporativo. O programa existe desde 2008 na sede húngara e vem se expandindo desde a sua criação. No momento de realização da prática, contava com uma média de 170 estagiários por ano e representatividade dos 5 continentes do globo. Então, se constituía como uma das fontes mais significativas de recrutamento interno de associados efetivos para a empresa, com uma taxa de efetivação de 90% dos seus participantes após a finalização do período de estágio.

Em pesquisa conduzida em março de 2021, com taxa de resposta de 82% dentre a comunidade de estagiários, alguns dados importantes foram extraídos a respeito do perfil dos participantes do programa de estágio internacional. A faixa etária predominante circula entre os 24-26 anos de idade, enquanto o nível educacional de 54% dos respondentes corresponde à graduação universitária completa ou em andamento. Estas informações validam o público-alvo esperado do programa, de jovens profissionais buscando a inserção no mercado de trabalho internacional, especialmente no mercado europeu. Quando questionados sobre os aspectos positivos que consideram mais relevantes a respeito do programa, os três mais frequentemente escolhidos são, precisamente: “impulsionar uma carreira internacional”,

"obter experiência profissional" e "vivenciar um ambiente multicultural de trabalho", nesta ordem. Ainda nessa linha, algumas das palavras-chave mais mencionadas subjetivamente são "carreira", "oportunidade", "desenvolvimento", "experiência profissional" e "aprendizado". Isso indica que um ponto crucial da vivência do programa reside no desenvolvimento profissional dos seus participantes, e a alta taxa de contratação após o término do período de estágio constitui-se, portanto, como uma importante variável de sucesso nesse sentido.

Um fator relevante a ser mencionado a respeito da cultura e práticas da organização é a ausência de psicólogos atuantes dentro da empresa, mais especificamente nas áreas de Recursos Humanos. Nessas, atuam profissionais advindos de toda sorte de *background* acadêmico, desde economistas e internacionalistas até engenheiros e geógrafos. Embora, efetivamente, existam profissionais formados em Psicologia na organização, nem esses, nem seu saber e fazer psicológicos são requeridos de maneira específica nas equipes de Recursos Humanos, tampouco desempenham funções ou tarefas particulares à Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Além da baixa presença de profissionais da Psicologia, existe uma discrepância evidente no número de funcionários que compõe a equipe de Recrutamento e Seleção em relação às equipes que se ocupam da gestão e desenvolvimento dos colaboradores. Enquanto a primeira conta com aproximadamente 25 pessoas de maneira constante em sua composição, os seguintes, somados, contam com 10 funcionários ativos, dos quais 4 são *business partners,* responsáveis pelo suporte a todos os mais de 2500 funcionários da organização. Estas são observações pertinentes por evidenciarem, precisamente, como a alocação de recursos é planejada e priorizada nas áreas que correspondem à Gestão de Pessoas da organização; indiciando a latente diferença de níveis de maturidade nos processos que correspondem a cada um desses grupos.

Este cenário, associado ao grande porte da empresa, que serve a dezenas de clientes diferentes (cada qual suportado por diferentes equipes de pessoas, em maior ou menor escala, de acordo à necessidade estabelecida pelo consumidor), acarreta uma descentralização dos processos de gestão de maneira geral. Em primeira instância, essa descentralização proporciona aos projetos flexibilidade, independência e autonomia para se adequar às especificidades do cliente suportado, um aspecto positivo para o crescimento do negócio. Por outro lado, gera experiências sumamente desiguais dentre o corpo de associados, cuja satisfação, crescimento e desenvolvimento se veem quase que condicionados à realidade e cultura próprias adotadas pelo projeto que integram, mesmo que façam parte da mesma empresa e, em tese, de um mesmo contexto organizacional. Tal cenário demonstra a necessidade de investimento em esforços por parte da área de gestão de pessoas em desenvolver projetos que permitam acompanhar e proporcionar oportunidades de preparação e desenvolvimento de carreira de forma mais homogênea para seus profissionais e, especialmente, para seus estagiários.

METODOLOGIA

Concepção e idealização

O projeto "*Chiron – career development"* ocorreu em duas edições: a primeira entre Abril e Julho de 2021, e a segunda entre Setembro e Outubro de 2021, essa última tendo parte da sua metodologia adaptada a partir das observações feitas ao longo da primeira edição. O presente relato compreende as experiências e observações obtidas a partir das duas aplicações do projeto. Em sua primeira edição, o projeto teve uma duração total de 4 (quatro) meses. Para a segunda edição, optou-se pela testagem de um escopo mais resumido, a partir das experiências com o piloto e os *feedbacks* dados pelos primeiros participantes. Assim, "Chiron 2.0" teve duração de 5 (cinco) semanas.

A linha do tempo e fluxo foram pensados de forma a simular a "Jornada do Herói" ou "Monomito", descrito por Joseph Campbell em "The Hero with a Thousand Faces (1949)". O fato de Campbell ter iniciado o seu estudo partindo da mitologia grega, também levou à proposição do nome "Chiron" para o projeto como um todo, que está associado, conforme já mencionado anteriormente, a uma alusão a um ser mitológico conhecido pela sua sabedoria e seu papel como "mentor" de muitos dos heróis. Esse aspecto metodológico é fundamental para a proposta de ludicidade e leveza do projeto e, portanto, foi constantemente reforçado aos participantes ao longo do processo, constituindo parte importante do planejamento geral e desenho da experiência que buscou promover competências relacionadas ao planejamento de carreira através de encontros em grupo, ciclos de treinamento, mentorias individuais e atividades voltadas para o processo de autoconhecimento e de encarreiramento dentro da organização, além de *newsletters* semanais.

Entre uma edição e outra, realizou-se uma etapa de avaliação relativas à primeira edição, a partir das quais se fizeram os ajustes necessários para a segunda edição e, mediante resultados e observações feitas ao longo das duas edições, pôde-se comparar ambos os modelos e propor um terceiro escopo, consolidado e replicável.

Público-Alvo

Em ambas as edições, o público-alvo delineado foram os estagiários recém-ingressos na organização, pelo entendimento de que esses meses iniciais são essenciais para adaptação e inserção organizacional efetivas. Assim, o nicho ao qual o projeto foi divulgado na primeira edição correspondeu aos 34 estagiários e, na segunda edição, aos 44 estagiários cuja experiência teve início no trimestre anterior ao início do programa. Objetivava-se a formação de um grupo de, no mínimo, 4 e, no máximo, 10 participantes. O número mínimo foi determinado pela base necessária para contribuição, enriquecimento e compartilhamento

mútuos enquanto grupo*;* enquanto o número máximo visa a proporcionar um espaço de discussão e diálogo fluidos, permitindo que todos os participantes tenham a oportunidade de fala sem "atropelamentos" (Gondim, 2003).

Métodos de divulgação

Devido às políticas de segurança interna da organização e à Lei Geral de Proteção de Dados europeia ("GDPR"), a divulgação se deu unicamente através da rede de e-mails corporativos, canal de comunicação oficial da empresa. As redes sociais (grupos de Whatsapp/Facebook) extraoficiais foram utilizadas apenas como reforço da mensagem, sem a especificação de detalhes tidos como confidenciais. Nesse sentido, fez-se necessário investir na articulação com as lideranças desse público-alvo para potencialização da mensagem, no sentido de utilizar os canais de comunicação intra-equipe para divulgação. Ademais, a sua anuência e incentivo ao projeto se configuraram como cruciais ao longo do processo, tendo em vista, em especial, que as atividades foram planejadas para ocorrer durante o horário de trabalho.

Critérios de seleção

Esperava-se que a demanda de inscrições determinasse a necessidade (ou não) de utilizar critérios para a seleção dos participantes. Caso imperativos, os critérios prezariam pela heterogeneidade do grupo em termos de equipes, unidades e nacionalidades, com o objetivo de facilitar a emergência de diferentes perspectivas (Gondim, 2003) e validar o piloto para diferentes tipos de grupos. Tal condição foi divulgada já no ato das inscrições, prezando pela transparência para com os interessados. Contudo, o procedimento não se fez necessário, já que o número máximo de participantes não foi sumariamente ultrapassado.

Recursos utilizados

Em ambas as edições, as atividades foram pensadas considerando o ambiente virtual e suas adaptações necessárias, tendo em vista o então latente cenário mundial de "recuperação" da pandemia de COVID-19, em que a reunião e "aglomeração" de pessoas não só não era estimulada, como não era permitida no contexto organizacional, a menos que comprovadamente urgente e indispensável. Assim sendo, o desprendimento de recursos materiais ou financeiros não se fez necessário para a implementação do projeto.

Atividades

Optou-se pela metodologia do grupo por três razões principais: 1) pelo enriquecimento do diálogo a partir da troca de experiências entre pares; 2) pela validação dos resultados obtidos, à luz da técnica de utilização de grupos focais em organizações; e 3) pelo aspecto prático da intervenção, visto que a utilização de grupos viabiliza a continuidade do projeto na comunidade de estagiários, bem como a possibilidade de replicação em larga escala. De acordo com Moreno (1975, apud Fernandes et al., 2017), é na "teia" de relacionamentos [proposta pelo grupo] que surgem o sentimento da identidade, os processos de aprendizagem, e o suporte emocional para desenvolvimento profissional, ideia que corrobora o enriquecimento do projeto e a ampliação das trocas mútuas. A partir da interação, comparação e análise, a dinâmica grupal permite (e, mesmo, promove) mudanças e desenvolvimento nas esferas pessoal e profissional (Fernandes et al, 2017). Evidentemente, embora repletas de aspectos positivos tanto do ponto de vista psíquico quanto pragmático, também se compreendem as limitações e desafios impostos pelas dinâmicas grupais (Gondim, 2003), que foram levadas devidamente em consideração no preparo de cada uma dessas interações e, igualmente, na discussão dos resultados obtidos.

Embora o foco da intervenção se utilize prioritariamente dos espaços em grupo, o projeto se baseia, especialmente, na perspectiva individual de desenvolvimento de carreiras, à

luz das carreiras contemporâneas e o contexto do mundo do trabalho no contexto atual (Fernandes et al.., 2017). Sendo assim, a partir do conceito de carreiras sem fronteiras (Arthur & Rousseau, 1996), o delineamento teórico do projeto é a facilitação da autogestão de carreira, estimulando-se o desenvolvimento de habilidades profissionais e atingimento do sucesso em compreensão individualizada e, portanto, subjetiva. Essa ótica para ação corresponde, de maneira geral, à que vem sendo utilizada pela psicologia nas últimas décadas, diante da construção de carreiras contemporâneas, com foco no indivíduo e sua forma de interagir com o mundo (Fernandes et al., 2017).

Sendo assim, ao levar em consideração tanto a vivência do grupo, quanto a experiência e construção individuais do participante, a estrutura metodológica da intervenção mesclou tanto atividades grupais quanto análises e ações de suporte um-a-um. A seguir, encontram-se listadas as principais macro etapas do projeto "Chiron".

a) Avaliação do momento inicial *versus* momento final

Elaborou-se uma pesquisa inicial, conduzida a partir da plataforma Microsoft Forms e preenchida no ato de inscrição pelos estagiários interessados em fazer parte do projeto. Essa pesquisa teve como 3 principais eixos: 1) Compreender o propósito e significado do trabalho para o indivíduo (Dik et al., 2015); 2) identificar as "âncoras de carreira" pelas quais o indivíduo é movido (Schein, 1990); e 3) caracterizar os níveis de Adaptabilidade de Carreira, a partir da escala construída em língua inglesa por Savickas e Porfeli (2012), validada em 13 países no estudo original e em diversos outros em estudos subsequentes (tais como o Brasil, por Audibert e Teixeira, 2015). A Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) (Savickas & Porfeli, 2012) tem por objetivo avaliar o fenômeno a partir de quatro dimensões – "Preocupação" ("*Concern"*), "Controle" ("*Control"*), "Curiosidade" ("*Curiosity"*) e "Confiança" ("*Confidence"*) – consideradas recursos psicossociais para manejo de transições

ocupacionais; recursos aqui considerados como cruciais no atual contexto de trabalho e gestão de carreira do mundo moderno (Fernandes et al., 2017).

Tal pesquisa serviu como norte para o momento inicial da intervenção, determinando o *status quo* e possibilitando um melhor entendimento das demandas individuais/grupais e subsequente adequação e realinhamento das atividades propostas, conforme necessários. Esses mesmos eixos foram reavaliados ao fim do projeto, na pesquisa de *feedback* final, utilizando-os como base para a análise final dos ganhos e limitações da proposta do projeto.

b) Atividades grupais síncronas

Realizadas regular e virtualmente com todos os participantes, com duração mínima de 45 minutos e máxima de 1 hora e 30 minutos. Na primeira edição, se deram na última sexta-feira de cada um dos quatro meses, enquanto, na segunda edição, se deram também às sextas-feiras porém semanalmente. A plataforma utilizada foi o Microsoft Teams, plataforma oficial para reuniões virtuais na organização.

c) Atividades individuais

As atividades individuais se deram a partir de propostas diversas para realização individual, assíncrona e comumente em formato livre; sempre relacionadas às temáticas e competências pautadas naquele momento: definição de objetivos, matriz SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities* e *threats*) pessoal, articulação com pares, dentre outros. Considera-se que tais atividades tem por objetivo promover reflexões e engajamento individual, bem como suscitar a autogestão enquanto comportamento essencial ao planejamento de carreira.

d) Reuniões individuais (um-a-um)

A partir da perspectiva individual de desenvolvimento de carreiras (Fernandes et al., 2017), anteriormente citada no delineamento teórico do projeto, as reuniões individuais se deram no sentido de promover um suporte mais direcionado a cada um dos participantes, no

início e ao final do projeto. Assim, durante a primeira reunião individual, foram discutidos os objetivos individuais traçados, a partir dos quais o participante deveria pensar em ações e estratégias para alcançá-los. O planejamento de curto/médio prazo resultante foi socializado na segunda reunião individual e constituiu-se como um dos produtos base do projeto.

e) Comunicação regular assíncrona

Semanalmente, e-mails contendo *outputs* das reuniões realizadas, materiais pertinentes, lembretes, solicitações de *feedbacks* e similares foram enviados aos participantes de forma a manter o engajamento com o projeto e estimular a reflexão e processo individual assíncronos. Os conteúdos foram planejados de forma a refletir os conteúdos abordados e o momento compreendido em cada uma das etapas do processo. A comunicação informal e lembretes rápidos são feitos usando um grupo do Whatsapp.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

De forma geral, o projeto foi bem recebido pelas lideranças da empresa e não enfrentou grandes dificuldades na sua aprovação e implementação inicial. O plano de estágio, ferramentas iniciais e materiais de divulgação, apresentando o escopo e bases teóricas que constituem o projeto, passaram por *feedbacks* da supervisora acadêmica, das supervisoras de campo, das lideranças médias-altas da área de Recursos Humanos e da equipe de Treinamento & Desenvolvimento, tida como importante aliada para operacionalização em ambas as edições do projeto. Na visão dos *Talent Development Trainers* e *Business Partners,* conforme expresso pelos mesmos, a comunidade de estagiários demandava um projeto com este delineamento e consideraram positiva e exitosa a iniciativa como um todo.

Inscrição, divulgação e participantes

Dos 34 estagiários que constituíam o público-alvo para a primeira edição, 9 se inscreveram para integrar o projeto, dos quais 3 vieram a retirar suas inscrições no período entre a finalização das mesmas e a realização da 1ª reunião em grupo. Os 3 "desistentes" relataram estarem muito interessados no projeto, mas não conseguirem se comprometer com o mesmo no momento. 6, portanto, foi o número final de participantes da primeira edição, um número tido como "bom", por demonstrar certa margem para o mínimo esperado de 4 pessoas para formação do grupo, e não tão próximo do máximo de 10 pessoas, permitindo atenção mais focalizada e direcionada. Destes 6: 4 eram mulheres, 2 homens; 4 eram do Brasil, 1 da Colômbia e 1, da Ucrânia. Em termos de atuação, metade dos participantes atuava em projetos de Tecnologia da Informação (TI), enquanto a outra metade em projetos de Finanças & Contabilidade.

A segunda edição, por outro lado, veio com seus próprios desafios já durante o período de inscrições. Um fator dificultador foi a realização de múltiplas outras atividades relativas ao programa de estágio - previstas em calendário, mas irremediavelmente sobrepostas.
Após investimento em estratégias diversas de divulgação, no total, obtiveram-se 11 inscritos, além de outros 2 interessados que perderam o prazo de inscrições. Optou-se, de maneira consciente, por oficializar a inscrição dos 11 (apesar de o máximo previsto para o projeto serem 10). Essa decisão foi tomada a partir da experiência com a primeira edição, considerando possíveis desistências ao longo do processo. Efetivamente, 10 se sustentaram de maneira mais constante ao longo do processo; 8 eram mulheres e 3, homens; 6 eram do Brasil, 2 do Egito, 1 da Uganda e 1 da Turquia (um grupo ligeiramente mais diverso, em termos de nacionalidades, do que o primeiro). Em termos de atuação, a maioria dos participantes vinha de projetos de Biociências (farmacovigilância), sendo apenas 2 de projetos voltados para Tecnologia da Informação (TI) e 1 da área de Recursos Humanos da empresa.

Análise de Adaptabilidade de Carreira via Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)

Na primeira aplicação do CAAS, o grupo de participantes da segunda edição apresentou resultados similares ao primeiro grupo: resultados bastante medianos e similares para as quatro dimensões observadas, sendo a dimensão de média mais alta a "Controle" (3.65 – sutilmente mais baixa do que a média da primeira edição: 3.86), e a mais baixa associada à dimensão de "Preocupação" (3.29; a média mais baixa para o primeiro grupo era a de "Curiosidade", com 3.5), ao que se observa, também uma baixa variância numérica entre as diversas dimensões do fenômeno. Para os fins do projeto, tanto os resultados obtidos na primeira aplicação com o primeiro grupo, quanto os resultados obtidos com o segundo grupo, foram tidos como positivamente propícios à implementação do dado projeto, já que evidenciam bastante território fértil para a realização do trabalho e crescimento conjuntos.

As afirmativas de médias mais alta e mais baixa foram, respectivamente:

a) "Assumir a responsabilidade pelos meus atos" e "explorar o ambiente ao meu redor", para o primeiro grupo de "Chiron". As médias e resultados gerais desse grupo foram socializados durante a primeira reunião, ao que se chegou à conclusão conjunta de que se trata de um grupo que possui um sentimento de "dono", detém a clareza de "controle" sobre as suas próprias carreiras; mas não toma ação de maneira tão proativa para vivenciar transições de carreira.
b) "Assumir a responsabilidade pelos meus atos" e "planejar como atingir as minhas metas", para o segundo grupo de "Chiron". Embora a dimensão e uma das afirmativas de maiores médias sejam as mesmas com relação ao primeiro grupo, neste segundo perfil observou-se, em contrapartida, uma dificuldade na definição de objetivos e planejamentos para atingi-los – como acima citado, perfil bastante propício para a implementação do projeto, já que um dos pilares fundantes de "Chiron" é,

precisamente, planejamento de carreira (*"career planning"*), em torno do qual se estruturam muitas das atividades base.

A aplicação inicial do CAAS, juntamente com a primeira reunião de grupo e parte das reuniões individuais iniciais, tem por objetivo melhor compreender como "chega" esse grupo a "Chiron": quais são seus objetivos, seu histórico profissional até aqui, suas fortalezas e desafios, tanto a nível individual, quanto de grupo. Esses resultados ajudaram a nortear que aspectos do projeto seriam mais enfocados – e, mesmo, adaptados – de forma a atender às demandas específicas do dito grupo de participantes. Os resultados individuais foram, ainda, socializados nos primeiros *one-on-ones,* de forma a validá-los qualitativamente com os participantes e utilizá-los como motor para as conversas individuais iniciais sobre adaptabilidade de carreira.

Considerando os resultados iniciais do primeiro grupo, fez-se bastante relevante enfocar, ao longo do projeto, no reforço da autonomia e da retomada de controle da carreira - para além de, simplesmente, guiá-los pelas oportunidades de desenvolvimento disponíveis na empresa, a partir de uma noção mais "técnica" de orientação. Sendo "Chiron" um projeto de duração limitada (e curta), compreendemos que o sucesso desse [também] se encontra na capacitação do estagiário para dar os seguintes passos da sua carreira de forma autônoma, dotado das estratégias e ferramentas psicossociais para conduzi-la de maneira independente. O segundo grupo, por outro lado, demandou um reforço direcionado para as atividades de planejamento de carreira, sendo os momentos de *one-on-one* fundamentais para o alinhamento com cada um dos participantes nesse sentido. Cada um tinha objetivos bastante diferentes, mesmo que muitos tivessem *backgrounds* profissionais e acadêmicos similares (como anteriormente mencionado, uma grande maioria veio de projetos de

farmacovigilância); o que terminou por contribuir, também, com uma certa colaboração e "troca" de caráter profissional entre os participantes.

Em ambos os grupos se evidenciou um aumento nas quatro dimensões previstas pela CAAS, o que indicia uma métrica promissora para o sucesso do projeto, especialmente quando contraposta às observações qualitativas coletadas ao longo das duas edições – sobre as quais discorrer-se-á na subseção a seguir. Esse aumento também se evidenciou nos resultados individuais dos participantes dos dois grupos, exceto por dois participantes da segunda edição, ambos os quais tiveram um decréscimo na média geral de aproximadamente 0.20. No estudo de Koen, Klehe e Vianen (2012), em que a CAAS foi utilizada de maneira similar (como métrica para um treinamento enfocado no construto de adaptabilidade de carreira), a estabilização ou decréscimo moderado foram encarados como consequência da promoção de uma intervenção que, em última instância, convoca os seus integrantes a pensarem de maneira mais concreta sobre tais aspectos, podendo justificar esses resultados a partir de um maior autoconhecimento ao fim do processo. No mesmo estudo, foi empregada uma terceira aplicação da CAAS, 6 meses após o término da intervenção, que aqui deixamos como recomendação para futuras replicações de "Chiron", de forma a verificar a manutenção dos resultados obtidos.

Tinha-se, ao princípio da segunda edição, a hipótese de que a assiduidade, presença e participação das atividades propostas, poderiam atuar como preditivas para um aumento nas dimensões da CAAS. A partir dessa pressuposição, implementou-se um controle de presenças às reuniões de grupo síncronas e *one-on-ones* (não comunicada aos participantes). Os dados, no entanto, acabaram por ser insuficientes para corroborar ou invalidar tal hipótese – já que os únicos dois resultados individuais que obtiveram decréscimo nas médias dimensionais, foram, também, dois dos quatro participantes que tiveram maior assiduidade com relação às

atividades analisadas. Também como sugestão para a seguinte replicação de "Chiron", sugere-se a elaboração de alguma forma de medição com as atividades individuais e/ou assíncronas, de forma a reunir mais dados sobre o engajamento dos participantes e, assim, poder contrapor esses resultados aos da CAAS.

Análise qualitativa das atividades e comparação entre as edições

De maneira geral, a satisfação com relação à experiência com "Chiron" se manteve alta da primeira para a segunda edição: em uma escala de 1 a 5, os participantes da primeira edição obtiveram uma média de 4.83, enquanto na segunda edição a média foi de 4.75 (dados coletados na pesquisa final de satisfação e *feedback* sobre o projeto). Ademais, todos os participantes recomendariam a experiência para um colega estagiário, indicativos importantes para a continuidade do programa. Os pilares do projeto foram corroborados pelos participantes das duas edições como sendo: *career planning, self-management* e *self-awareness,* e essa corroboração ficou mais evidente entre os participantes da segunda edição, ao que podemos inferir que a maturação do projeto para a sua primeira replicação ocorreu conforme esperado. Os pontos altos do projeto como um todo, conforme relatado pelos participantes de ambas as edições, se situam no sentido de pensar e planejar as próprias carreiras de maneira ativa, explorar oportunidades de crescimento na empresa, a facilitação do autoconhecimento e as ferramentas e metodologias propostas para tal, também corroborando positivamente com os objetivos primários do projeto.

As reuniões consideradas como "favoritas" em ambas as edições foram, precisamente, as que possibilitaram interações com outras pessoas – a roda de conversas com ex-estagiários, e o diálogo com a responsável por contratações. Infere-se, conforme já se havia observado empiricamente ao decorrer das duas edições, que os participantes tendem a buscar informações mais técnicas, possibilidades de "caminhos" e ações mais "prontas" advindas da

experiência desses convidados, o que também se evidencia na participação e engajamento com as atividades individuais com fluxos mais claros e coordenados junto à facilitadora: as atividades majoritariamente preferidas em ambas as edições foram a análise "SWOT" pessoal e a "Janela de Johari", atividades que possuíam um escopo e ferramenta específicas – mais práticas, menos teóricas e dependentes deles mesmos. Podemos evidenciar essa demanda "prática" nos próprios conteúdos preferidos pelos participantes - sugestões de artigos e livros são as menos preferidas para as *newsletters* semanais, sendo preferidas as sugestões de "cursos do LinkedIn" e "vídeos, palestras e filmes" (nesta ordem). As *newsletters* foram, ainda, citadas como cruciais manutenção do engajamento com o projeto, principalmente na eventualidade de que o participante não tenha podido estar presente em alguma das reuniões síncronas.

"Chiron" foi pensado, desde o princípio, para implementação no universo *online,* o que demanda consideráveis adaptações com relação ao presencial. Nesse sentido, cumpre ressaltar alguns dos desafios enfrentados e as considerações feitas a partir desses:

I. As interações síncronas virtuais, de maneira geral, costumam pender para um excesso de conteúdo expositivo e uma certa redução da interação entre os participantes. Nesse sentido, foi importante a exploração e utilização de ferramentas interacionais, que pudessem auxiliar no dinamismo dos momentos síncronos. Alguns exemplos foram o "Menti" e "Slido", plataformas disponíveis tanto para computadores quanto para celulares (permitindo aos expectadores a interação a partir de outro que não o dispositivo em uso durante a reunião), que inicialmente foram utilizadas no sentido de abrir a reunião, com perguntas de "quebra-gelo" para o grupo; e, já ao final da jornada com o segundo grupo, os próprios formulários de *feedback* que eram enviados após as reuniões síncronas, foram condensados para a versão gratuita da ferramenta "Slido" e incluídos ao

fim da reunião – substituindo satisfatoriamente essa etapa e garantindo de maneira mais eficiente as respostas necessárias, cruciais no papel de "termômetro" qualitativo processual do projeto. Além disso, a interação durante as reuniões também era explorada através da utilização do *chat* das vídeo-chamadas e dos comentários falados dos participantes nos momentos oportunos; ao que também se observa que "mesclar" diferente linguagens, ferramentas e formatos parece ser mais efetivo para manutenção do engajamento, como discorremos no ponto seguinte;

II. O escopo inicial do projeto já previa a diversificação no formato das interações previstas – síncronas, assíncronas, "*self-service"* (nessa categoria entendem-se, principalmente, atividades e conteúdos cuja execução e consumo dependam unicamente do participante). Ao longo do seu desenvolvimento, esse aspecto provou-se fundamental para a manutenção do engajamento virtual, por permitir ao participante conectar-se com o projeto através de diferentes tipos de interação. Nas propostas de conteúdos incluídos nas *newsletters* semanais, buscou-se diversificar também o tipo de sugestões em torno do mesmo tema/etapa do projeto: artigos, *podcasts,* palestras, filmes, tarefas extras (ex.: testes de personalidade); integrando, assim, diferentes formas de aprendizagem e assimilação desses conteúdos.

III. Alguns dos participantes não tinham acesso ao seu e-mail corporativo – uma grave falha de acesso que integra a estrutura da organização como um todo (e não apenas o corpo de estagiários), que não cabe, aqui, detalhar excessivamente. Do meio para o final da segunda edição, tornou-se proibido o envio de materiais referentes ao projeto para os e-mails pessoais dos participantes, o que certamente se configurou como um desafio a ser enfrentado, visto que os e-mails semanais, que constituem um dos aspectos cruciais para a comunicação ao longo do programa, se tornaram inviáveis. Essa dificuldade foi

parcialmente contornada utilizando o grupo de *Whatsapp* com os participantes, disponibilizando o máximo de informações "não-confidenciais" através dessa plataforma, objetivando a manutenção do engajamento (na medida do possível) e o respeito às políticas de segurança e privacidade da organização concedente.

IV. Conforme anteriormente citado, foi evidente o engajamento dos participantes com atividades assíncronas que tinham um escopo bem-definido (ex.: Janela de Johari, análise "SWOT" pessoal, etc.); atividades mais práticas, menos teóricas e com aplicação dependente unicamente deles mesmos. Aponta-se, como sugestão para futuras replicações, a produção de um mural virtual que inclua o escopo de todas as atividades assíncronas, que deverá ser preenchido processualmente, ao longo do desenvolvimento do projeto. Dessa forma, espera-se que o escopo das atividades se torne ainda mais simples e de fácil acompanhamento do participante (e da facilitadora), permitindo-lhe uma visão geral do seu progresso no decorrer do andamento do projeto e aumentando o seu engajamento assíncrono.

Retomando as sugestões colocadas pelos participantes das duas edições, ambos os grupos ressaltam o interesse por reuniões presenciais, além do aumento da carga de reuniões e atividades. Sobre essas observações, cumpre considerar que, durante as reuniões individuais, também foi citado por alguns dos participantes certa dificuldade em conciliar o projeto com o fluxo de trabalho regular; ressaltando, ainda, que o escopo virtual de "Chiron" lhes permitia mais facilidade de presença nas atividades assíncronas; ambas as considerações que põem em questão se essas sugestões seriam, efetivamente, acionáveis em futuras replicações. Uma sugestão intermediária possível seria a inserção de atividades complementares, "extras", conforme informalmente proposto (e bem recebido) ao longo das duas edições; uma segunda seria o engajamento específico com os supervisores dos participantes, de forma a aproximá-

los de “Chiron”, tornando-os mais propensos à disponibilização de tempo para os estagiários participantes. Esse engajamento direcionado poderia implicar em mais de uma consequência positiva, já que os supervisores poderiam vir a participar como convidados nas sessões de rodas de conversa, bem como auxiliar de maneira mais enfática na promoção de novas edições do projeto para a comunidade de estagiários.

Por fim, entende-se que tanto o mundo virtual, quanto o presencial, culminam em diferentes facilidades e desafios. O escopo replicável, aqui proposto para possíveis edições futuras de “Chiron”, se insere no universo *online.* Ressalta-se, portanto, que na eventualidade de um aplicação presencial, outras adaptações ao projeto seriam necessárias.

A seguir, encontra-se resumido o quadro comparativo entre a primeira e segunda edições, bem como uma possível proposta de replicação subsequente:

Figura 01

Detalhamento das atividades, quadro comparativo & proposta para replicação

	Chiron 1.0	**Chiron 2.0**	**Chiron 3.0 (proposta)**
Nº de Participantes	6	8	4 a 10
Duração	4 meses (Abril-Julho)	5 semanas (Setembro-Outubro)	8 semanas
Formato	Virtual	Virtual	Virtual / A combinar
Periodicidade dos encontros em grupo	Mensal	Semanal	Quinzenal
1º encontro em grupo	30/04/2021 Duração: 1h10min Introdução dos participantes; Apresentação da proposta de “Chiron”; Reforço do calendário; Estabelecimento de canais de comunicação; Alinhamento de expectativas; Explicação das Atividades 01 e 02.	10/09/2021 Duração: 1h Introdução dos participantes; Apresentação da proposta de “Chiron”; Reforço do calendário; Estabelecimento de canais de comunicação; Alinhamento de expectativas; Explicação das Atividades 01 e 02.	Duração: 1h Introdução dos participantes; Apresentação da proposta de “Chiron”; Reforço do calendário; Estabelecimento de canais de comunicação; Alinhamento de expectativas; Explicação das Atividades 01 e 02.
2º encontro em grupo	28/05/2021 Duração: 1h30min	24/09/2021 Duração: 1h10min	Duração: 1h

	Compartilhamento do mês que se passou; Socialização das primeiras atividades; SESSÃO: Roda de conversa com ex-estagiários (escolhidos a partir dos objetivos / interesses dos participantes); Explicação da Atividade 03; Diálogo sobre proposta de treinamento para o seguinte encontro.	Compartilhamento do mês que se passou; Socialização das primeiras atividades; SESSÃO: Treinamento de *"Self-Management Through Decision-Making"*; Explicação das Atividades 03 e 04; Reforço do calendário.	Compartilhamento do mês que se passou; Socialização das primeiras atividades; SESSÃO: Treinamento de *"Self-Management Through Decision-Making"*; Explicação das Atividades 03 e 04; Reforço do calendário.
3º encontro em grupo	25/06/2021 Duração: 1h30min Compartilhamento do mês que se passou; Socialização da Atividade 03; SESSÃO: Treinamento de *"Personal Branding"*, com time de *Talent Development* (adequado à demanda do grupo); Reforço do calendário; Explicação da Atividade 04.	01/10/2021 Duração: 1h Compartilhamento do mês que se passou; Socialização das Atividades 03 e 04; SESSÃO: Roda de conversa com ex-estagiários (escolhidos a partir dos objetivos / interesses dos participantes); Reforço do calendário; Explicação da Atividade 05.	Compartilhamento do mês que se passou; Socialização das Atividades 03 e 04; SESSÃO: Roda de conversa com ex-estagiários (escolhidos a partir dos objetivos / interesses dos participantes); Reforço do calendário; Explicação da Atividade 05.
4º encontro em grupo	30/07/2021 Duração: 1h Compartilhamento do mês que se passou; Socialização da Atividade 04; SESSÃO: O processo de contratação e as oportunidades disponíveis na organização. Encerramento do grupo + *Feedbacks*; Próximos passos + Explicação da Atividade 05	08/10/2021 Duração: 1h Compartilhamento do mês que se passou; Socialização da Atividade 05; SESSÃO: O processo de contratação e as oportunidades disponíveis na organização. Encerramento do grupo + *Feedbacks*; Próximos passos + Explicação da Atividade 06	Duração: 1h Compartilhamento do mês que se passou; Socialização da Atividade 05; SESSÃO: O processo de contratação e as oportunidades disponíveis na organização. Encerramento do grupo + *Feedbacks*; Próximos passos - explicação das Atividades 06 e 07 e alinhamento sobre os encontros individuais 03 (finais)
Atividade 01	"Definir três objetivos de desenvolvimento profissional a serem alcançados ao fim do programa de estágio, que te aproximem de onde você quer estar daqui a 3 anos."	"Visualizar onde gostaria de estar daqui a 3 anos (cenário de "longo" prazo). A partir disso, definir três objetivos a serem alcançados até o fim do ano (cenário de curto prazo), que ajudem a chegar no cenário de "longo" prazo."	"Visualizar onde gostaria de estar daqui a 3 anos (cenário de "longo" prazo). A partir disso, definir três objetivos a serem alcançados até o fim do ano (cenário de curto prazo), que ajudem a chegar no cenário de "longo" prazo."
Atividade 02	"Produzir análise SWOT pessoal."	"Produzir análise SWOT pessoal."	"Produzir análise SWOT pessoal."

Atividade 03	Janela de Johari	Janela de Johari	Janela de Johari
Atividade 04	"Construir plano individual com os próximos passos para o fim da experiência de estágio."	"A partir dos 3 objetivos de curto prazo, definir as ações que precisam ser tomadas nos próximos meses para alcançá-los."	"A partir dos 3 objetivos de curto prazo, definir as ações que precisam ser tomadas nos próximos meses para alcançá-los."
Atividade 05	"Escrever uma carta para si mesmo daqui a 3 anos." (Opcional)	"Marcar uma reunião de *feedback* com o seu supervisor direto e/ou uma conversa com um possível mentor de carreira dentro da empresa."	"Marcar uma conversa com um possível mentor de carreira dentro da empresa."
Atividade 06	N/A	"Escrever um *e-mail* para si mesmo, agendado para daqui a 3 anos." (Opcional)	"Escrever um *e-mail* para si mesmo, agendado para daqui a 3 anos."
Atividade 07	N/A	N/A	"Marcar uma reunião de *feedback* com o seu supervisor direto."
Acompanhamento das atividades (assíncronas)	Socialização durante encontros em grupo/individuais	Socialização durante encontros em grupo/individuais	Socialização durante encontros em grupo/individuais Produção de um mural virtual individual (previamente desenhado pelo facilitador), a ser construído processualmente. Sugestão da ferramenta Miro
Encontro individual 01	Entre 09/05/2021 – 22/05/2021 (após 1º encontro em grupo) Duração: 1h Compreensão geral do histórico pessoal/profissional a nível individual + Diálogo sobre os resultados individuais da EAC/CAAS + Revisão das Atividades 01 e 02	Entre 13/09/2021 – 23/09/2021 (após 1º encontro em grupo) Duração: 45min Compreensão geral do histórico pessoal/profissional a nível individual + Diálogo sobre os resultados individuais da EAC/CAAS + Revisão das Atividades 01 e 02	Após 1º encontro em grupo) Duração: 45min Compreensão geral do histórico pessoal/profissional a nível individual + Diálogo sobre os resultados individuais da EAC/CAAS + Revisão das Atividades 01 e 02
Encontro individual 02	Entre 04/07/2021 – 17/07/2021 (após 3º encontro em grupo) Duração: 30min Revisão das Atividades 01, 02 e 04 + *Feedbacks* sobre o projeto	Entre 04/10/2021 – 08/10/2021 (após 3º encontro em grupo) Duração: 30min Revisão das Atividades 01, 02 e 04 + *Feedbacks* sobre o projeto	Após 3º encontro em grupo) Duração: 45min Revisão das Atividades 01, 02 e 04 + *Feedbacks* sobre o projeto
Encontro individual 03	N/A	N/A	Após 3ª aplicação da EAC/CAAS (6 meses após o encerramento do projeto) Duração: 45min Devolutiva final dos resultados da

			EAC/CAAS + Revisão do plano de carreira idealizado, os resultados alcançados até então (*follow up*), Atividades 06 e 07, presença do mentor
***Newsletters* semanais**	*Output* dos encontros em grupo Reforço das propostas para atividades assíncronas Envio de materiais complementares (artigos, *podcasts,* vídeos, etc.), de acordo à etapa/tema trabalhado no mês Atividades assíncronas complementares Comunicação geral	*Output* dos encontros em grupo Reforço das propostas para atividades assíncronas Envio de materiais complementares (artigos, *podcasts,* vídeos, etc.), de acordo à etapa/tema trabalhado na semana Atividades assíncronas complementares Comunicação geral	*Output* dos encontros em grupo Reforço das propostas para atividades assíncronas Envio de materiais complementares (artigos, *podcasts,* vídeos, etc.), de acordo à etapa/tema trabalhado na quinzena Atividades assíncronas complementares Comunicação geral
Ferramentas	Survey Monkey, Google Forms, Microsoft Teams, Menti	Microsoft Forms, Google Forms, Microsoft Teams, Menti, Slido	Microsoft Forms, Microsoft Teams, Slido, Miro
EAC/CAAS	1ª aplicação: após confirmação da inscrição, antes do 1º encontro em grupo 2ª aplicação: após 4ª e último encontro em grupo, junto com o formulário de *feedback* final Sem devolutiva final	1ª aplicação: após confirmação da inscrição, antes do 1º encontro em grupo 2ª aplicação: após 4ª e último encontro em grupo, junto com o formulário de *feedback* final Sem devolutiva final	1ª aplicação: após confirmação da inscrição, antes do 1º encontro em grupo 2ª aplicação: após 4ª e último encontro em grupo, junto com o formulário de *feedback* final 3ª aplicação: 6 meses após o encerramento do projeto Devolutiva final a ser realizada nos encontros individuais 03 (semana após a 3ª aplicação)
***Feedbacks* qualitativos**	Coletados após cada encontro em grupo, a serem respondidos até a semana seguinte Formulário de *feedback* final enviado após 4º e último encontro em grupo	Inicialmente coletados após cada encontro em grupo (igual à primeira edição; Posteriormente incluídos ao fim de cada reunião, de forma simplificada, utilizando a ferramenta Slido Formulário de *feedback* final enviado após 4º e último encontro em grupo	Coleta ao fim de cada reunião, utilizando a ferramenta Slido Formulário de *feedback* final enviado após 4º e último encontro em grupo

Fonte: Elaboração das autoras.

Receptividade e contribuições à organização

De forma geral, o projeto foi bem recebido pelas lideranças da empresa e não enfrentou grandes dificuldades na sua aprovação e implementação inicial. Nesse sentido, configurou-se como essencial que o processo de planejamento e execução fosse constantemente socializado para *feedbacks* dos *stakeholders* cabíveis - a supervisora acadêmica; as supervisoras de campo; as lideranças médias-altas da área de Recursos Humanos; a equipe de Treinamento & Desenvolvimento; e as equipes de Recursos Humanos de maneira geral, tidas como importantes aliadas para a operacionalização. Era notória a demanda por um projeto com este tipo de delineamento dentre a comunidade de estagiários, bem como os benefícios esperados na sua implementação; portanto, a iniciativa como um todo foi considerada positiva e exitosa do início ao fim. O projeto cumpriu com todos os objetivos esperados, e as sugestões de replicação listadas constituem-se apenas como ajustes pontuais para melhoria constante, a partir da experiência consolidada com as duas edições. Configura-se, ainda, como vantagem para a organização concedente o custo quase que inexistente para a implementação desse projeto, exceto pelo capital intelectual da pessoa responsável pela facilitação. Mesmo na eventualidade de que esse venha a ser replicado presencialmente, o desprendimento de recursos seria mínimo: utilização dos espaços físicos da organização e materiais de escritório regularmente comprados para toda a unidade. No mais, talvez o único investimento que possa vir a se fazer necessário – e, aqui, recomendado – é a dedicação exclusiva de uma pessoa para as iniciativas de treinamento e desenvolvimento da comunidade de estagiários.

Ressalta-se que tanto os participantes da primeira, quanto os da segunda edição do projeto, foram retidos e efetivados como funcionários plenos da organização. Pela visibilidade e resultados alcançados com o primeiro grupo, o segundo grupo já foi tratado, dentro da área de Recursos Humanos, com certa vantagem competitiva no processo de efetivação (o que

também se configura como um “benefício” a ser promovido em possíveis edições futuras). Ademais, 3 dos participantes foram reconhecidos como “Estagiários do Ano”, reconhecimento dado na conferência anual da comunidade de estágio, por performance comprovada e consistentemente acima do esperado.

Do ponto de vista da organização concedente, todos esses constituem excelentes indicadores para a replicação de “Chiron” em futuras edições. Por fim, ressalta-se, como evidenciado na justificativa inicial do projeto, a importância de iniciativas deste tipo para o desenvolvimento estratégico dos recursos humanos da organização, bem como para a elevação da marca empregadora como um todo.

CONCLUSÕES

Levando em consideração as observações e análises qualitativas e quantitativas realizadas, é possível perceber que “Chiron” excedeu às expectativas inicialmente colocadas para a sua implementação, adequando-se equitativa e satisfatoriamente às demandas colocadas pela comunidade de estagiários e pela organização concedente. É exitoso o escopo e delineamento geral, construídos a partir do processo bem-sucedido de diagnóstico organizacional. Diversas observações de melhoria foram feitas no decorrer das duas oportunidades de operacionalização do projeto, que foram detalhadas ao longo deste trabalho e encontram-se resumidas na indicação de planejamento para uma possível replicação, indicada no quadro comparativo.

Por fim, considera-se que a experiência vivenciada cumpriu com seu objetivo de proporcionar uma experiência prática, supervisionada, em processos de gestão de pessoas, à luz da Psicologia Organizacional e do Trabalho; promovendo a oportunidade única de articular e pôr em prática múltiplos conhecimentos teóricos, e originando aprendizados sumamente singulares para uma futura profissional da Psicologia.

REFERÊNCIAS

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A Career Lexicon for the 21st Century. Academy of Management Perspectives, 10(4), 28–39. https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145317

Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de Validade em Universitários Brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 16*(1), pp. 83-93. Recuperado em 15 de junho de 2022, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902015000100009&lng=pt&tlng=pt.

Dik, B. J., Duffy, R. D., Allan, B. A., Donnell, M. B. O., Shim, Y., & Steger, M. F. (2015). Purpose and Meaning in Career Development Applications. *The Counseling Psychologist*, *43*(4), 558–585. http://doi.org/10.1177/0011000014546872

Fernandes, S. R. P., Paz, M. G. T., Carneiro, L. L., & Mascarenhas, T. F. (2017). Life and Career Planning: Current Challenges. In: Neiva E., Torres C., Mendonça H. (eds). *Organizational Psychology and Evidence-Based Management* (pp. 103-120). Springer: Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64304-5_6

Gondim, S. M. G. (2003). Grupos Focais como Técnica de Investigação Qualitativa: Desafios Metodológicos, *Paidéia, 12*(24), 149-161. https://doi.org/10.1590/S0103-863X2002000300004

Koen, J., Klehe, U.C. & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior, 81,* 395-408. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80,* 661-673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Schein, E. H. (1990), Career anchors and job/role planning: the links between career pathing and career development, *Working papers*, Massachusetts Institute of Technology (MIT), Sloan School of Management, 3192-90

Comportamento Financeiro de Estudantes em Administração de uma Instituição Federal de Ensino

Comportamento Financeiro de Estudantes

Financial Behavior of Students in Administration of a Federal Educational Institution

Financial Behavior of Students

Comportamiento Financiero de los Estudiantes en la Administración de una Institución Educativa Federal

Comportamiento Financiero de los Estudiantes

Edison de Oliveira Alves[1], Aline Oliveira de Souza[2] e Lucas Marin Bessa[3]

Nota do autor

[1] https://orcid.org/0000-0002-0664-3299 Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo, Brasil

[2] https://orcid.org/0000-0003-1346-2522 Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo, Brasil

[3] https://orcid.org/0000-0001-8488-7232 Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo, Brasil

Resumo
Apesar da existência de pesquisas que versam sobre temas relacionados à educação financeira e alfabetização financeira, ainda são poucos os estudos que tratam sobre o comportamento financeiro, principalmente de estudantes. O objetivo da presente pesquisa é descrever o comportamento financeiro dos estudantes do Curso Bacharelado em Administração de uma Instituição Federal de ensino. É caracterizada como de natureza quantitativa, elaborada através de dados de um questionário, sendo a amostra composta por 45 participantes. Quanto aos resultados, observou-se que os estudantes, em geral, mantêm suas contas em dia, conseguem controlar suas finanças, não costumam adquirir empréstimos, se responsabilizam pela gestão dos seus recursos financeiros, apresentam grande capacidade de poupança e tem interesse em participar de iniciativas que promovam educação financeira. Indica-se a implementação de iniciativas de educação financeira nos cursos de graduação visando a melhoria da qualidade de vida dos estudantes e, consequentemente, de suas famílias e de toda a sociedade.

Palavras-chave: Educação financeira. Alfabetização financeira. Comportamento financeiro. Estudantes de graduação.

Abstract
Financial literacy is defined as the combination of financial knowledge, attitude, and behaviour, in which inviduals seek understanding about financial matters helping them to make decisions. In this sense the research is meant to describe the financial behaviour of undergraduate Administration students of a Federal Education Institution. The quantitative study was carried out through the analysis of a set of secondary data obtained from a survey, in which the sample was composed of 45 participants. Concerning the results, in general, showed that students mostly following closely their finances, managing in a controlled way, their budgets, avoiding, as much as possible, to acquire bank loans. They also manage well their financial resources and have a great capacity to keep up savings. Additionally, they are interested in participating in activities that promote financial education. The implementation of financial education initiatives on undergraduate courses is indicated, once these initiatives can improve the life quality of students, as well as, their families and the society as a whole.

Keywords: Financial education. Financial literacy. Financial behavior. Undergraduate student.

Resumen
A pesar de la existencia de investigaciones sobre temas relacionados con la educación financiera y la educación financiera, todavía hay pocos estudios que traten sobre el comportamiento financiero, especialmente de los estudiantes. El objetivo de esta investigación es describir el comportamiento financiero de los estudiantes de la Licenciatura en Administración de una Institución Educativa Federal. Se caracteriza por ser de naturaleza cuantitativa, elaborada a través de datos de un cuestionario, y la muestra consistió en 45 participantes. En cuanto a los resultados, se observó que los estudiantes, en general, llevan sus cuentas al día, logran controlar sus finanzas, no suelen adquirir préstamos, se responsabilizan del manejo de sus recursos financieros, tienen gran capacidad de ahorro y tienen interés en participar en iniciativas que promuevan la educación financiera. Indica la implementación de iniciativas de educación financiera en cursos de pregrado dirigidas a mejorar la calidad de vida de los estudiantes y, en consecuencia, de sus familias y de la sociedad en su conjunto.

Palabras clave: Educación financiera. Educación financiera. Comportamiento financiero. Estudiantes de pregrado.

Com o avanço da tecnologia e mudanças na economia global, diversas alterações nas relações sociais e de trabalho têm sido observadas. Frente a estas mudanças, o indivíduo necessita estar atento a questões relacionadas a vários fatores, dentre eles, às suas finanças pessoais.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), define educação financeira como sendo o conjunto de processos onde os indivíduos desenvolvem a aprendizagem dos conceitos e riscos por meio de atividades que promovam conhecimento e orientação que possibilitem a capacidade para tomar melhores decisões (OCDE, 2005). Enquanto que a alfabetização financeira é conceituada como "uma combinação de conscientização, conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos necessários para tomar decisões financeiras sólidas e, em última instância, alcançar o bem-estar financeiro individual" (OCDE, 2018, p.4).

Desse modo, a alfabetização financeira deve ser entendida como um dos principais resultados da educação financeira. Para Robb e Sharpe (2009) a alfabetização financeira está interligada à habilidade de compreender os assuntos relacionados às finanças, proporcionando aos indivíduos fazer escolhas mais conscientes.

No que diz respeito ao conhecimento financeiro, Delavande, Rohwedder e Willis (2008) afirmam que este é formado no decorrer do tempo e fortalecido pelo conhecimento obtido em diversos locais, como a escola, auxiliando os indivíduos nas suas escolhas.

Quanto à atitude financeira, Atkinson e Messy (2012) apresentam que está relacionada à predisposição do indivíduo em lidar com o dinheiro, destacando que caso o indivíduo apresente uma tendência a não poupar dinheiro, ao dar prioridade aos desejos de curto prazo, dificilmente possuirá economias para situações de emergência.

Em relação ao comportamento financeiro, Atkinson e Messy (2012) enfatizam que os resultados satisfatórios dos indivíduos são impulsionados pelo comportamento, como a organização das suas receitas, despesas e estruturação da segurança financeira. No entanto, determinados comportamentos podem impactar em suas finanças, como o não planejamento e monitoramento das despesas e receitas.

Dessa maneira, Klapper, Lusardi e Panos (2012) afirmam que os indivíduos devem fazer escolhas financeiras mais racionais e que é de suma importância o controle das finanças para auxiliar na gestão do orçamento financeiro e na gestão financeira na crise, devendo o indivíduo buscar ferramentas para contribuir nas suas decisões.

Entretanto, apesar da relevância de se obter uma boa educação financeira, Lusardi e Mitchell (2011), apontam que existe distinção entre os países, e que a educação financeira não é disseminada igualmente em todos eles. Além disso, quando comparado diversos países, observou-se que os que investiram em iniciativas de educação financeira apresentaram maiores possibilidades para que a sua população elaborasse um melhor planejamento para a aposentadoria e, consequentemente, maior segurança financeira.

Quando observado a realidade brasileira, Vieira, Bataglia e Sereia (2011) acrescentam que a falta de educação financeira está ligada a cultura e história do País que passou por diversos períodos de instabilidade econômica, com longos períodos de alta inflação, dificultando assim a elaboração do orçamento financeiro.

Isso fica evidente quando analisado os Dados da Pesquisa de Endividamento e Inadimplência do Consumidor (PEIC), divulgada pela CNC (Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo), que mostram que o percentual de famílias que relataram possuir dívidas, adquiridas de diversas formas de pagamento, atingiu 74,6% em outubro de 2021 (CNC, 2021).

Contudo, apesar da existência de pesquisas que versam sobre temas relacionados à educação financeira e alfabetização financeira, ainda são poucos os estudos que tratam sobre o comportamento financeiro, principalmente de jovens e estudantes. Pensando nisso, esse trabalho tem como objetivo descrever o comportamento financeiro dos estudantes de um curso bacharelado em Administração de uma Instituição Federal de ensino.

Educação Financeira

Sendo um dos assuntos discutidos no presente estudo, faz-se necessário conceituar a educação financeira que, de acordo com OCDE (2005, p.5), é:

> o processo pelo qual os indivíduos melhoram sua compreensão das finanças, produtos e conceitos; através de informação, instrução e/ou conselho objetivo para desenvolver as habilidades e confiança e se tornar mais consciente dos riscos e oportunidades financeiras, para fazer escolhas informadas, saber onde buscar ajuda e tomar outras ações eficazes para melhorar seu bem-estar financeiro e proteção.

Dessa forma, para Potrich, Vieira e Paraboni (2013), a educação financeira está direcionada a capacidade dos indivíduos na busca de escolhas conscientes, desenvolvendo uma administração eficiente de suas finanças. Logo, a prática da educação financeira pode ajudar os indivíduos na organização do orçamento familiar, bem como promover reflexões sobre comportamento e atitude no dia a dia contribuindo para seu bem-estar financeiro.

Segundo Arceo-Gómez e Villagómez (2017), com o avanço da tecnologia, a modernização do sistema financeiro e o aumento de usuários de computadores e *smartphones*, os produtos financeiros como cartões de crédito, cheque especial, contas com acesso digital, tornaram-se mais acessíveis. Por isso, é importante que os indivíduos elaborem um planejamento financeiro, fazendo escolhas mais conscientes.

No ano de 2005, um instrumento foi elaborado pela OCDE recomendando a colocação em prática de alguns princípios de educação e conscientização financeira em ações vinculadas nos programas da área e a implementação de boas práticas de governança das instituições com intuito de tornar os indivíduos mais conscientes com relação as suas finanças.

Alinhado a isso, foi instituída em 2010, a Estratégia Nacional de Educação Financeira (ENEF) no Brasil, através do Decreto nº 7.397, de 22 de dezembro de 2010, criada para desenvolver a área (BRASIL, 2010). Desde a sua criação, diversas iniciativas foram desenvolvidas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), Banco Central (BC) e instituições públicas e privadas, além de instituições de ensino. Anos mais tarde, visando aumentar o alcance da ENEF, foi instituído o Decreto Federal nº 10.393, de 9 de junho de 2020, com o objetivo de trazer novos elementos (BRASIL, 2020).

Alfabetização Financeira

Estudos que discutem a alfabetização financeira são recentes, tendo a maioria o foco de melhorar o entendimento sobre o que é a alfabetização financeira e como ela está relacionada com a educação financeira (Lusardi & Mitchell, 2011; Atkinson & Messy, 2012; Potrich; Veira & Kirch, 2015).

Houston (2010) descreve a alfabetização financeira como uma medida do modo em que a sociedade compreende e coloca em prática o aprendizado relacionado às finanças pessoais. Além disso, a alfabetização financeira, segundo a autora, engloba aptidão e segurança de um indivíduo em empregar suas informações para fazer escolhas racionais. Somado a isso, Robb, Babiarz e Woodyard (2012), definem que a alfabetização financeira abrange o entendimento dos conceitos relacionados a finanças para os indivíduos realizarem melhores escolhas.

Já a OCDE (2013, p.11) conceitua a alfabetização financeira como “uma combinação de consciência, conhecimento, habilidade, atitude e comportamento necessários para tomar decisões financeiras e alcançar o bem-estar financeiro individual”, conceito este escolhido para fundamentação teórica do presente estudo.

Observa-se que, de acordo com Silva et al. (2017), entender as diferenças entre os conceitos de educação financeira e alfabetização financeira permite que essas sejam medidas de maneira mais consistente os níveis de cada um. Também, Atkinson e Messy (2011) já apontavam que a alfabetização financeira vai além da educação financeira.

Pensando nisso, cabe destacar que, para auxiliar na mensuração do nível de alfabetização financeira, a OCDE propôs um instrumento em 2018 com a elaboração de um kit de ferramentas, podendo comparar os níveis de alfabetização dos indivíduos dentro de um país e entre diferentes países (OCDE, 2018), instrumento este que serviu de base para a criação do questionário realizado para o presente estudo.

Conhecimento financeiro

Um conceito que faz parte da alfabetização financeira é o conhecimento financeiro que combinado com atitude financeira e comportamento financeiro garante que o indivíduo esteja apto para tomada de decisões assertivas financeiramente.

Resultados de uma pesquisa realizada em 2007 apontaram que um limitado conhecimento financeiro dos indivíduos está associado ao endividamento e dificuldades de acumulação de reservas financeiras. Por isso, desenvolver o conhecimento financeiro favorece o equilíbrio do orçamento familiar (Savoia; Saito & Santana, 2007).

O conhecimento financeiro é um tipo específico de capital humano que é constituído no decorrer do tempo a partir das experiências adquiridas através do entendimento dos

conceitos que impactam a habilidade de gerenciar as finanças (Delavande, Rohwedder & Willis, 2008).

Por isso, em seus estudos, Potrich, Vieira e Kirch (2015) destacam sobre a importância do conhecimento financeiro para o uso consciente dos recursos financeiros e as boas práticas com o dinheiro. Segundo OCDE (2016), o conhecimento financeiro auxilia os indivíduos a comparar produtos e serviços e tomar decisões financeiras adequadas e bem informadas. Assim, a capacidade de aplicar conhecimentos, dentre eles, o conhecimento matemático e de juros, garante que os consumidores possam ter autonomia para gerenciar suas finanças e tomar melhores decisões.

Portanto, através do conhecimento financeiro é possível captar se um indivíduo compreende conceitos básicos como inflação, diversificação de risco, cálculo de taxas de juros, a relação risco e retorno do investimento, bem como se possui habilidades numéricas para aplicá-los em situações financeiras (Arceo-Gómez & Villagómez, 2017).

Atitude financeira

Da mesma forma que o conhecimento financeiro, a OCDE (2013) considera que a atitude é um elemento importante da alfabetização financeira, a qual está relacionada a predisposição dos indivíduos para participar das atividades financeiras, elaboração de planejamento no longo prazo, culminando em uma atitude financeira positiva.

Destaca-se que as atitudes financeiras captam as preferências sobre o futuro de um indivíduo, por exemplo, em termos de planejamento financeiro, como a capacidade de poupar (Arceo-Gómez & Villagómez, 2017). Portanto, compreende-se que a atitude financeira é um estímulo para educação financeira, e indivíduos que apresentam atitude financeira positiva tendem a planejar melhor suas finanças (Lusardi & Mitchell, 2011).

Contudo, de acordo com Potrich (2014) em pesquisa realizada com habitantes do estado do Rio Grande do Sul demonstrou que os participantes apresentaram atitudes satisfatórias, visto que conseguem organizar suas finanças, verificando-se que os indivíduos que tinham atitudes financeiras adequadas eram os que possuíam maior instrução financeira.

Portanto, faz-se necessário que as pessoas recebam instruções, adquiram conhecimentos e estejam atentas às próprias atitudes financeiras, como evitar taxas de juros altas, monitorar os recursos financeiros e realizar o consumo não demasiado, pois acarretam a estabilidade financeira, favorecendo uma tranquilidade e menor possibilidade de endividamento (Piccini & Pinzetta, 2014).

Comportamento financeiro

O comportamento financeiro não é somente poupar e reduzir despesas, mas também está relacionado a conseguir ter um planejamento e consequentemente uma melhor qualidade de vida, propiciando uma segurança financeira ao longo da vida. Assim, o comportamento financeiro é importante para o indivíduo conseguir manter estáveis suas finanças (Alvarenga & Vosgerau, 2015).

Ressalta-se que o comportamento financeiro está associado aos comportamentos pessoais que são implementados pelos indivíduos, sendo cinco os princípios apontados pelo autor Mundy (2011, p.3), sendo eles: “honrar com as despesas, ter as finanças sob controle, planejar o futuro, fazer escolhas assertivas de produtos financeiros e manter as questões financeiras atualizadas”.

Alinhado a esse entendimento, o questionário elaborado por Atkinson e Messy (2012) teve o intuito de estabelecer uma medida para quantificar o nível de alfabetização financeira de um indivíduo. No instrumento, os autores buscaram informações sobre as maneiras pelas quais as pessoas gerenciam seu dinheiro dentre outros aspectos.

Portanto, pode-se entender que o comportamento financeiro é considerado um elemento central da alfabetização financeira. Assim, os benefícios da alfabetização são o resultado de vários comportamentos, como o planejamento de despesas ou proteção financeira, o que também inclui o uso de empréstimos e investimentos (Arceo-Gómez & Villagómez, 2017).

Método

O presente estudo caracteriza-se como pesquisa quantitativa descritiva. Destaca-se que os dados utilizados por essa pesquisa têm característica de dados secundários, sendo oriundos de uma base disponibilizada pelo Grupo de Pesquisa em Educação Financeira (GPEFIN).

Participantes

A quantidade de participantes da presente pesquisa foi de 45 estudantes, o que representa cerca de 37,5% do total, visto que o curso tem 122 alunos matriculados.

Local de aplicação do questionário

O local onde a pesquisa foi realizada é uma instituição federal de ensino localizada no estado do Espírito Santo. A instituição apresenta um total de 335 alunos matriculados em cursos superiores, no ano de 2021, sendo também ofertados o ensino médio integrado ao ensino técnico além de cursos de pós-graduação.

Organização e Análise de Dados

Para a análise dos dados foi feita a tabulação e cálculos por meio dos programas *Microsoft Excel*, além do *software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*.

Assim, posteriormente construiu-se os gráficos e realizou-se o cruzamento de tabelas para melhor visualização e posterior descrição. Os dados foram apresentados e descritos na seção de resultados e discussão com suas respectivas análises.

Apresentação dos Resultados

Nesta seção, são apresentados os resultados sobre os dados sociodemográficos em formato de tabela e gráficos. Observa-se que o instrumento contou com questões de múltipla escolha e escala *Likert* de 5 pontos, sendo 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente).

Aspectos Sócio Demográficos

A amostra foi composta por 45 indivíduos, sendo em sua maioria participantes do sexo feminino, com idade entre 18 e 33 anos, tendo a maioria 22 anos. Quanto ao estado civil, observa-se que a maioria dos participantes são solteiros. Em relação ao período que estão matriculados na instituição de ensino, a maior parte encontra-se matriculado no 8º período.

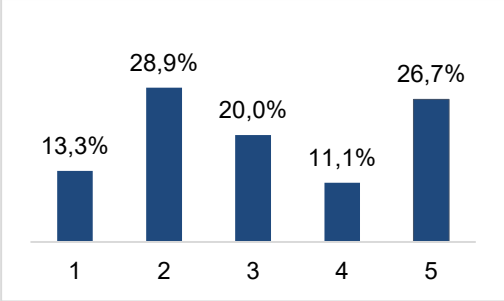
Com relação ao número de pessoas que moram na residência, a maioria das residências compreendem entre duas a quatro pessoas. Quanto à renda mensal familiar e pessoal, em sua maioria, apresentaram até dois salários-mínimos. Quanto ao recebimento de algum auxílio financeiro da Instituição de Ensino ou do Governo (bolsa de estudo, auxílio-transporte, auxílio-alimentação, auxílio material escolar, seguro-desemprego, bolsa-família, dentre outros), a maioria não recebe auxílio.

Comportamento Financeiro dos Participantes

Sobre a questão se contribuem para as compras da residência, em geral, os estudantes contribuem pouco para as compras da casa, conforme Gráfico 1.

Gráfico 1

Contribuição para as compras da residência

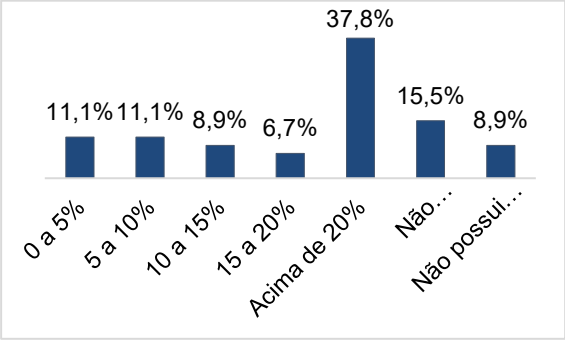


Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Já quanto à quantidade da renda que o participante poupa mensalmente, a maioria apontou poupar acima de 20% de seus vencimentos. Destaca-se que cerca de 25% dos respondentes não conseguem poupar, conforme Gráfico 2.

Gráfico 2

Percentual da renda que consegue poupar

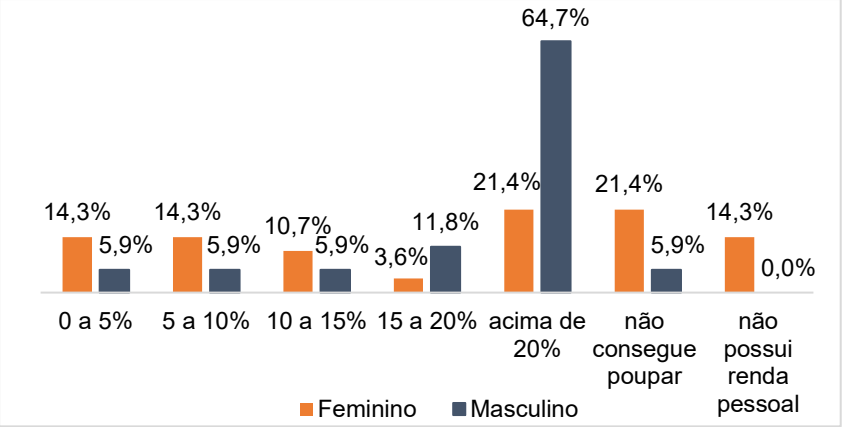


Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Quando estratificado o sexo dos respondentes e capacidade de poupança, observa-se que a maioria dos participantes que consegue poupar acima de 20% da sua renda são do sexo masculino. Os respondentes do sexo feminino também demonstraram menor capacidade de economizar quando analisada as faixas de poupança mensal, sendo esse o público que apresentou maior percentual que não consegue poupar, conforme Gráfico 3.

Gráfico 3

Sexo dos respondentes x percentual de renda poupada

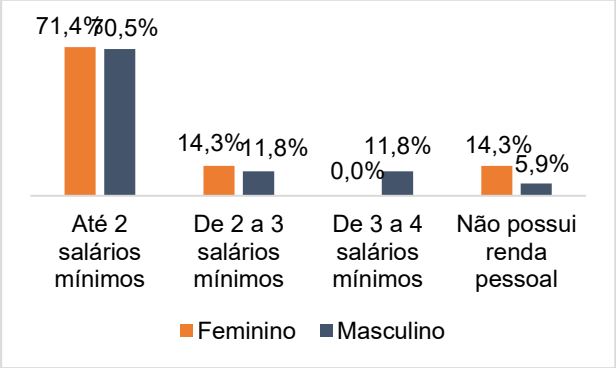


Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Quando estratificado o sexo dos respondentes e a renda pessoal, observa-se no Gráfico 4 que há somente participantes do sexo masculino com renda entre 3 e 4 salários mínimos, sendo também possível visualizar um maior percentual de mulheres que não possui renda.

Gráfico 4

Sexo dos respondentes x renda pessoal

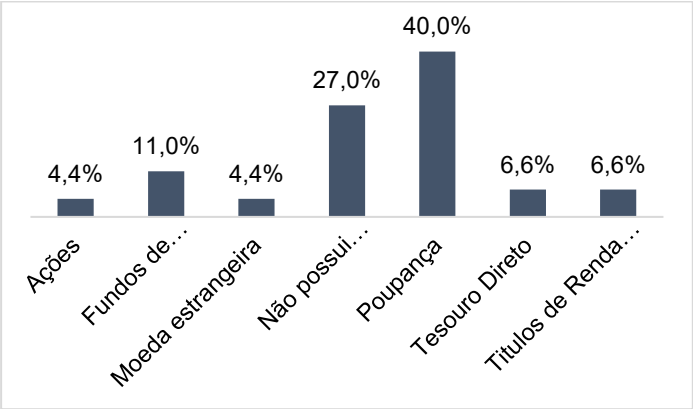


Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Em sua maioria, os respondentes aplicam seus recursos financeiros na poupança, mas existem estudantes que realizam aplicações em fundos de investimentos, títulos de renda fixa, tesouro direto, ações e moeda estrangeira, conforme Gráfico 5.

Gráfico 5

Tipos de investimentos



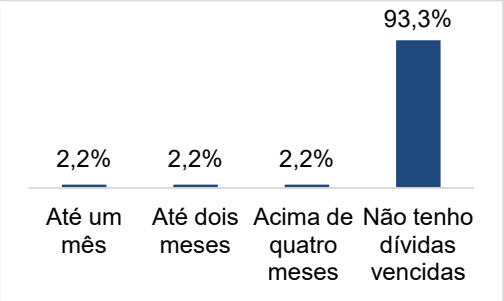
Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Sobre à participação em iniciativas sobre finanças pessoais, palestras, cursos ou atividades da área, presencial ou online, os estudantes em sua maioria disseram ter participado de alguma iniciativa, tendo 57,8%. Além disso, quanto ao grau de interesse em participar de iniciativas, como cursos, palestras, oficinas, seminários, dentre outras atividades que promovam a educação financeira, a maioria dos estudantes apresentou alto interesse, totalizando nível 4 e 5 um total de 82,2%.

Quanto à questão sobre dívidas vencidas e por quanto tempo permanece a dívida, a maioria dos estudantes respondeu que não possui dívidas vencidas, conforme Gráfico 6.

Gráfico 6

Dívida vencida

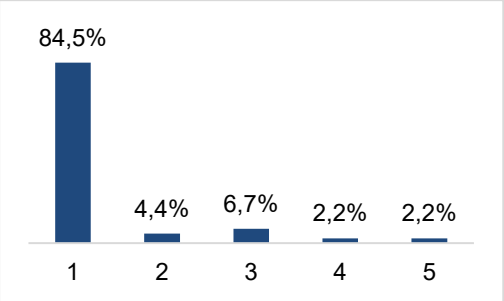


Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Com relação se notaram se a renda pessoal não foi suficiente para cobrir o custo de vida, nos últimos 12 meses, a maioria dos estudantes apresentou que isso não aconteceu, totalizando 60%. Por outro lado, destaca-se o grande quantitativo que apontou concordar com a afirmação, chegando a 40%. Destaca-se, como observado no Gráfico 7, que a maioria dos estudantes apresentou não estar muito endividado.

Gráfico 7

Estou muito endividado neste momento

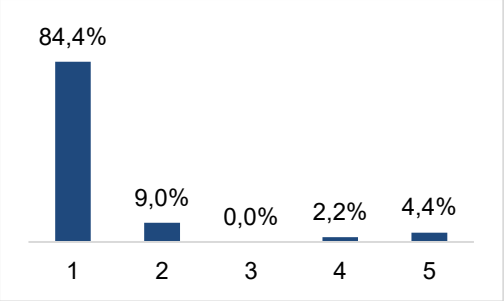


Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

No que se refere a questão sobre se costumam adquirir empréstimos bancários ou outros tipos de financiamento, a maioria apresentou que não, conforme Gráfico 8.

Gráfico 8

Costumo contrair empréstimos bancários ou outros tipos de financiamento

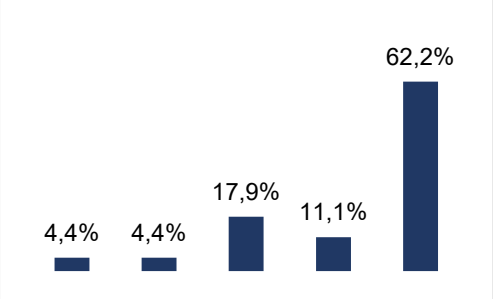


Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Observando os aspectos quanto ao acompanhamento das finanças pessoais, a maioria respondeu que acompanha suas finanças, conforme Gráfico 9.

Gráfico 9

Acompanho pessoalmente de perto minhas finanças

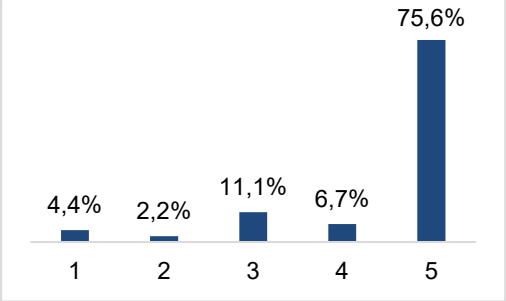


Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Com relação a pergunta se utilizam o celular para realizar ou receber pagamentos, os estudantes responderam que utilizam frequentemente, conforme Gráfico 10.

Gráfico 10

Uso meu celular para fazer ou receber pagamentos

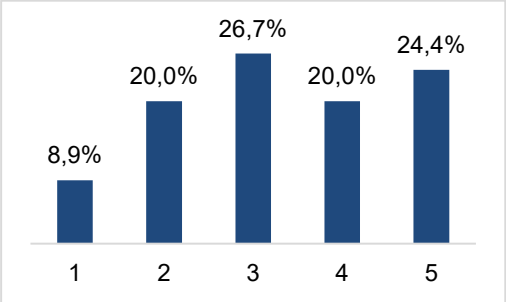


Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Quanto à afirmação sobre "evito comprar por impulso", observa-se que os respondentes em sua maioria concordam parcialmente com ela e parte concorda totalmente, conforme Gráfico 11.

Gráfico 11

Evito comprar por impulso

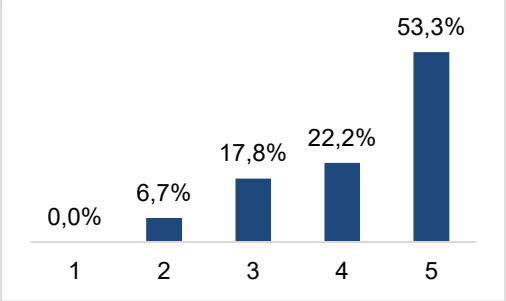


Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Destaca-se que a maioria dos estudantes respondeu que antes de comprar algo, analisam cuidadosamente se podem pagar, conforme Gráfico 12.

Gráfico 12

Antes de comprar algo, analiso cuidadosamente se posso pagar

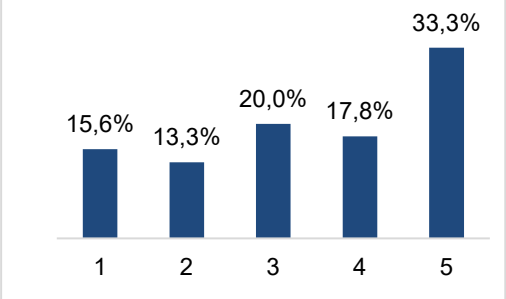


Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Quanto à pergunta se tem dinheiro sobrando no fim do mês, a maioria dos estudantes respondeu que sim, conforme Gráfico 13.

Gráfico 13

Tenho dinheiro sobrando no fim do mês

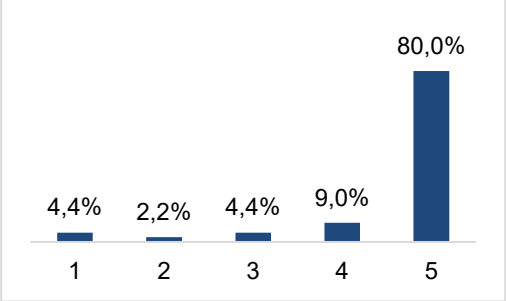


Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Quando perguntado se pagam suas contas em dia, a maioria dos estudantes respondeu que sim, conforme Gráfico 14.

Gráfico 14

Pago minhas contas em dia



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Assim, a partir dos resultados, observa-se que há relação com a literatura pesquisada, demonstrando que os estudantes participantes apresentam comportamento financeiro alinhado com a teoria pesquisado, como apresentado na próxima seção.

Discussão

Com base na análise da descrição dos dados sobre comportamento dos estudantes, quanto ao percentual de renda que poupam mensalmente, a maioria dos participantes conseguem poupar acima de 20% de seus vencimentos. Destaca-se que cerca de 25% dos respondentes não conseguem poupar, fato esse que se relaciona com o resultado da pesquisa realizada pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL) e Serviço de Proteção ao Crédito (SPC) a qual constatou que 52,1% dos brasileiros não têm o hábito de poupar (SPC BRASIL, 2020).

Quando estratificado o sexo dos respondentes e capacidade de poupança, observa-se que a maioria dos participantes que consegue poupar acima de 20% são do sexo masculino, representando cerca de 3 vezes maior capacidade de poupar essa quantidade do que os respondentes do sexo feminino. Também, tem-se que os respondentes do sexo feminino demonstraram menor capacidade de poupança quando analisada as faixas de poupança mensal.

Os autores, Falahati e Paim (2012) corroboram com a afirmativa apresentando divergência no que tange ao comportamento entre homens e mulheres, evidenciando que as diferenças se justificam devido as interações sociais desses indivíduos, no qual as famílias protegem as mulheres da atividade financeira, enquanto que os homens são incentivados a participar das escolhas financeiras.

Outro ponto a ser observado sobre essa questão pode ser visualizado quando estratificado o sexo dos respondentes e a renda pessoal, havendo uma diferença salarial significante dos respondentes do sexo masculino quando comparado com as do sexo feminino, dado que para uma renda de até dois salários mínimos a igualdade de gênero se manteve, mas quando ocorreu o aumento de rendimentos, demonstrou-se a discrepância existente, tendo os participantes do sexo masculino maior renda mensal. Destaca-se, também, um relevante percentual de respondentes do sexo feminino que apresentou não possuir renda. Assim, esses fatores também podem ter impactado na capacidade de poupança das mulheres respondentes.

Alinhado a isso, uma pesquisa divulgada pelo IBGE apurou diferenças de salários entre pessoas do sexo masculino e do sexo feminino, destacando que as mulheres recebem, em média, 77,7% do montante auferido pelos homens e que a desigualdade salarial alcança proporções maiores nos cargos que apresentam maiores rendimentos salariais. Entre diretores e gerentes, as mulheres receberam 61,9% do rendimento dos homens e o percentual também foi alto no grupo dos profissionais da ciência e intelectuais, alcançando 63,6% (IBGE, 2021).

Quanto à participação em iniciativas sobre finanças pessoais, palestras, cursos ou atividades da área, os estudantes em sua maioria disseram ter participado de alguma iniciativa, também apresentando alto interesse em participar de iniciativas futuras. Isso pode estar relacionado pelo fato de serem estudantes de um curso superior bacharelado em

Administração, curso este que apresenta, em sua base curricular, disciplinas da área de finanças, contabilidade, economia e conta com a oferta de cursos e palestras para os estudantes. Também, pode ser resultado das iniciativas desenvolvidas desde 2010 pela ENEF (BRASIL, 2010).

Como apresentado por Kaiser e Menkhoff (2020) que estudam diversos programas de educação financeira nas escolas, a oferta desse tipo de iniciativa é apontada como eficaz quanto a mudanças no conhecimento e comportamento financeiro dos estudantes podendo ser alcançados independentemente da idade dos alunos. Mencionam ainda que a educação financeira tem um impacto na tomada de decisão de crianças e jovens, levando a escolhas mais consistentes e assertivas.

Alinhado a isso, Atkinson e Messy (2012) consideram que o ato de poupar é considerado um componente importante da educação financeira, pois os indivíduos conseguem construir segurança e reduzir a dependência do crédito, além da criação de uma reserva de emergência. Portanto, vale destacar que existem estudantes que realizam aplicações em fundos de investimentos, no tesouro direto, títulos de renda fixa, ações e moeda estrangeira. Assim, observou-se certa diversificação nos investimentos dos respondentes dado que muitos responderam ter mais de um tipo de aplicação.

Alinhado a isso, a maioria dos estudantes relataram não possuir dívidas e também não se encontravam endividados. Contudo, existem estudantes que apresentaram contas vencidas a mais de quatro meses e que a renda não foi suficiente para cobrir o custo de vida, o que pode acarretar em problemas de curto e médio prazo, como mostrado os dados da pesquisa PEIC sobre endividamento e inadimplência, mostrando um percentual elevado de famílias que relataram possuir dívidas no Brasil, sendo em quase 90% das dívidas foram realizadas através do uso do cartão de crédito que apresenta altas taxas de juros (CNC, 2021). Todavia,

esses dados também foram apontados na pesquisa de Atkinson e Messy (2012), que mostrou que indivíduos de diversos países recorreram ao uso do crédito para sanar suas dívidas, podendo isso estar relacionado às oscilações de suas rendas.

Observando os aspectos quanto ao acompanhamento das finanças pessoais, a maioria dos estudantes responderam que acompanham suas finanças. Isso vai ao encontro do apontado por Atkinson e Messy (2012) visto que é importante os indivíduos realizarem o monitoramento frequente ao utilizarem os produtos financeiros, com o objetivo de manter suas finanças controladas e em segurança.

Em relação à utilização de *smartphones* para realizar ou receber pagamentos, os participantes responderam que utilizam esse recurso, indo ao encontro da pesquisa de Arceo-Gómez e Villagómez (2017) que apontam que, com o avanço da tecnologia, aumento de usuários de *smartphones* e computadores e modernização do sistema financeiro, os produtos financeiros tornaram-se mais acessíveis.

Outro ponto a destacar é que a maioria dos estudantes responderam que antes de comprar algo, analisam cuidadosamente se podem pagar, como apontam os resultados da pesquisa desenvolvida por Atkinson e Messy (2012) em que em diversos países investigados, os indivíduos têm noção de "valor" do dinheiro, ou seja, nessa afirmação os respondentes apresentaram um comportamento financeiro adequado.

Quanto à questão se tem dinheiro sobrando no fim do mês, a maioria dos estudantes responderam que sim. Essa afirmação diz respeito ao que preconiza a OCDE (2013) em seus estudos sobre alfabetização financeira que traz o comportamento um dos elementos constituintes da alfabetização, sendo assim, o indivíduo ao conseguir compreender os assuntos financeiros, tende a obter comportamentos adequados, como planejamento de gastos e a manutenção de uma reserva de emergência alcançando o bem-estar financeiro. Somado a

isso, Shim et al. (2009) afirmam que o comportamento financeiro, como a gestão de orçamento e poupança está diretamente relacionado com os níveis de bem-estar financeiro de jovens adultos.

Outro aspecto importante observado é sobre o fato da maioria dos participantes pagar as contas em dia, isso vai ao encontro dos resultados do questionário desenvolvidos por Atkinson e Messy (2012) em que, na maioria dos países, os participantes relataram que realizam o pagamento de suas contas em dia.

Dessa forma, observando os pontos apresentados, os participantes da pesquisa apresentaram, na maioria dos apontamentos realizados, comportamento alinhado com a literatura pesquisada.

Considerações Finais

A presente pesquisa teve como objetivo descrever o comportamento financeiro dos estudantes de um curso bacharelado em Administração e mostrou-se relevante pois investigou um assunto que necessita de maior dedicação de pesquisadores da área financeira.

Assim, observou-se que os participantes, em sua maioria, apresentaram um comportamento alinhado com a literatura pesquisada, visto que mantém suas contas em dia, conseguem controlar suas finanças, não costumam adquirir empréstimos bancários ou outros tipos de financiamento e se responsabilizam pela gestão dos seus recursos financeiros.

Por outro lado, tem-se que a diferença de rendimentos entre homens e mulheres, já discutida por estudos e instituições de pesquisa, como IBGE (2021), também foi percebida na presente pesquisa, algo que pode ter impactado no quantitativo do salário que o participante consegue poupar mensalmente, tendo os resultados apresentados um maior percentual de participantes do sexo masculino que consegue poupar parte da sua renda quando comparado com os do sexo feminino.

Vale destacar que um relevante número de participantes disse poupar parte da sua renda e apresentou interesse em participar de iniciativas que promovam a educação financeira. Contudo, é importante salientar que o público pesquisado foi composto somente por estudantes do curso bacharelado em Administração, o que pode ter impactado nos resultados.

Portanto, como sugestão, indica-se a ampliação desse tipo de pesquisa aos estudantes de outras modalidades de ensino, períodos e cursos da instituição pesquisada e a outras instituições de ensino, tanto públicas como privadas.

Por fim, sugere-se que discussões como as realizadas na presente pesquisa, permeiem todas as esferas do poder público, através da elaboração de políticas públicas, promovendo maior conscientização sobre os temas de educação e alfabetização financeira. Do mesmo modo, indica-se a implementação de iniciativas de educação financeira nas atividades dos cursos de graduação visando a melhoria no bem-estar financeiro e qualidade de vida dos estudantes e, consequentemente, suas famílias e toda a sociedade.

Referências

Alvarenga, G, L., & Vosgerau, D, S, R. (2015). Arrependimento, sunk cost e dor de corno: vivendo com as consequências das decisões. Pensamento & Realidade, V. 30, N. 2, P 71-85. Recuperado de https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/24619

Arceo-Gómez, E, O., & Villagómez, F. (2017). Financial literacy among Mexican high school teenagers. *International Review of Economics Education*. Volume 24, Pages 1-17, ISSN 1477-3880. doi: 10.1016/j.iree.2016.10.001

Atkinson, A., & Messy, F.A. (2012). Measuring financial literacy: results of the OECD/International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study. *OECD Working*

Papers on Finance, Insurance and Private Pensions. No. 15. OECD Publishing. Paris. Recuperado de https://doi.org/10.1787/20797117

Atkinson, A., & Messy, F. A. (2011). Assessing Financial Literacy in 12 Countries: an OECD Pilot Exercise. *Journal of Pension Economics and Finance, 10*(4),657-665. Recuperado de https://doi.org/10.1017/S1474747211000539

Brasil. (2010). *Decreto n. 7397, de 22 de dezembro de 2010*. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7397.htm

Brasil. (2020). *Decreto Federal nº 10.393, de 9 de junho de 2020.* Institui a nova Estratégia Nacional de Educação Financeira - ENEF e o Fórum Brasileiro de Educação Financeira - FBEF. Poder executivo, Brasília, DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10393.htm

Campara, J. P., Vieira, K. M., & Ceretta, P. S. (2016). Entendendo a Atitude ao Endividamento: Fatores Comportamentais e Variáveis Socioeconômicas o Determinam? *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 15(1), 5-24. Doi: 10.21529/RECADM.2016002

Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo. *(*2021). *Pesquisa de endividamento e inadimplência do consumidor (PEIC).* Recuperado de http://www.cnc.org.br/editorias/economia/pesquisas/pesquisa-de-endividamento-e-inadimplencia-do-consumidor-peic-janeiro-2

Confederação Nacional da Indústria (CNI). (2021). *Os desafios da retomada da economia e do crescimento pós-pandemia.* Recuperado de https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/economia

Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas. Índices Econômicos. (2020). *Poupança ainda é o investimento mais escolhido pelos brasileiros, aponta levantamento.* CNDL/SPC Brasil. Recuperado de https://www.spcbrasil.org.br/pesquisas/indice/7272

Delavande, A.; Rohwedder, S.; & Willis, R. (2008). Preparation for Retirement, Financial Literacy and Cognitive Resources. *Michigan Retirement Research Center Research Paper* No. 2008-190. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1337655

Falahati, L., & Paim, L. (2012). Experiencing financial problems among university students: An empirical study on the moderating effect of gender. vol. 27. JO - *Gender in Management: An International Journal.* https://doi.org/10.1108/17542411211252633

Huston, S, J. (2010). Measuring Financial Literacy. *The Journal of Consumer Affairs*, Vol. 44, No. 2, ISSN 0022-0078, https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2010.01170.x

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Cidades e Estados - Espírito Santo.* IBGE. Recuperado de https://cidades.ibge.gov.br/brasil/es/venda-nova-do-imigrante/panorama

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral.* IBGE. Recuperado de https://sidra.ibge.gov.br/tabela/4093

Klapper, L., Lusardi, A., & Panos, G. A. (2012). Financial Literacy and the Financial Crisis. *Policy Research working paper*. No. WPS 5980. World Bank, Recuperado de https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/3266/

Kaiser, Tim., & Menkhoff, Lukas. (2020). Financial education in schools: A meta-analysis of experimental studies. *Economics of Education Review*. Volume 78. DOI https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2019.101930

Lusardi, A., & Mitchell, O, S. (2011). Financial literacy around the world: an overview. *Journal of Pension Economics and Finance*. Cambridge University Press. vol. 10(04). pages 497-508. DOI 10.3386/w17107

Lusardi, A., & Mitchell, O, S. (2011) Financial literacy and retirement planning in the United States. *Journal of Pension Economics and Finance* 10 (4), 509-525. DOI 10.1017/S147474721100045X

Lusardi, A., & Mitchell, O, S. (2014). The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence. *Journal of Economic Literature*, 52 (1): 5-44. DOI: 10.1257/jel.52.1.5

Mundy, S. **(**2011). Financial capability: Why is it important and how can it be improved? *Perspective report*. Recuperado de https://www.educationdevelopmenttrust.com/educationdevelopmenttrust/files/0f/0fbddece-6d06-478f-abd7-4c40ce591d0d.pdf

OCDE. (2005). Recomendação sobre os Princípios e as Boas Práticas de Educação e Conscientização Financeira. *Centro OCDE/CVM de Educação e Alfabetização Financeira para América Latina e o Caribe.* Recuperado de https://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/[PT]%20Recomenda%C3%A7%C3%A3o%20Princ%C3%ADpios%20de%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20Financeira%202005%20.pdf

OECD. (2013). Financial Literacy and Inclusion: results of OECD/INPE survey across countries and by gender. *Financial Literacy & Education: Russia trust fund*. n. June, p. 1–175, 201. Recuperado de https://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/TrFund2013_OECD_INFE_Fin_Lit_and_Incl_SurveyResults_by_Country_and_Gender.pdf

OECD. (2016). *OECD/INFE International Survey of Adult Financial Literacy Competencies*. Paris. Recuperado de https://www.oecd.org/finance/oecd-infe-survey-adult-financial-literacy-competencies.htm

Organização para cooperação e desenvolvimento econômico. (2018). *Kit de Ferramentas OCDE/CVM de Educação e Alfabetização Financeira para a América Latina e o Caribe.*

Recuperado de https://www.oecd.org/financial/education/2018-oecd-infe-toolkit-for-measuring-financial-literacy-and-financial-inclusion-portuguese.pdf

Pedruzzi, Pedro. (2021). Juros anuais do cartão de crédito chegam até 875%. Economia. *Agência Brasil.* Recuperado de https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/juros-anuais-do-cartao-de-credito-chegam-até-875

Piccini, R. A. B., & Pinzetta, G. (2014). Planejamento financeiro pessoal e familiar. *Unoesc & Ciência - ACSA*, *5*(1), 95–102. Recuperado de https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/acsa/article/view/4555/

Potrich, Ani Caroline Grigion; Vieira, Kelmara Mendes., & Paraboni, Ana Luiza. (2013). O Que Influencia A Alfabetização Financeira dos Estudantes Universitários? *XVI SEMEAD Seminários em Administração.* Recuperado de http://sistema.semead.com.br/16semead/resultado/trabalhosPDF/375.pdf

Potrich, Caroline Grigion. (2014). *Alfabetização financeira: integrando conhecimento, atitude e comportamento financeiro*. 176 p. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Federal de Santa Maria - UFSM, RS. Recuperado de https://repositorio.ufsm.br/bitstream/hadle/1/4672/POTRICH%2C%20ANI%20CAROLINE%20GRIGION.pdf?sequence=1&isAllowed=y/

Potrich, Ani Caroline Grigion; Vieira, Kelmara Mendes., & Kirch, Guilherme. (2015) Determinantes da Alfabetização Financeira: Análise da Influência de Variáveis Socioeconômicas e Demográficas. *Revista Contabilidade & Finanças (Online)*, v. 26, n. 69, p. 362-377, https://doi.org/10.1590/1808-057x201501040

Potrich, A. C. G., Vieira, K. M., & Ceretta, P. S. (2013). Nível de alfabetização financeira dos estudantes universitários: afinal, o que é relevante? *Revista Eletrônica de Ciência*

Administrativa, 12(3), 314-333. Recuperado de http://www.spell.org.br/documentos/ver/18839/nivel-de-alfabetizacao-financeira-dos-estudantes-universitarios--afinal--o-que-e-relevante-/i/pt-br

Savoia, J, R, F., Saito, A, T., & Santana, F, De A. (2007). Paradigmas da educação financeira no Brasil. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, RJ, v. 41, n. 6, p. 1121 a 1141. Recuperado de https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6620

Silva, Guilherme de Oliveira *et al.* (2017). Alfabetização financeira versus educação financeira: um estudo do comportamento de variáveis socioeconômicas e demográficas. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade,* ISSN 2238-5320, UNEB, Salvador, v.7, n.3, p.279-298. Recuperado de https://www.revistas.uneb.br/index.php/financ/article/view/3726/2444

Vieira, S. F. A., Bataglia, R. T. M., & Sereia, V. J. (2011). Educação financeira e decisões de consumo, investimento e poupança: uma análise dos alunos de uma universidade pública do Norte do Paraná. *Revista de Administração da Unimep*, 9(3), 61-86. Recuperado de http://www.spell.org.br/documentos/ver/4393/educacao-financeira-e-decisoes-de-consumo--investimento-e-poupanca--uma-analise-dos-alunos-de-uma-universidade-publica-do-norte-do-parana/i/pt-br

Robb, Cliff A., Babiarz, Patryk., & Woodyard, Ann. (2012). The demand for financial professionals' advice: the role of financial knowledge, satisfaction, and confidence. *Financial Services Review* 21, 291-305, 2012. Recuperado de https://www.ssc.wisc.edu/~carobb/wp-content/uploads/2016/08/FSR-2012.pdf

Robb, C. A., & Sharpe, D. L. (2009). Effect of Personal Financial Knowledge on College Students 'Credit Card Behavior. *Journal of Financial Counseling and Planning*, vol. 20, No. 1. Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2224225

Shim, S *et al*. (2009). Pathway to life success: A conceptual model of financial well-being for young adults. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 30, 708-723. DOI https://doi.org/10.1016/j.appdev.2009.02.003

Sweeney, Dennis J.; Williams, Thomas A.; Anderson, David R. (2013). *Estatística aplicada à Administração e Economia***.** 3ª ed. São Paulo: Cengage Learning,

Coping e padrões sustentáveis da carreira docente: O papel moderador da idade

Carreira sustentável de professor

Coping strategies and sustainable patterns of teachers' career: The moderating role of age

Sustainable teaching career

Estrategias de enfrentamiento y patrones sostenibles de la carrera docente: El papel moderador de la edad

Carrera sostenible de docente

Alvim Santana Aguiar, Maria Núria Tordera Santamatilde, Fabiana Queiroga, Amalia Raquel Pérez Nebra

Resumo. Este estudo analisa diferentes padrões de relações entre desempenho (presenteísmo) e bem-estar (efeito positivo e negativo) nos professores. Explora também as estratégias pessoais de enfrentamento e a probabilidade de apresentar um padrão de carreira sustentável e o papel de moderador da idade. Responderam ao questionário 770 professores de escolas públicas que completaram. Foram identificados quatro padrões de relação entre o presenteísmo e o bem-estar. Observou-se que a utilização de estratégias centradas no problema aumenta a probabilidade de se estar no padrão sustentável (elevado bem-estar - baixo presenteísmo), as afetivas têm um padrão não linear; e as evitativas emergem como disfuncionais. A idade apresenta-se como um moderador da relação entre estratégias de enfrentamento focadas no problema e padrões sustentáveis. Estes resultados fornecem novas evidências sobre a funcionalidade das estratégias de enfrentamento e o papel da idade na construção de carreiras sustentáveis.

Palavras-chave: Bem-Estar Sustentável no Trabalho, Carreira Docente, Carreira Sustentável.

Abstract: This study analyzes different patterns of relationships between performance (presenteeism) and wellbeing (positive and negative affect) in teachers. It also explores personal coping strategies and the probability of presenting a sustainable career pattern and the moderator role of age. Data were obtained from a total of 770 public school teachers that completed a survey. Four patterns of relationship between presenteeism and wellbeing were identified. It was observed that the use of problem-focused strategies increases the likelihood of being in the sustainable pattern (high wellbeing-low presenteeism), affective ones have a non-linear pattern; and avoidant ones emerge as dysfunctional. Age present itself as a moderator of the relationship between problem-focused coping strategies and sustainable patterns. These

results provide new evidence on the functionality of coping strategies and the role of age in the construction of sustainable careers.

Keywords: Sustainable wellbeing at work, teaching career, sustainable career.

Resumen: Este estudio analiza diferentes patrones de relación entre el rendimiento (presentismo) y el bienestar (afecto positivo y negativo) en los profesores. También explora las estrategias personales de afrontamiento y la probabilidad de presentar un patrón de carrera sostenible y el papel moderador de la edad. Se obtuvieron datos de un total de 770 profesores de escuelas públicas que completaron una encuesta. Se identificaron cuatro patrones de relación entre el presentismo y el bienestar. Se observó que el uso de estrategias centradas en el problema aumenta la probabilidad de estar en el patrón sostenible (alto bienestar-bajo presentismo), las afectivas tienen un patrón no lineal; y las evitativas surgen como disfuncionales. La edad se presenta como un moderador de la relación entre las estrategias de afrontamiento centradas en el problema y los patrones sostenibles. Estos resultados aportan nuevas evidencias sobre la funcionalidad de las estrategias de afrontamiento y el papel de la edad en la construcción de carreras sostenibles.

Palabras claves: Bienestar sostenible en el trabajo, carrera docente, carrera sostenible.

A mídia brasileira tem reiteradamente divulgado as diversas dificuldades que o sistema educacional brasileiro sofre, essas dificuldades abarcam basicamente dois eixos: adoecimento da categoria docente e o baixo desempenho. Assim, estratégias orientadas para aumentar a sustentabilidade do sistema educativo devem ter em consideração a sustentabilidade das carreiras dos professores que tem se mostrado fragilizada. Ademais, pesquisas têm repetidamente destacado a associação entre a profissão docente e as patologias associadas ao

stress e a sua relação com as taxas de absentismo e baixa produtividade. Pesquisas sobre este tema têm progressivamente definido o conceito de sustentabilidade das carreiras e seus indicadores nos campos teóricos e conceituais. A partir de uma visão dinâmica e sistêmica, carreiras sustentáveis são formadas a partir das relações entre o indivíduo, seu contexto e as mudanças ao longo do tempo (De Vos et al., 2020). Como critérios de sustentabilidade são definidos três indicadores: felicidade, saúde e produtividade (De Vos et al., 2020).

Dentre o funcionalismo público, uma das carreiras de maior afastamento por doença é a carreira de professor de atividades (Ferreira & Martinez, 2012; Lourenço et al., 2020; Pérez-Nebra et al., 2020a). Alguns estudos apontam variáveis do trabalho (Pérez-Nebra et al., 2019, 2020b; Pérez-Nebra, Aguiar, et al., 2021) e a liderança (Lourenço et al., 2020) como preditoras de diferentes indicadores de sustentabilidade na carreira. Entretanto estes estudos não se debruçaram sobre estratégias individuais que poderiam promover os indicadores de sustentabilidade e testar se essa relação se modifica ao longo da carreira. Assim, o objetivo deste trabalho é preencher esta lacuna.

Os três indicadores, felicidade, saúde e produtividade, estão em uma larga tradição de pesquisa, mas por vezes desconectados entre si (De Vos et al., 2020). O indicador de felicidade se refere aos elementos subjetivos de satisfação individual e com a carreira, que também podem se ver afetados ao longo do tempo. O indicador de saúde engloba a saúde física e mental e se refere à dinâmica de combinação entre as capacidades físicas e mentais com a carreira. Esse indicador pode ser afetado por outras variáveis contextuais e individuais, como, por exemplo, a idade, que pode alterar a percepção de demanda física e/ou mental do colaborador. Por fim, a produtividade que se refere a um bom desempenho no trabalho, assim como ao potencial da carreira e à empregabilidade, incorporando outros elementos como engajamento, cidadania

organizacional, que são essenciais para um desempenho de longo prazo das organizações (De Vos et al., 2020; Tordera et al., 2020).

Esses três critérios de sustentabilidade da carreira são igualmente importantes para o colaborador e a organização, assim como a noção de adaptação dinâmica, que seria a capacidade de se adaptar de acordo com as demandas advindas do ambiente. Portanto, o centro das carreiras sustentáveis é a dinâmica de adaptação em termos de felicidade, saúde e produtividade entre colaborador e carreira ao longo de sua vida profissional, assim, entende-se que a sustentabilidade advém da combinação das três variáveis em níveis aceitáveis, estar feliz no seu trabalho, gozar de boa saúde e produzir (De Vos et al., 2020; Tordera et al., 2020).

Os indicadores de felicidade, saúde e desempenho são um desafio de operacionalização. Não apenas individualmente, mas sua combinação para cada indivíduo, ou seja, para que a pesquisa responda ao seu objetivo não basta entender qual estratégia de enfrentamento prediz saúde no trabalho, porque a pergunta de pesquisa não estaria respondida em sua totalidade. Assim, esta pesquisa avança combinando as variáveis de felicidade, saúde e desempenho no trabalho, saindo da perspectiva da variável para a perspectiva do indivíduo, da combinação das variáveis para cada pessoa (Valsiner, 2015).

Há relatos na literatura de diferentes tipos de agrupamento entre felicidade, saúde e bem-estar, revelando que a relação entre elas não é linear como já se supôs no passado. Há pouca literatura brasileira sobre a temática, mas mesmo em contexto nacional uma estrutura de quatro quadrantes tem se formado (Ayala et al., 2017; Latorre et al., 2021; Peiró et al., 2014, 2015; Peiró, Montesa, Soriano, et al., 2021; Pérez-Nebra, Aguiar, et al., 2021; Pérez-Nebra, Ayala, et al., 2021), entretanto, usualmente com perspectivas positivas de felicidade, saúde e produtividade (versus, infelicidade, doença e improdutividade) (Abdi et al., 2019; Ayala et al., 2017; Peiró et al., 2019; Peiró, Montesa, & Soriano, 2021).

A felicidade pode ser interpretada por meio das dimensões hedônica e eudaimônica do bem-estar. O bem-estar na perspectiva hedônica toma como foco o prazer e desprazer, que podem ser dimensionadas em cognitivas e afetivas, isto é, satisfação e emoções no trabalho. Já na perspectiva eudaimônica, o foco centra-se na realização no trabalho, o qual pode ter foco no momento atual ou no futuro. Ainda que as perspectivas sejam diferentes, os elementos hedônicos e eudaimônicos formam uma estrutura global de bem-estar e relacionam-se à felicidade (Kashdan et al., 2008; Keyes et al., 2002; Peterson et al., 2005; Seligman, 2011).

A saúde física e mental no trabalho tem diversas possíveis operacionalizações e talvez a sua medida mais comum seja o absenteísmo por doença. Embora essa seja uma variável prevalente nos estudos de adoecimento do trabalho dos professores, há um preditor do absenteísmo que está relacionado tanto com a dimensão de saúde quanto de desempenho que é o presenteísmo (Gosselin et al., 2013). O presenteísmo pode ser conceituado como ir trabalhar mesmo estando doente (Johansen et al., 2014) e pode ser analisado com base em duas dimensões: o *trabalho não completado*, isto é, o quantitativo de trabalho relatado como feito pelo colaborador sob efeito de presenteísmo; e *a distração evitada*, isto é, o empenho de concentração do colaborador a fim de produzir o seu trabalho (Koopman et al., 2002). Pesquisas atuais apontam a presença do presenteísmo entre os profissionais de educação (Ferreira et al., 2010; Ferreira & Martinez, 2012; Lourenço et al., 2020; Pérez-Nebra et al., 2020b). O presenteísmo é considerado como um desempenho adaptativo. O desempenho adaptativo é visto como um processo dinâmico que busca balancear o conjunto de demandas de saúde e de desempenho (Karanika-Murray & Biron, 2020). Desta forma, o desempenho adaptativo se interpreta como um indicador de produtividade e de saúde.

Desse modo, a primeira hipótese do trabalho é:

H1 – Encontrar-se-á uma estrutura de quatro perfis entre felicidade (medida por auto-realização, afetos positivos e afetos negativos), saúde e produtividade (medida por baixos níveis de presenteísmo).

Os perfis que se propõem nesta pesquisa representam o resultado de uma carreira sustentável. Ou seja, se a pessoa está no quadrante com alta felicidade e baixo presenteísmo ela está no padrão que pode ser considerado sustentável. Entretanto, resta saber quais seriam variáveis individuais antecedentes que poderiam contribuir para a sustentabilidade da carreira e se a idade influencia esta variável antecedente.

As estratégias de enfrentamento, chamadas também de *coping*, são os esforços cognitivos e comportamentais de um indivíduo para lidar com as demandas internas e/ou externas, avaliadas como excessivas ou penosas para seus recursos (Folkman et al., 1986; Folkman & Lazarus, 1980, 1990). Esses esforços podem se sujeitar a mudanças pela (re)avaliação do indivíduo sobre o ambiente, assim como podem mudar de acordo com a idade da pessoa. As estratégias de *coping* podem ser classificadas (Endler & Parker, 1990) como: *coping* focado no problema, cujo foco está na resolução do problema; *coping* focado na emoção, cujo foco está em manejar as emoções negativas derivadas da situação; *coping* evitativo, cujo foco está na tentativa de evitar o problema. O *coping* tem se apresentado como um antecedente na área de felicidade, saúde e desempenho com algumas nuances (Antoniazzi et al., 2009; Carver & Scheier, 2017; Ganem et al., 2020; Li et al., 2017; Lu et al., 2010; Marroquín et al., 2017; Martin et al., 2003; Mendonça et al., 2014; Nunes et al., 2016; Pérez-Nebra, Aguiar, et al., 2021; Umann et al., 2014; van Rhenen et al., 2008). As estratégias de *coping* usadas por esses profissionais podem ser essenciais para a manutenção de padrões sustentáveis.

Considerando as diferentes evidências empíricas sobre o estresse no trabalho na área de educação (Bermejo & Prieto-Ursúa, 2014; Obiero et al., 2017), as estratégias de intervenção

que têm sido utilizadas se centrarem em estratégias individuais como a forma de enfrentamento a problemas (Awa et al., 2010; Sparks, 1983; Taylor, 2010) e a predição que o *coping* pode fazer na relação entre bem-estar e desempenho (Pérez-Nebra, Aguiar, et al., 2021), estabeleceu-se a segunda hipótese:

H2 – *Coping* será uma variável preditiva dos padrões sustentáveis de carreiras.

No decurso da carreira de um indivíduo, seus objetivos podem se alterar por uma mudança na perspectiva de tempo futura (Lang & Carstensen, 2002), assim como a percepção do indivíduo das demandas e dos recursos (Le Blanc et al., 2017), podendo, portanto, afetar a adequação entre colaborador e carreira, o que pode afetar a sustentabilidade da carreira. Desta maneira, estabeleceu-se a terceira hipótese:

H3 – A idade será uma variável preditora dos indicadores de carreiras sustentáveis.

Com o envelhecimento, as pessoas se tornam mais passivas e suas estratégias de *coping* vão amadurecendo (Gutmann, 1974; Pfeiffer, 1977; Vaillant, 1977), logo as estratégias utilizadas mudam com a idade (Folkman et al., 1987), então é importante testar se a idade facilitará padrões mais sustentáveis de carreira, em outras palavras, se haverá a moderação da idade sobre a relação entre *coping* e os padrões sustentáveis (Goštautaite & Bučiuniene, 2015). Sendo assim, a quarta hipótese é:

H4 – Haverá moderação de idade na relação entre *coping* e os padrões de carreiras sustentáveis.

A partir do exposto, esse trabalho traz diversas contribuições. Ele propõe a testagem dos indicadores de carreira sustentável para a carreira de professor de atividades. Também contribui ao incluir variáveis não usuais em pesquisas no contexto de educação, como desempenho adaptativo, presenteísmo, e bem-estar eudaimônico e hedônico e uma perspectiva centrada no indivíduo. Por fim, traz contribuições ao avaliar a moderação do tempo de atuação na carreira

docente em relação ao uso das estratégias de *coping* e ao fomentar o debate da sustentabilidade da carreira docente.

Método

Participantes

Os critérios de inclusão da pesquisa foram: i) ser professor regente de atividades da Secretaria de Educação do Distrito Federal e ii) ter o questionário inteiramente completado. Assim, dos 2.668 servidores respondentes, atenderam aos critérios 770 professores com um tempo médio de trabalho de 15,3 anos (DP =7,90). Entre os servidores, 92,7% são mulheres, a maioria possui especialização (85,2%), seguido de 10,1% que possui graduação; uma pequena parcela possui apenas ensino médio (1%), mestrado (3,1%), doutorado (0,7%). A maioria dos respondentes eram concursados (77,7%).

Instrumentos

Bem-estar *no Trabalho*. Aplicou-se uma versão reduzida a partir das cargas fatoriais da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), composta por três fatores e validada por Demo e Paschoal (2016), composta por: Realização (5 itens, alpha = 0,85; exemplo: "Desenvolvo habilidades que considero importantes"), Afetos Positivos (4 itens, alpha = 0,94; exemplo: "Empolgado"), e Afetos Negativos (5 itens, alpha = 0,92; exemplo, "Nervoso"). Os índices de ajuste da estrutura fatorial se mostraram adequados ($\chi 2$/df = 10,52; CFI = 0,98; TLI = 0,97; NNFI = 0,97; RMSEA =0,06; SRMS = 0,05). Uma escala do tipo likert de cinco pontos com extremos de 1 =Discordo totalmente a 5 = Concordo totalmente foi usada para responder aos itens.

Presenteísmo. Utilizou-se a Escala Stanford de Presenteísmo (SPS-6), cuja versão foi originalmente desenvolvida e validada por Koopman et al. (2002) e traduzida para o Português por Ferreira et al. (2010). Ela é composta por dois fatores: distração evitada (3 itens, alpha =

0,80; exemplo, “No trabalho, consegui concentrar-me na concretização dos meus objetivos, apesar do meu problema de saúde”) e trabalho não completado (3 itens, alpha = 0,76; exemplo: “Apesar do meu problema de saúde consegui terminar as tarefas difíceis do trabalho”). Os índices de ajustamento dessa medida também foram considerados adequados ($\chi 2$/df = 43,20; CFI = 0,93; TLI = 0,87; NNFI = 0,87; RMSEA = 0,13; SRMS = 0,09). A escala foi respondida em uma escala de 1 a 5, em que 1 é discordo completamente e 5 é concordo completamente, com a opção “não se aplica”. Neste caso, aqueles servidores que responderam a não se aplica, foram retirados da amostra.

Estratégias de enfrentamento. Utilizou-se um questionário baseado na versão reduzida de *Coping Orientation to Problems Experienced Inventory* (COPE), que foi elaborado por Câmara et al. (2019), com três dimensões de *coping*: estratégias com foco no problema (4 itens, alpha = 0,77, exemplo, “Tenho tentado criar uma estratégia em relação ao que fazer”), estratégias com foco na emoção (7 itens, alpha = 0,73, exemplo, exemplo, “Tenho dito coisas para extravasar meus sentimentos desagradáveis”) e *coping* evitativo (6 itens, alpha = 0,76, exemplo, “Estou desistindo de tentar enfrentar a situação”). Os índices de ajustamento dessa medida foram considerados sofríveis ($\chi 2$/df = 49,30; CFI = 0,71; TLI = 0,66; NNFI = 0,66; RMSEA = 0,12; SRMS = 0,10).

Procedimentos de coleta

Utilizou-se um procedimento misto para a coleta de dados: lápis e papel e *online*. Para a aplicação com lápis e papel, procedeu-se da seguinte maneira: no primeiro momento, pesquisadores foram às escolas aplicar aos interessados; em um segundo momento, realizou-se um treinamento com os coordenadores pedagógicos para que aplicassem nas escolas de atuação. Já no procedimento de coleta *online*, o questionário foi enviado aos *e-mails* registrados na instituição pelo corpo responsável. Nas duas formas, foi apresentado o Termo de

Consentimento Livre e Esclarecido para que o respondente pudesse conhecer os objetivos de pesquisa e seguir com sua participação de forma voluntária.

Aspectos éticos

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do XXXX (CAAE: XXXXXXXXXXXXXX. Durante toda a fase da pesquisa, foi garantido total anonimato dos respondentes e também sigilo das respostas fornecidas. Além disso, foram realizadas devolutivas sobre os resultados da pesquisa em diversas instâncias da SEEDF, conforme compromisso firmado inicialmente.

Análise de dados

Todas as análises foram realizadas com o software Jamovi, versão 2.3. Os procedimentos foram divididos em duas etapas. Nas análises preliminares, foram conduzidas a limpeza do banco de dados e produzidos os indicadores da estrutura fatorial das escalas.

Análise Preliminar

Conforme critérios anteriormente mencionados, foram desconsiderados os questionários com respostas ausentes, utilizando-se o método *listwise*. Após separar a amostra com base no critério "ser professor regente de atividades", atenderam aos critérios 770 respondentes. É importante destacar que o uso da opção "não se aplica" aos itens da escala de presenteísmo recebeu tratamento de valor ausente. O instrumento de bem-estar no trabalho e de presenteísmo apresentou ajustamentos aceitáveis na Análise Fatorial Confirmatória, e nenhum problema de normalidade foi identificado (Rosseel, 2014).

Ainda nas análises preliminares, foi realizada correlação bivariada entre os fatores de bem-estar e presenteísmo. Encontrou-se valores abaixo de |0,30|, isto é, baixa relação linear entre os construtos, o que permitiu a proposição da análise de cluster (Wei et al., 2017).

Análise de Cluster

Para testar a hipótese dos quatro padrões realizou-se uma análise K-means de cluster com os fatores de bem-estar e presenteísmo. Observou-se, então, que os ajustes de cluster apresentaram silhueta positiva (acima de zero) e foram considerados aceitáveis (Rousseeuw, 1987). Ainda, foi utilizado o método pela soma dos quadrados (WSS – Within Sum of Squares) para estimar o número ótimo de cluster, e, nos seis pares de combinações de variáveis, sugerem-se quatro clusters.

Análise de Regressão

A relação entre as estratégias de *coping* e os perfis de bem-estar e presenteísmo e sua possível moderação por senioridade na carreira foram analisadas por meio de regressão logística multinomial. Identificaram-se os quatro clusters como variáveis critério e os fatores de *coping* como variáveis antecedentes. Como a proporção do número de casos nos clusters é equilibrada, não houve problemas para conduzir a regressão logística multinominal. Ainda, a multicolineariedade entre as variáveis foi descartada por meio da inspeção dos valores encontrados nas correlações bivariadas (nenhuma delas apresentou valor acima de 0,70. A regressão multinominal logística utillizou o cluster sinérgico feliz-produtivo (elevado bem-estar e baixo presenteísmo) como o grupo de referência.

Resultados

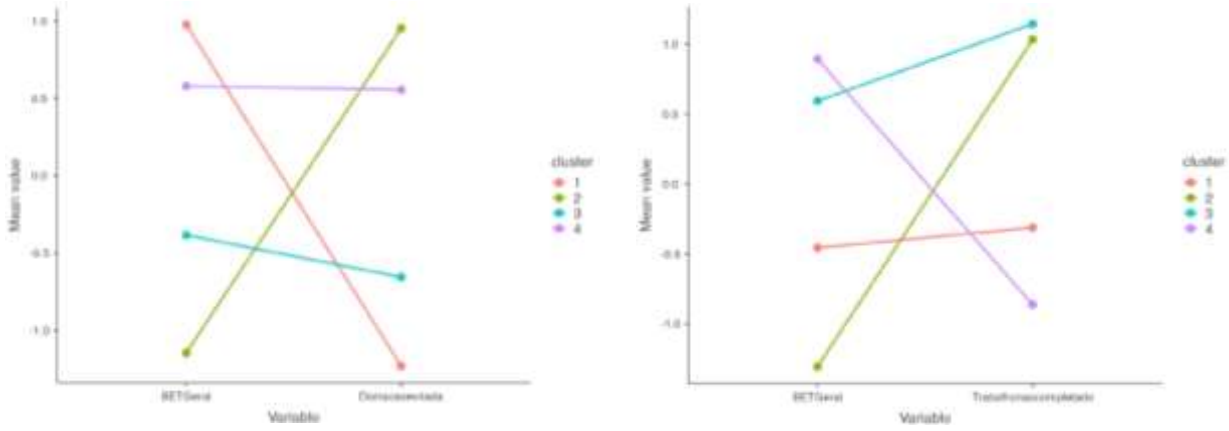
A análise de cluster (Figura 1) mostra a distribuição dos clusters entre pares de variáveis.

Figura 1

Tamanho e ajuste dos clusters entre Bem-Estar e Presenteísmo

Distração Evitada Trabalho Não Completado

+ +



Cluster 1: 172*
Cluster 2: 205
Cluster 3: 167
Cluster 4: 226

Cluster 1: 137
Cluster 2: 121
Cluster 3: 108
Cluster 4: 114*

Nota: *Cluster de referência; + valor do contorno da silhueta.

A relação entre a combinação dos fatores de bem-estar (realização, afetos positivos e afetos negativos) e os fatores de presenteísmo (distração evitada e trabalho não completado) gerou duas combinações, com uma estrutura clara de quatro clusters e centros evidentes. Este resultado sustenta empiricamente a H1, indicando que há uma combinação positiva entre os três indicadores.

Com base nos clusters identificados, realizou-se a análise de regressão multinominal logística considerando as 2 combinações possíveis entre bem-estar e presenteísmo. A Tabela 1 apresenta os modelos de regressão analisados entre os fatores de bem-estar e o fator de presenteísmo distração evitada.

Tabela 1

Análise de regressão logística multinominal entre estratégias de enfrentamento e os padrões sustentáveis de carreira com distração evitada

Grupos de comparação

Cluster	2 (I-I)	3 (I-P)	4 (F-I)	McFadden
Foco no Problema	-0,74***	-0,61***	-0,03	0,01
Foco na Emoção	0,14	-0,07	0,68***	0,01
Evitativo	2,58***	1,49***	1,45***	0,09
Idade	-0,05**	-0,06***	-0,04**	0,01

Notas: cluster de referência é o modelo feliz e produtivo. I-P = infeliz-produtivo; I-I = infeliz-improdutivo; F-I = feliz-improdutivo. *$p < 0,05$, **$p < 0,01$ ***$p < 0,001$

Como pode ser observado, o pseudo R^2 (McFadden) indicou porcentagens de variância explicada distintas para cada variável: *coping* com foco no problema e na emoção (1,1%), *coping* evitativo (8,8%), idade (0,7%). O *coping* com foco no problema apresentou beta negativo em todos os padrões, sendo, portanto, uma variável que explica o padrão referência, isto é, maior o uso dele, maior a chance de pertencer ao grupo feliz-e-produtivo. O *coping* com foco na emoção tem um padrão não linear. Ele apresentou um beta positivo para os Clusters 2 e 4, sendo mais intenso no Cluster 4. Ainda, observa-se que o *coping* evitativo consegue explicar os padrões não sustentáveis, isto é, maior seu uso, maior a chance de o indivíduo estar em grupos não sustentáveis. Por fim, a idade consegue explicar o padrão referência com intensidade, ou seja, quanto maior a idade do indivíduo, maior a chance de ele estar no perfil feliz e produtivo.

A seguir, são apresentados na Tabela 2 os modelos de regressão analisados entre os fatores de bem-estar e o fator de presenteísmo trabalho não completado.

Tabela 2

Análise de regressão logística multinominal entre estratégias de enfrentamento e os padrões sustentáveis de carreira com trabalho não completado

	Grupos de comparação			
Cluster	1 (I-P)	2 (I-I)	3 (F-I)	McFadden

Foco no Problema	-0,70***	-0,97***	-0,55**	0,02
Foco na Emoção	-0,18	-0,37*	-0,19	0,01
Evitativo	1,21***	1,94***	0,48**	0,07
Idade	-0,03*	-0,04**	-0,02	0,01

Notas: cluster de referência é o modelo feliz e produtivo. I-P = infeliz-produtivo; I-I = infeliz-improdutivo; F-I = Feliz-improdutivo. *$p < 0,05$; **$p < 0,01$ ***$p < 0,001$

Com base nos resultados da Tabela 2, o R^2 (McFadden) indicou diferentes porcentagens de variância explicada para para cada variável: *coping* com foco no problema (1,8%), *coping* com foco na emoção (0,2%), *coping* evitativo (6,9%), idade (0,5%). O padrão de resultado encontrado para o *coping* com foco no problema é similar ao resultado anterior, portanto, quanto maior o uso dessa estratégia, maior a chance de estar no perfil sustentável. Ao contrário do resultado encontrado com relação à distração evitada, o *coping* com foco na emoção apresentou beta negativo. Portanto, no caso de trabalho não completado, quanto maior foco na emoção, mais ele será protetivo. E, para o *coping* evitativo, o padrão permanece: quanto mais seu uso, maior a chance de o indivíduo estar em padrões não sustentáveis. Por fim, os betas da variável idade permanecem negativos, indicando que ela é protetiva.

Estes resultados em conjunto oferecem suporte empírico para H2 para foco no problema e foco na emoção, que sugeria haver relação significativa entre os tipos de coping e os diferentes perfis da relação entre os indicadores de felicidade, produtividade e saúde. Entretanto, não há clareza para foco na emoção que por vezes que para distração evitada aumentar a chance e para trabalho não completado parece diminuir a chance de estar em padrões não sustentáveis. Ainda, obtém-se suporte empírico para H3, que sugeria haver relação significativa e positiva entre a idade e os diferentes perfis.

A Tabela 3 traz os resultados encontrados para a moderação da idade na relação entre os tipos de *coping* e os diferentes perfis.

Tabela 3

Análise de regressão logística multinominal entre bem-estar e as dimensões de presenteísmo com a moderação

	Distração Evitada				Trabalho Não Completado			
Cluster	2 (I-I)	3 (I-P)	4 (F-I)	McFadden	1 (I-P)	2 (I-I)	3 (F-I)	McFadden
				Foco no problema				
Coping	-2,49***	-2,94***	-1,75**		-2,18***	-0,84	-0,16	
Idade	-0,17***	-0,23***	-0,17***	0,02	-0,14**	-0,04	0,01	0,03
Moderação	0,04**	0,05***	0,04**		0,03*	-0,01	-0,01	
				Foco na emoção				
Coping	-0,62	-1,43*	0,31		-1,04	-0,14	1,48*	
Idade	-0,09*	-0,13**	-0,06	0,02	-0,08*	-0,03	0,08*	0,01
Moderação	0,02	0,03	0,01		0,02	-0,01	-0,04*	
				Evitativo				
Coping	3,31*	2,27	2,77*		1,10	2,20	0,78	
Idade	-0,02	-0,03	0,012	0,10	-0,03	-0,02	-0,01	0,07
Moderação	-0,02	-0,02	-0,03		0,01	-0,01	-0,01	

Notas: cluster de referência é o modelo feliz e produtivo. I-P = infeliz-produtivo; I-I = infeliz-improdutivo; F-I = Feliz-improdutivo. *$p < 0,05$; **$p < 0,01$ ***$p < 0,001$

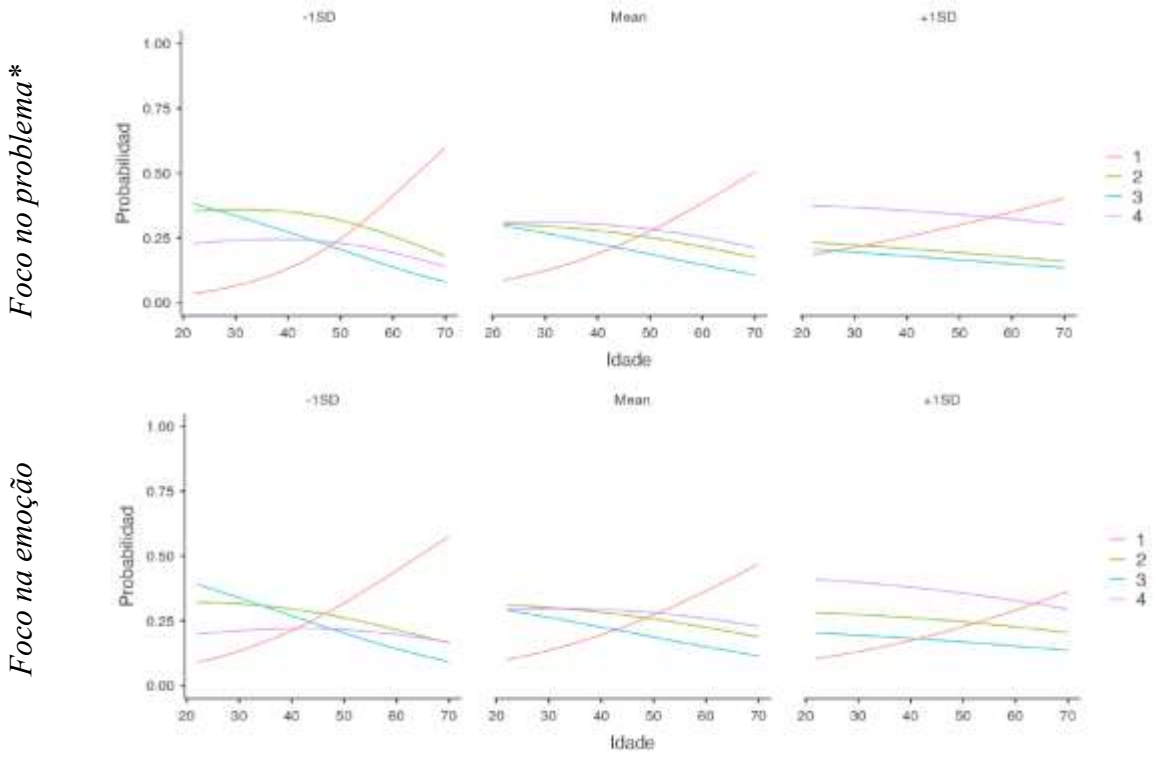
Encontrou-se moderação da idade na relação entre *coping* com foco no problema e os perfis com desempenho mensurado por distração evitada, sendo esta moderação intensa e positiva. Isso demonstra que, para esse tipo de comportamento contraproducente (distração evitada), o coping com foco no problema é mais protetivo entre os mais velhos.

Em relação aos perfis mensurados por trabalho não completado, encontraram-se duas moderações da idade: na relação entre *coping* com foco no problema e o perfil Infeliz e Produtivo; e na relação entre *coping* com foco na emoção e o perfil Feliz e Improdutivo. No primeiro caso, a moderação foi positiva, indicando que, neste caso, a idade aumenta a proteção do uso desta estratégia, dado que o beta desta estratégia é negativo, pertencendo ao perfil referência. No segundo caso, a moderação foi negativa, porém, como esta estratégia tem um beta positivo em relação ao grupo, indicando que é uma estratégia disfuncional nesse caso, a idade permanece sendo protetiva, já que reduz a chance de o colaborador estar no grupo Feliz e Improdutivo.

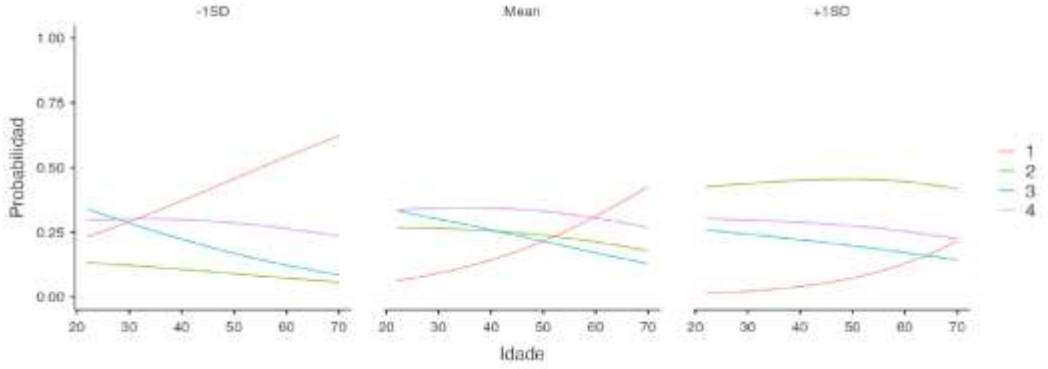
Vale ressaltar que H4 apresenta suporte empírico parcial. A seguir, são apresentadas as figuras 2 e 3 que mostram a moderação da idade na relação entre *coping* e os perfis (medidos a partir da dimensão Distração Evitada e Trabalho não Completado de presenteísmo).

Figura 2

A idade como moderadora da relação entre coping e os perfis de distração evitada



Evitativo

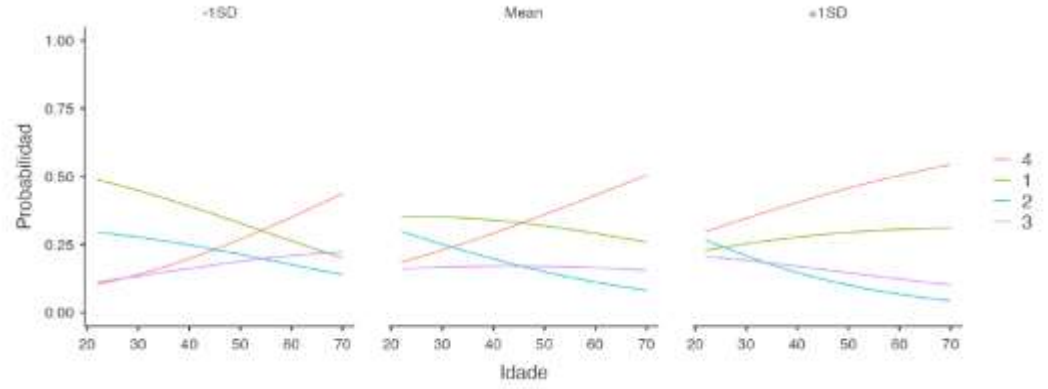


Nota: *moderação com significância.

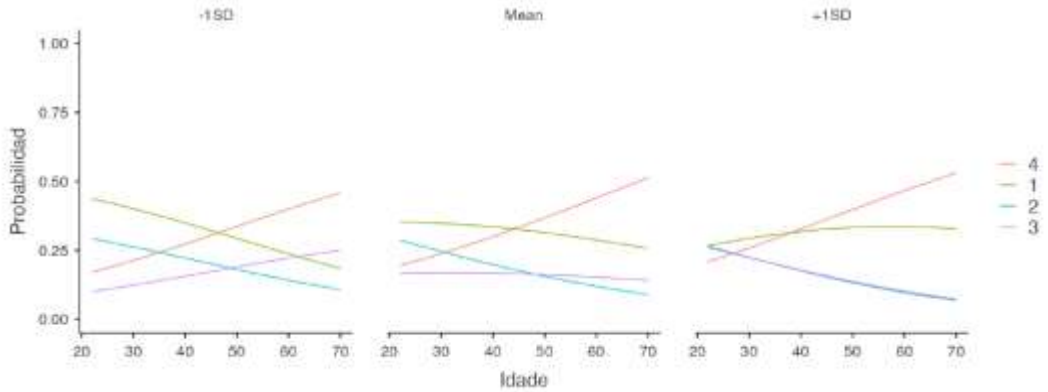
Figura 3

A idade como moderadora da relação entre coping e os perfis de trabalho não completado

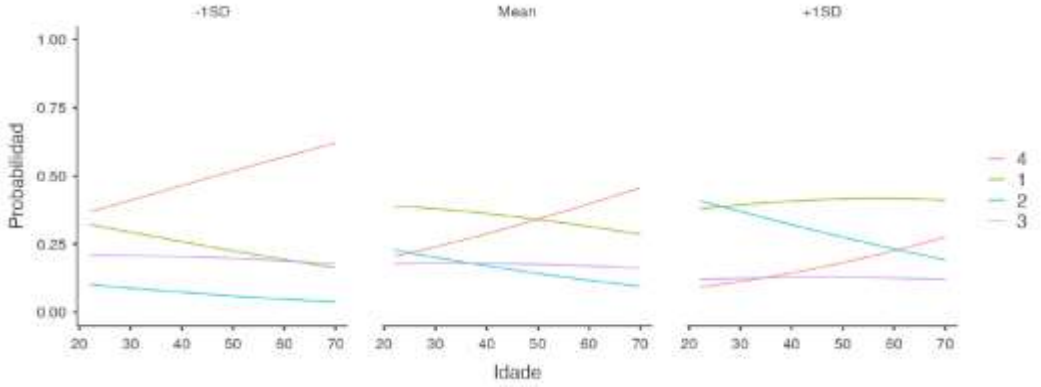
*Foco no problema**



*Foco na emoção**



Evitativo



Nota: *moderação com significância.

Discussão

Este trabalho teve o objetivo deste trabalho foi analisar quanto as estratégias de *coping* afetam a probabilidade de apresentar um padrão sustentável de carreira moderados pela idade. O objetivo foi alcançado. O teste da relação entre os três indicadores sugeria que (H1) uma organização de estrutura de quadro perfis seria encontrado e com a análise de *clusters*, verificou-se que há quatro perfis, dando suporte empírico para H1. Isso corrobora com o encontrado pela literatura. Por isso, entender a relação e a combinação entre saúde, desempenho e bem-estar fornece informações para a gestão de recursos humanos, assim como para os estudos da área vocacional.

Também foi sugerido que haveria (H2) relação significativa entre os tipos de *coping* e os índices de carreira sustentável combinados, o que também obteve suporte empírico. Há relação positiva entre as estratégias de *coping* com foco no problema e perfis com alto bem-estar e baixo presenteísmo, considerado uma aproximação de perfil sustentável, corroborando a literatura (Guido et al., 2011; Pérez-Nebra, Aguiar, et al., 2021).

A relação entre *coping* com foco na emoção e perfis mais sustentáveis não se confirma, pois essa relação não possui um padrão claro. Quando se analisou a relação entre *coping* emocional e o presenteísmo, pela dimensão distração evitada, relacionada ao presenteísmo

causado por problemas psicológicos, onde o indivíduo apresenta a necessidade contínua de tentar se concentrar, verificou-se um padrão complexo sugerindo a existência variáveis mediadoras ou moderadoras não controladas neste estudo. Contudo, ao analisar a relação entre *coping* emocional e o presenteísmo, pela dimensão trabalho não completado, ou seja, o presenteísmo causado por problemas físicos, esta estratégia parece ser protetiva, coerente com a literatura (Taylor, 2010).

Ainda, a relação entre estratégias de *coping* evitativo e os perfis obteve sustentação empírica no presente estudo. Portanto, quanto maior o uso desta estratégia de enfrentamento, maior a chance de o indivíduo estar em padrões não sustentáveis. Portanto, é uma variável que prejudica a sustentabilidade das carreiras.

A terceira hipótese geral (H3) sugeria a idade como variável preditora da relação entre os indicadores, o que obteve suporte empírico. Assim, maior a idade, maior a chance de o indivíduo estar em um perfil sustentável. Isso indica que, na carreira de professor de atividades, os indivíduos tendem a se adaptar à organização ao longo do tempo, o que os auxilia na manutenção da sustentabilidade de sua carreira. Vale ressaltar que, na literatura, a relação entre idade e desempenho é tipicamente pequena (Ng & Feldman, 2008; Zacher et al., 2010), mas trabalhadores mais jovens tendem a relatar menor bem-estar que trabalhadores mais idosos.

Por fim, a quarta hipótese (H4) preconiza a idade como variável moderadora da relação entre os indicadores, o que obteve suporte empírico parcial. Essa moderação ocorreu para as estratégias focadas no problema, indicando, então, que a chance de uma carreira sustentável é potencialmente aumentada quando o indivíduo possui maior idade e utiliza estratégias de *coping* com foco no problema. Ressalta-se que diferentes estratégias de *coping* podem ser usadas concomitante e elas podem variar a depender do problema, do contexto e do momento em esse indivíduo se encontra (idade, tempo de experiência).

Implicações Práticas

Este trabalho apresenta contribuições para a prática de gestão de pessoas, indicando direcionamentos para a construção de instrumentos que possam auxiliar na sustentabilidade da carreira de professor de atividades, assim como contribui para a elaboração de treinamento dos profissionais da educação, visando o incremento da felicidade, saúde e desempenho. Ainda, contribui para que a Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal elabore formas de incentivar a permanência sustentável dos seus trabalhadores.

Limitações

Este trabalho não é isento de limitações. Uma das limitações é relativa ao método, pois é uma pesquisa de autorrelato e transversal, também não foram controladas outras variáveis que poderiam explicar ou mediar a relação entre *coping*, idade e os indicadores de sustentabilidade da carreira. Outra limitação está na alta rotatividade dos profissionais, o que pode afetar na relação entre idade e os indicadores de carreiras sustentáveis, pois ficam aqueles que sobrevivem ao sistema.

Considerações Finais

Este trabalho trouxe contribuições para os professores de atividades, para a SEEDF e para a literatura. Para a literatura, este artigo contribui ao oferecer evidências de antecedentes dos indicadores de carreira sustentável, sugerindo que algumas variáveis auxiliam na manutenção da sustentabilidade da carreira (*coping* com foco no problema e idade) e outras podem atrapalhar (*coping* evitativo). Ademais, contribui ao testar a idade como moderadora da relação entre estratégias de enfrentamento e padrões sustentáveis, mostrando que os mais velhos com estratégias de enfrentamento com foco no problema estão em padrões de carreira mais sustentáveis.

Referências

Abdi, T. A., Peiró, J. M., Ayala, Y., & Zappalà, S. (2019). Four wellbeing patterns and their antecedents in millennials at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(1). https://doi.org/10.3390/ijerph16010025

Antoniazzi, A., Souza, L. K. de, & Hutz, C. (2009). Coping em situações específicas, bem-estar subjetivo e autoestima em adolescentes. *Gerais*, *2*(1), 34–42.

Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*, *78*(2), 184–190. https://doi.org/10.1016/j.pec.2009.04.008

Ayala, Y., Peiró Silla, J. M., Tordera, N., Lorente, L., & Yeves, J. (2017). Job Satisfaction and Innovative Performance in Young Spanish Employees: Testing New Patterns in the Happy-Productive Worker Thesis—A Discriminant Study. *Journal of Happiness Studies*, *18*(5), 1377–1401. https://doi.org/10.1007/s10902-016-9778-1

Bermejo, L., & Prieto-Ursúa, M. (2014). Absenteeism, burnout and symptomatology of teacher stress: sex differences. *International Journal of Educational Psychology*, *3*, 177–202. https://doi.org/10.4471/ijep.2014.10

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2017). Optimism, coping, and well-being. In *The handbook of stress and health: A guide to research and practice.* (pp. 400–414). Wiley Blackwell. https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch24

De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, *117*(March), 1–13. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011

Endler, N. S., & Parker, J. D. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 58, Issue 5, pp. 844–854). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.5.844

Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools. *International Journal of Human Resource Management*, *23*(20), 4380–4390. https://doi.org/10.1080/09585192.2012.667435

Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Sousa, L. M., & Cunha, J. V. da. (2010). Tradução e validação para a língua portuguesa das escalas de presentismo WLQ-8 e SPS-6. *Aval. Psicol*, *9*(2), 253–266.

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. In *Journal of Health and Social Behavior* (Vol. 21, Issue 3, pp. 219–239). American Sociological Assn. https://doi.org/10.2307/2136617

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1990). Coping and emotion. In *Psychological and biological approaches to emotion.* (pp. 313–332). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a Stressful Encounter. Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, *50*(5), 992–1003. https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.5.992

Folkman, S., Lazarus, R. S., Pimley, S., & Novacek, J. (1987). Age differences in stress and coping processes. *Psychology and Aging*, *2*(2), 171–184. https://doi.org/10.1037//0882-7974.2.2.171

Ganem, A. D. C., Paiva, T. T., Pimentel, C. E., Cavalcanti, J. G., & Santos, I. L. S. (2020). Personalidade e bem-estar subjetivo: o papel mediador do coping através de ouvir música. *Psicologia Argumento*, *38*(102), 669. https://doi.org/10.7213/psicolargum.38.102.AO04

Gonçalves Câmara, S., Carlotto, M. S., & Bedin, L. M. (2019). Evidências de Validade da Versão Reduzida do Coping Orientation to Problems Experienced Inventory (COPE)

com Trabalhadores Brasileiros. *Psicogente*, *22*(41), 1–18. https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3301

Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, *18*(1), 75–86. https://doi.org/10.1037/a0030932

Goštautaite, B., & Bučiuniene, I. (2015). Work engagement during life-span: The role of interaction outside the organization and task significance. *Journal of Vocational Behavior*, *89*, 109–119. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.001

Guido, L. de A., Linch, G. F. da C., Pitthan, L. de O., & Umann, J. (2011). Stress, coping and health conditions of hospital nurses. *Revista Da Escola De Enfermagem Da USP*, *45*(6), 1434–1439. https://doi.org/10.1590/S0080-62342011000600022

Gutmann, D. L. (1974). The country of old men: Cross-cultural studies in the psychology of later life. *Culture and Personality: Contemporary Readings*, *R. L. LeVi*, 95–121. https://doi.org/10.4324/9780429311659-1

Johansen, V., Aronsson, G., & Marklund, S. (2014). Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: A cross-sectional survey. *BMJ Open*, *4*(2), 1–6. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2013-004123

Karanika-Murray, M., & Biron, C. (2020). The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour. *Human Relations*, *73*(2), 242–261. https://doi.org/10.1177/0018726719827081

Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *Journal of Positive Psychology*, *3*(4), 219–233. https://doi.org/10.1080/17439760802303044

Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical

encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*(6), 1007–1022. https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007

Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M., & Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *44*(1), 14–20. https://doi.org/10.1097/00043764-200201000-00004

Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: Future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and Aging*, *17*(1), 125–139. https://doi.org/10.1037/0882-7974.17.1.125

Latorre, F., Pérez-Nebra, A. R., Queiroga, F., & Alcover, C.-M. (2021). How Do Teleworkers and Organizations Manage the COVID-19 Crisis in Brazil ? The Role of Flexibility I-Deals and Work Recovery in Maintaining Sustainable Well-Being at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(12522), 1–23. https://doi.org/10.3390/ijerph182312522

Le Blanc, P. M., Van der Heijden, B. I. J. M., & Van Vuuren, T. (2017). "I will survive" A construct validation study on the measurement of sustainable employability using different age conceptualizations. *Frontiers in Psychology*, *8*, 90–101. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01690

Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., Sun, T., & Fan, L. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research*, *17*(1), 1–8. https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3

Lourenço, V. P., Pérez-Nebra, A. R., Ferreira, A. I., & Kohlsdorf, M. (2020). Relação entre

presenteísmo, síndrome de burnout e liderança ética em organizações escolares. *Fractal: Revista de Psicologia*, *32*(esp SE-), 218–226. https://doi.org/10.22409/1984-0292/v32_i-esp/40568

Lu, L., Kao, S. F., Siu, O. L., & Lu, C. Q. (2010). Work stressors, Chinese coping strategies, and job performance in Greater China. *International Journal of Psychology*, *45*(4), 294–302. https://doi.org/10.1080/00207591003682027

Marroquín, B., Tennen, H., & Stanton, A. L. (2017). Coping, emotion regulation, and well-being: Intrapersonal and interpersonal processes. In *The happy mind: Cognitive contributions to well-being.* (pp. 253–274). Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-3-319-58763-9_14

Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, *37*(1), 48–75. https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00534-2

Mendonça, H., Ferreira, M. C., Caetano, A., & Torres, C. V. (2014). Cultura organizacional, coping e bem-estar subjetivo: um estudo com professores de universidades brasileiras. *Rev. Psicol. Organ. Trab*, *14*(2), 230–244.

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to 10 dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, *93*, 392–423. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392

Nunes, R. P., de Melo, R. L. P., da Silva, E. G., & Eulálio, M. do C. (2016). Relationship between coping and subjective well-being of elderly from the interior of the Brazilian Northeast. *Psicologia: Reflexao e Critica*, *29*(1). https://doi.org/10.1186/s41155-016-0032-x

Obiero, E. O., Nyang'ara, N. M., & Mwebi, B. R. (2017). Factors Influencing Teacher Absenteeism in Public Secondary Schools in Borabu Sub-County, Kenya. *International Journal of Education and Research*, *5*(7), 123–138. www.ijern.com

Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., & Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles Del Psicologo*, *35*(1), 5–14.

Peiró, J. M., Kozusznik, M. W., Rodríguez-Molina, I., & Tordera, N. (2019). The Happy-Productive Worker Model and Beyond: Patterns of Wellbeing and Performance at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(3), 479. https://doi.org/10.3390/ijerph16030479

Peiró, J. M., Montesa, D., & Soriano, A. (2021). Revisión sistemática de la investigación sobre las relaciones entre el bienestar y desempeño laborales en Iberoamérica. *Anuario Internacional de Revisiones En Psicología*, *2020*, 95–121. https://doi.org/10.14635/revpsy.0.5

Peiró, J. M., Montesa, D., Soriano, A., Kozusznik, M. W., Villajos, E., Magdaleno, J., Djourova, N. P., & Ayala, Y. (2021). Revisiting the happy-productive worker thesis from a eudaimonic perspective: A systematic review. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(6). https://doi.org/10.3390/su13063174

Peiró, J. M., Tordera Santamatilde, M., Lorente, L., Rodríguez Mora, I., Ayala, Y., & Latorre, F. (2015). Bienestar sostenible en el trabajo. Conceptualización, antecedentes y retos. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, *7*(1), 133–135. https://doi.org/10.5872/psiencia/7.1.0116

Pérez-Nebra, A. R., Aguiar, A. S., Queiroga, F., & Tordera, N. (2021). Trabalhadores da Educação: coping evitativo não! Análise preditiva das estratégias de enfrentamento para bem-estar e desempenho sustentável. *Anais Do Encontro Da Associação Nacional de*

Pós-Graduação e Pesquisa Em Administração, *45*(on-line).

Pérez-Nebra, A. R., Ayala, Y., Tordera, N., Peiró, J. M., & Queiroga, F. (2021). The Relationship Between Performance and Well-Being at Work: a Systematic Review of 20 Years and Future Perspectives in Brazil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *21*(2), 1367–1376. https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21469

Pérez-Nebra, A. R., Queiroga, F., & Oliveira, T. A. (2020a). Presenteeism of class teachers: Well-being as a critical psychological state in the mediation of job characteristics. *Revista de Administracao Mackenzie*, *21*(1), 1–26. https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200123

Pérez-Nebra, A. R., Queiroga, F., & Oliveira, T. A. (2020b). Presenteeism of class teachers: Well-being as a critical psychological state in the mediation of job characteristics. *Revista de Administracao Mackenzie*, *21*(1), 1–27. https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200123

Pérez-Nebra, A. R., Sticca, M. G., & Peiró, J. M. (2019). *Absenteeism and well- being at work : applying the sustainable well being at work model*. *May*. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.25392.61440

Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, *6*(1), 25–41. https://doi.org/10.1007/s10902-004-1278-z

Pfeiffer, E. (1977). Psychopathology and social pathology. *Handbook of the Psychology of Aging*, *J. E. Birr*, 650–671. https://doi.org/10.1080/00325481.1965.11695544

Rosseel, Y. (2014). lavaan : an R package for structural equation modeling. *Journal of Statis*, *48*(2), 1–21. https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02

Rousseeuw, P. J. (1987). Silhouettes: A graphical aid to the interpretation and validation of

cluster analysis. *Journal of Computational and Applied Mathematics*, *20*(C), 53–65. https://doi.org/10.1016/0377-0427(87)90125-7

Seligman, M. E. P. (2011). Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. In *Objetiva*.

Sparks, D. (1983). Practical Solutions for Teacher Stress. *Theory Into Practice*, *22*(1), 33–42. https://doi.org/10.1080/00405848309543035

Taylor, S. E. (2010). Health. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (5th ed., pp. 698–723). Wiley.

Tordera, N., Peiró, J. M., Ayala, Y., Villajos, E., & Truxillo, D. (2020). The lagged influence of organizations' human resources practices on employees' career sustainability: The moderating role of age. *Journal of Vocational Behavior*, *120*, 103444. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103444

Umann, J., Guido, L. de A., & da Silva, R. M. (2014). Stress, coping and presenteeism in nurses assisting critical and potentially critical patients. *Revista Da Escola de Enfermagem*, *48*(5), 887–894. https://doi.org/10.1590/S0080-623420140000500016

Vaillant, G. E. (1977). *Adaptation to life.* Harvard University Press.

Valsiner, J. (2015). From person-oriented to person-centered psychology: Abstracting structures of relationships. *Journal for Person-Oriented Research*, *1*(1–2), 7–14. https://doi.org/10.17505/jpor.2015.02

van Rhenen, W., Schaufeli, W. B., van Dijk, F. J. H., & Blonk, R. W. B. (2008). Coping and sickness absence. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *81*(4), 461–472. https://doi.org/10.1007/s00420-007-0238-4

Wei, T., Simko, V., Levy, M., Xie, Y., Jin, Y., & Zemla, J. (2017). Visualization of a Correlation Matrix. *Statistician*, *56*, 316–324.

Zacher, H., Heusner, S., Schmitz, M., Zwierzanska, M. M., & Frese, M. (2010). Focus on opportunities as a mediator of the relationships between age, job complexity, and work performance. *Journal of Vocational Behavior*, *76*(3), 374–386. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.09.001

CRENÇAS SOBRE A DEFICIÊNCIA

Crenças sobre a deficiência e barreiras atitudinais no mercado de trabalho

BELIEFS ABOUT DISABILITY

Beliefs about disability and attitudinal barriers in the labor market

CREENCIAS SOBRE LA DISCAPACIDAD

Creencias sobre la discapacidad y barreras actitudinales en el mercado laboral

Lidiane Campos Villanacci – Curso de Psicologia/DPSIC
Caroline Pereira Teixeira – Curso de Psicologia/DPSIC

Ana Carolina Santos – Curso de Psicologia/DPSIC
Maria Nivalda de Carvalho-Freitas – Curso de Psicologia/DPSIC

RESUMO:

A cultura capacitista predominante na sociedade e nos espaços de trabalho contribuem para a manutenção de crenças e atitudes que desfavorecem a garantia dos direitos das pessoas com deficiência. Partindo do pressuposto de que crenças e atitudes têm impacto nas ações das pessoas, o objetivo dessa investigação foi identificar evidências empíricas das relações entre crenças e atitudes e também com fatores sociodemográficos. Participaram da pesquisa 136 pessoas de distintos segmentos do mercado que responderam a um questionário contendo questões sobre atitude e crenças sobre a deficiência. Os resultados indicaram que quanto maior a crença em pressupostos da inclusão, mais favorável a atitude em relação ao trabalho de pessoas com deficiência. Além disso, quanto mais as crenças se ancoram em pressupostos que associam a deficiência à ausência de normalidade e baixo desempenho, menos favorável é a atitude em relação ao trabalho dessas pessoas. Implicações e possíveis consequências desses resultados também foram discutidas.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência, crenças, atitudes, trabalho.

ABSTRACT:

The prevailing capacitist culture in society and work spaces contribute to the maintenance of beliefs and attitudes that disfavor the guarantee of the rights of people with disabilities. Based on the assumption that beliefs and attitudes have an impact on people's actions, the aim of this research was to identify empirical evidence of the relationships between beliefs and attitudes and also with sociodemographic factors. A total of 136 people from different market segments participated in the research by answering a questionnaire

containing questions about attitudes and beliefs about disability. The results indicated that the greater the belief in the assumptions of inclusion, the more favorable the attitude toward working with people with disabilities. In addition, the more the beliefs are anchored in assumptions that associate disability with the absence of normality and low performance, the less favorable is the attitude toward the work of these people. Implications and possible consequences of these results were also discussed.

Keywords: Person with disabilities, beliefs, attitudes, work.

RESUMEN:

La cultura capacitista que prevalece en la sociedad y en los espacios de trabajo contribuye a mantener creencias y actitudes que desfavorecen la garantía de los derechos de las personas con discapacidad. Partiendo de la base de que las creencias y las actitudes influyen en las acciones de las personas, el objetivo de esta investigación era identificar pruebas empíricas de las relaciones entre las creencias y las actitudes y también con los factores sociodemográficos. En esta investigación participaron 136 personas de diferentes segmentos del mercado que respondieron a un cuestionario con preguntas sobre la actitud y las creencias sobre la discapacidad. Los resultados indicaron que cuanto mayor es la creencia en los supuestos de inclusión, más favorable es la actitud hacia el trabajo con personas con discapacidad. Además, cuanto más ancladas están las creencias en supuestos que asocian la discapacidad con la ausencia de normalidad y el bajo rendimiento, menos favorable es la actitud hacia el trabajo de estas personas. También se discutieron las implicaciones y posibles consecuencias de estos resultados.

Palabras clave: Personas con discapacidad, creencias, actitudes, trabajo.

INTRODUÇÃO

As discussões sobre a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho se inserem numa discussão mais ampla sobre desigualdades sociais e sobre preconceito em relação aos grupos minorizados. Especificamente em relação às pessoas com deficiência, o capacitismo tem sido considerado um obstáculo importante nesse processo, pois se ancora na presunção de incapacidade por parte das pessoas com deficiência. Esse preconceito, além de suas manifestações individuais, se materializa estruturalmente na forma como a sociedade está organizada, favorecendo a participação de corpos típicos e atribuindo aos corpos atípicos (denominados de deficientes) a origem das desvantagens sociais (Ivanovich & Gesser, 2020).

Grande número de pesquisas sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foca nas análises das facilidades e dificuldades delas para conseguirem entrar e permanecer nas instituições de trabalho (Messias, 2018). Para além das barreiras físicas, as pesquisas têm indicado que a atitude dos gestores e dos profissionais de Recursos Humanos tem sido um obstáculo adicional importante para a inclusão no trabalho dessas pessoas (Lorenzo & Silva, 2017). As pessoas com deficiência fazem parte de grupos minoritários que são historicamente marginalizadas econômica, social e politicamente, havendo uma série de obstáculos e estigmas que dificultam a garantia de seus acessos no Brasil (Maior, 2017). A inclusão deste público nos ambientes organizacionais e na sociedade em geral possui relação direta com o contexto histórico e sociocultural que oferecem os argumentos de justificação para as crenças e atitudes sobre a deficiência (Carvalho-Freitas & Marques, 2007).

Segundo os dados levantados no Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), pelo menos 12,7 milhões de pessoas foram declaradas com algum tipo de deficiência no Brasil, o que reflete em aproximadamente 6,7% da população na época. Em contrapartida, de acordo com os dados apresentados pelo sistema de Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, em 2019, no Brasil, no que se refere à trabalhadores com emprego formal, existem 47.554.211 vínculos ativos, entretanto, desde número, somente 230.345 empregados foram reconhecidos como pessoas com deficiência, representando apenas 0,48% dos vínculos ativos no mercado de trabalho. Dessa forma, significa que menos de 2% da população declarada com deficiência está inserida em alguma atividade laboral formal. É importante salientar ainda que a taxa de desocupação chegou a 14,4% no início de 2021 (IBGE- Pnad-Covid, 2021).

Atualmente, existem políticas públicas que apoiam o ingresso e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Por exemplo, o Decreto 9.508/2018 que estipula um percentual mínimo de 5% destinado às pessoas com deficiência em concursos públicos e a Lei 8.213/1991 que garante percentuais de postos de trabalho em empresas privadas que devem ser preenchidos por pessoas com deficiência habilitadas ou beneficiárias da Previdência Social reabilitadas. Entretanto, ainda assim, há inúmeros desafios que dificultam a efetivação dessas contratações (Braga, 2018).

De forma geral, pesquisas evidenciam que o cumprimento da legislação ainda é vinculado, principalmente, a fiscalização e, além disso, os empregadores não realizam os investimentos necessários para promover as adaptações para adequação do ambiente de trabalho às necessidades da pessoa com deficiência (Braga, 2018). Ademais, quando as organizações fazem contratações com o único intuito de cumprir a lei, elas tendem a desconsiderar as possibilidades deste grupo e alocá-los em funções predominantemente

operacionais e de menores salários (Garcia & Maia, 2014; Neves-Silva, Prais, & Silveira, 2015). Pesquisas de campo mostram que também existem relutâncias do empregador em contratar pessoas com deficiência, ainda que suas qualificações sejam idênticas às dos candidatos sem deficiência e, mesmo as pessoas com deficiências que encontram emprego, estudos indicam que enfrentam disparidades salariais e subempregos (Schur, Colella, & Adya, 2016).

Pesquisas têm indicado que crenças mais inclusivas estão associadas com as atitudes mais favoráveis dos empregadores e dos colegas de trabalho em relação a pessoas com deficiência no ambiente de trabalho (Zaluska, Grześkowiak, Kozyra & Kwiatkowska, 2020). Outros estudos mostram que as atitudes em relação às pessoas com deficiência são passíveis de mudanças, a convivência direta com elas tende a fortalecer e fomentar ações mais positivas (Andrade, Silva & Veloso, 2017). A inclusão no mercado de trabalho pode significar a redução de diversas barreiras e preconceitos (Andrade, Silva & Veloso, 2017).

Por isso, é importante conhecer a percepção das pessoas no ambiente de trabalho frente a essas questões, observando as crenças e atitudes que a sociedade possui em relação às pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, compreender como esses pressupostos corroboram ou não na inserção desse grupo em contextos organizacionais. Assim, o objetivo deste artigo será identificar possíveis relações entre crenças e atitudes relacionadas ao trabalho com pessoas com deficiência.

REFERENCIAL TEÓRICO

Pesquisas têm indicado que o preconceito é uma atitude negativa, fundada em um julgamento provisório, a partir de estereótipos, e que se mantém como verdade (Crochík, 2011). A denominação dada ao preconceito relacionado às pessoas com deficiência é o capacitismo (Ivanovich & Gesser, 2020). Sendo uma atitude, ele se funda, então, em crenças

negativas, na maioria das vezes, construídas a partir de categorizações das pessoas baseadas em poucos elementos (estereótipos) e que se perpetuam sem que reflexões sobre os fundamentos daquela categorização sejam feitas.

Os conceitos de crenças e atitudes são focos de diversos estudos ao longo da história visando compreender que fatores poderiam contribuir para sua manutenção (Ros, 2006). A crença, segundo Ajzen *and* Fishbein (1975), representa a informação que o sujeito tem sobre o objeto. A crença relaciona um objeto a algum atributo, que pode ser uma qualidade, consequência, característica ou evento. Então, as crenças associam objetos a atributos.

Atitude pode ser compreendida como a tendência persistente de sentir e se comportar de maneira favorável ou desfavorável em relação a alguma pessoa, um objeto ou uma ideia (Hit, Miller, & Colella, 2007, p. 142). A atitude possui ancoragem cognitiva, que se referem às crenças construídas previamente e também se constitui de afetos que irão representar a relação que se tem com o objeto, pessoa ou ideia, e elementos comportamentais referentes à intenção do indivíduo de agir de determinada maneira em relação àquela questão específica, quer seja um objeto, pessoa ou ideia (Ajzen, 1991; Ajzen & Fishbein, 1975).

Para Ajzen *and* Fishbein (1980), as atitudes em relação ao objeto estão relacionadas às crenças que se tem sobre ele, isto é, passa-se a ser favorável ao objeto que se considera ter características consideradas positivas. No entanto, para identificação das atitudes em relação a um objeto é necessário considerar a força de uma crença, isto é, o grau de concordância com ela; e a avaliação (positiva ou negativa) que o indivíduo faz das consequências do comportamento. Para Sanini e Bosa (2015) as crenças são um conjunto de constructos sociais, dinâmicos, contextuais, paradoxais e co-construídos pela experiência.

Ros (2006) afirma que existe uma relação sistemática entre as crenças que a pessoa possui e o comportamento desta em relação ao objeto de atitude; bem como o

desenvolvimento em relação a dois tipos de atitude, um direcionado para a pessoa e outro para a situação. As crenças ativam um conjunto de valores instrumentais e atitudinais perante ao objeto em determinados contextos. Especificamente sobre a questão das atitudes em relação às pessoas com deficiência, Finkelstein (1980) procura fazer uma leitura crítica sobre crenças que as fundamentam e sobre comportamentos que as mantêm situando suas discussões em contextos históricos que as ancoram e dão legitimidade a elas.

Finkelstein (1980) aponta a situação paradoxal entre a avaliação dos impedimentos físicos e/ou sensoriais da pessoa com deficiência, as características da sociedade e o tratamento recebido por essas pessoas. Identifica que as atitudes das pessoas em relação à deficiência podem ser direcionadas pela condição do indivíduo ou pelas barreiras atitudinais e restrições sociais. As barreiras atitudinais são apontadas por diversos autores como um dos principais desafios para a inserção e a permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (Vilela & Leite, 2017; Dutra & Kososki, 2020; Carvalho-Freitas, Tette, Souza, Bentivi & Oliveira, 2019; Angonese, Boueri & Schmidt, 2015; Andrade, Silva & Veloso, 2017; Resende, Carvalho-Freitas & Vieira-Souza, 2016).

Como as barreiras atitudinais estão ancoradas em crenças sobre a deficiência, torna-se importante identificar quais as principais crenças relacionadas às possibilidades de trabalho da pessoa com deficiência no trabalho. Para compreender melhor como a deficiência pode ser interpretada através da história, recorremos aos pressupostos de Carvalho-Freitas e Marques (2007) que afirmam que *a forma de interpretação compartilhada pelas pessoas sobre a deficiência é um fator importante para a gestão da diversidade, devido ao seu impacto nas ações e escolhas das pessoas (*Carvalho-Freitas & Marques, 2007, p.60). Os constructos de interpretação da deficiência em relação à inserção da pessoa com deficiência em contexto organizacional de Carvalho-Freitas e Marques (2007) são tipificações que possibilitam fazer

uma aproximação da forma como as pessoas avaliam as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência.

Os tipos de crenças identificadas têm origem em diferentes períodos históricos, mas se mantém na atualidade. Essas tipificações das principais crenças sobre a pessoa com deficiência foram denominadas como *concepções de deficiência em situação de trabalho* por Carvalho-Freitas e Marques (2007) e foram utilizadas em inúmeras pesquisas (Carvalho-Freitas & Marques, 2010; Carvalho-Freitas et al., 2019; Dias, Carvalho-Freitas & Tette, 2018; Rezende et al, 2016, Nepomuceno & Carvalho-Freitas, 2021, Vilela & Leite, 2017; Silva & Pinto, 2016; Marques, Matalinares & Yepes-Baldó, 2020).

Através de pressupostos explicativos, com a constatação de que as matrizes de interpretação da deficiência são distintas e que não são mutuamente excludentes, Carvalho-Freitas e Marques (2010) definem *as concepções de interpretação da deficiência em situação de trabalho*. Os autores identificaram seis matrizes de interpretação da deficiência através de estudos teóricos, porém duas formas de percepção da deficiência foram descartadas para a elaboração dos pressupostos sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo elas *a matriz de sobrevivência/subsistência* e *sociedade ideal e função instrumental da pessoa* (Carvalho-Freitas & Marques, 2010). Sendo assim, no presente trabalho recorremos aos pressupostos de quatro matrizes de interpretação da deficiência, identificadas e operacionalizadas por Carvalho-Freitas (2007) para estruturar e interpretar os dados da pesquisa.

Entre as formas de interpretar a deficiência, primeiramente apresentamos *a matriz de concepção espiritual* que tem origem nas crenças que procuram na religião a maneira de perceber e conviver com as pessoas com deficiência, caracterizando a deficiência como manifestação do divino e as ações pautadas no trabalho no princípio da caridade (Carvalho-

Freitas & Marques, 2010). A segunda concepção em relação à pessoa com deficiência diz respeito *a normalidade como matriz de interpretação* é sustentada pela premissa que o saber médico define os padrões de normalidade, ou seja, a crença que predomina é a definição da deficiência como um desvio da normalidade ou doença. A terceira concepção, *inclusão como matriz de interpretação*, concebe a deficiência sob uma ótica sociopolítica e concentra na sociedade as questões sobre a ausência de direitos plenos do trabalho para pessoas com deficiência (Carvalho-Freitas & Marques, 2010).

A *matriz de interpretação técnica da deficiência* traz o pressuposto de que deficiência é um recurso a ser gerido nas organizações de trabalho e contempla as possibilidades de funcionalidade para o trabalho. A matriz de interpretação técnica leva em conta diversos aspectos em relação a inserção de pessoa com deficiência nas instituições e por esse motivo é dividida em três fatores: *desempenho da pessoa com deficiência*, que está relacionada ao desempenho funcional do trabalho atribuído à pessoa com deficiência nas instituições de trabalho; *vínculo que a pessoa com deficiência tem com a organização*, o foco neste fator é o compromisso que pessoa estabelece com o seu trabalho e o contratante; e *benefícios da contratação de uma pessoa com deficiência*, diz respeito aos possíveis ganhos e perdas, internos ou externos, da instituição ao contratar uma pessoa com deficiência (Carvalho-Freitas & Marques, 2010).

METODOLOGIA

O projeto de pesquisa foi estruturado em quatro fases. A primeira se refere a revisão de literatura sobre crenças e atitudes sobre pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em seguida foi elaborada a construção do questionário online para ser aplicado, contendo duas questões sobre atitude e escala validada de concepções de deficiência (Carvalho-Freitas, 2007; Carvalho-Freitas & Marques, 2010), além de questões específicas da pesquisa,

conhecimentos sobre a deficiência e aspectos sociodemográficos e laborais. Para uma melhor compreensão sobre o tema proposto pela pesquisa, foi realizada a revisão sistemática das publicações nas bases *BvSalud*, *Google Acadêmico*, *Pepsic*, *Periódicos Capes* e *Scielo* dos últimos cinco anos onde foram encontrados 30 artigos publicados que relacionam pessoas com deficiência no trabalho, concepções e barreiras atitudinais, a fim de investigar o que esses estudos têm contribuído para essas minorias.

Para verificação da pertinência conceitual dos itens que foram propostos e para análise de concordância foi realizado um painel de especialistas (Pinheiro, Farias & Abe-Lima, 2013), composto de pesquisadores em inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e elaboração de escalas, além de pessoas com deficiência. No estudo realizado, os especialistas participaram de uma etapa de avaliação da pertinência conceitual do instrumento/procedimento. Pinheiro *et al.* (2013) salientam que a compreensão dos objetivos do estudo é parte importante do painel de especialistas.

A versão final do questionário foi hospedada em um site próprio, com 142 questões que fazem parte do Programa de Pesquisa da qual a presente IC faz parte. Especificamente para a pesquisa da IC foram 33 questões, baseadas na escala *Likert de* seis pontos, 1) discordo totalmente; 2) discordo; 3) discordo parcialmente; 4) concordo até certo ponto; 5) concordo; 6) concordo totalmente. A última questão do questionário foi aberta para quaisquer considerações que o respondente quisesse fazer sobre a pesquisa.

Também foi desenvolvido um feedback imediato que os participantes receberam tão logo acabaram de responder à pesquisa. Foram calculadas as combinações de respostas de crenças obtidas pelos respondentes, ancoradas em resultados de pesquisas anteriores que teve como objetivo contribuir para provocar um pensamento crítico-reflexivo sobre o resultado obtido pela pessoa (Gunther, p.5, 2003).

A coleta de dados ocorreu por 5 semanas e o questionário foi divulgado através de mídias virtuais e sociais, tais como *e-mail*, *LinkedIn*, *Whatsapp* entre outros meios digitais. Para participar da pesquisa os respondentes deveriam ser maiores de 18 anos e estarem inseridos no mercado de trabalho. Os participantes primeiramente marcavam seu aceite em participar da pesquisa, por meio de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, para em seguida passar ao questionário sobre crenças e atitudes sobre pessoas com deficiência no trabalho.

Já para a análise dos dados foram utilizados os seguintes procedimentos: estatística descritiva para os dados sociodemográficos e para a apresentação dos resultados dos questionários utilizados. Além disso, foi realizado o teste de correlação de Pearson entre crenças e atitudes, visando identificar a direção e a intensidade das relações. Todos os fatores atenderam aos pressupostos de normalidade (*Shapiro-Wilk* < 0,05).

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS:

Primeiramente será apresentada uma caracterização da amostra pesquisada utilizando-se da estatística descritiva; em seguida serão descritos os itens relacionados à atitude e crenças sobre a deficiência e por último a correlação entre as variáveis sobre crenças e atitudes.

a) Caracterização da amostra

Participaram desta pesquisa 136 respondentes maiores de dezoito anos e que estavam trabalhando. Entre os participantes, 76,5% se declararam do sexo feminino e 23,5% do sexo masculino, com média de idade entre 40 e 41 anos. A maior parte dos participantes provêm do estado de Minas Gerais, com 72,5%, dos quais 39,7% são empregados de empresas privadas, 38,2% são do setor público e os demais 22,1% exercem outro tipo de atividade

laboral (autônomo, trabalho informal, etc). Entre os respondentes, 13,2% declarou possuir algum tipo de deficiência; sendo nove respondentes com deficiência física/motora, cinco com deficiência auditiva, três com deficiência visual e um neurotípico. Destes trabalhadores 33,8% possuíam colegas de equipe com deficiência e 66,2% afirmaram não trabalhar com pessoas com deficiência. Entre as pessoas que declararam trabalhar com pessoas com deficiência, 36,4% afirmaram conviver com pessoas com deficiência física/motora no trabalho, 22,9% com pessoas com deficiência auditiva, 17,5% com deficiência visual, 10,8% com deficiência intelectual, 4% com pessoas com deficiências múltiplas e 2,7% com deficiências neuroatípicas/neurodiversos. Dos respondentes, 14,7% afirmaram terem subordinados com algum tipo de deficiência e 5,1% têm ou tiveram chefia de pessoa com deficiência. Não foi identificada diferença significativa nos resultados de atitudes e crenças entre as pessoas que trabalhavam com pessoas com deficiência e as que não trabalhavam com essas pessoas (sig. > 0,05).

Tabela 1 - Caracterização da amostra pesquisada (n=136).

Variável	Resultados	Variável	Resultados
Idade	18 a 64 anos Média = 40,8 anos	Atividade de trabalho: Autônomo = 13,2%	
Sexo	Masculino = 23,5% Feminino = 76,5%	Empregado de empresa privada = 39,7% Empregado de setor público = 38,2% Estagiário = 4,4%	
Estados	MG = 72,5% SP = 8,0% DF = 4,4$ MS = 2,9% BA = 2,2% RJ = 2,2% RN = 2,2%	Trabalhador informal = 5,1% Colegas da equipe com deficiência: Sim = 33,8% Não = 66,2% Tipos de deficiência das pessoas que	

SC =2,2% GO = 1,4% MA = 0,7% PR = 0,7% Escolaridade Ensino Superior Completo = 80,3% Sem ensino superior = 19,7%	trabalham: Física/Motora = 36,4% Auditiva= 22,9% Visual= 17,5% Intelectual = 10,8% Psicossocial/Mental = 5,4% Múltipla = 4,0% Neuroatípico/Neurodiverso = 2,7%

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

De acordo com a tabela 1, os resultados ratificam resultados de outras pesquisas. Grande parte das pessoas não trabalha ainda com pessoas com deficiência. Diante desta baixa empregabilidade de pessoas com deficiência no Brasil, estes presenciam situações de desigualdade e fragilidade dentro do contexto laboral. Visto isso, é importante reforçar as barreiras (como a física e a atitudinal) que revogam a garantia de oportunidade a favor da promoção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. (Gomes, & Emmel, 2020). Dados nacionais também corroboram a pesquisa no que se refere ao percentual de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que o maior número de contratações é de pessoas com deficiência física/motora e auditiva. (RAIS, 2019).

b) Atitudes e crenças sobre a deficiência

A interpretação a seguir é baseada nas definições teóricas e metodológicas adotadas. Os valores mais próximos a um dizem respeito a maior discordância com o pressuposto enunciado na questão da pesquisa. Quanto mais aproximado a seis, maior o nível de concordância dos respondentes com as afirmativas do questionário.

Tabela 2 - Atitude em relação ao trabalho das pessoas com deficiência (Média geral = 5,52)

Item	Média	Desvio Padrão	Descrição
68	5,50	0,7698	Acho que contratar pessoas com deficiência é uma ação positiva
69	5,55	0,7871	Sou favorável a trabalhar com pessoas com deficiência em minha equipe

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

As questões apresentadas na Tabela 2 dizem respeito à favorabilidade dos respondentes em trabalhar com pessoas com deficiência. Os resultados demonstram favorabilidade dos respondentes em trabalhar com pessoas com deficiência tanto no que se refere a uma ação geral da organização como especificamente em suas equipes de trabalho.

Tabela 3 - Benefícios da contratação de pessoas com deficiência (Média geral = 2,16)

Item	Média	Desvio Padrão	Descrição
81	2,14	1,5801	No caso de contratação de pessoas com deficiência, me preocupo com a imagem da organização/instituição junto aos clientes, pois a nossa sociedade ainda discrimina muito essas pessoas.
82	2,17	1,4851	No caso de contratação de pessoas com deficiência, me preocupo com a imagem da organização/instituição entre os colaboradores (diretos e terceirizados), devido às discriminações ainda existentes.

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

As questões da Tabela 3 dizem respeito à contratação de pessoas com deficiência e a imagem da organização. Os resultados indicam que a crença dos respondentes é de que a contratação de pessoas com deficiência não afeta a imagem da organização, podendo, inclusive, ser uma ação positiva junto a clientes e colaboradores.

Tabela 4 – Crença baseada em critérios de normalidade (Média geral = 2,63)

Item	Média	Desvio Padrão	Descrição
83	2,46	1,4396	Acredito que somente determinados setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência.
84	3,02	1,7509	Acredito que pode haver problemas de relacionamento entre as pessoas com e sem deficiência na realização dos trabalhos.
85	2,41	1,3419	Acredito que as pessoas com deficiência são mais propensas a se acidentar que as demais pessoas.

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

As questões da Tabela 4 giram em torno da crença sobre a deficiência baseada em critérios de normalidade. Os resultados demonstram que as pessoas tendem a ter dúvida (resultados intermediários na escala de 1 a 6) em relação à alocação no trabalho, relacionamento e possibilidades de acidentes das pessoas com deficiência. A hipótese que se levanta é de as pessoas considerarem a deficiência como critério de definição, principalmente os variados tipos de deficiência.

Tabela 5 – Crença baseada em critérios de inclusão (Média geral = 5,56)

Item	Média	Desvio Padrão	Descrição
86	5,16	1,0368	Acredito que as pessoas com deficiência podem desempenhar qualquer tipo de atividade, desde que modificadas as condições de trabalho.
87	5,53	0,7088	Acredito que é necessário adequar, da melhor forma possível, os instrumentos de trabalho para garantir que as pessoas com deficiência possam realizar suas atividades.

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

Os resultados apresentados na Tabela 5 indicam que as pessoas acreditam que é necessário oferecer condições e instrumentos de trabalho adequados para que as pessoas com deficiência possam desempenhar adequadamente suas atividades. Nesse sentido, já identificam, ainda que indiretamente, a responsabilidade das organizações em garantir a acessibilidade para todos.

Tabela 6 – Crença baseada em critérios de desempenho (Média geral = 1,61)

Item	Média	Desvio Padrão	Descrição
88	1.64	1,15809	Acredito que as pessoas com deficiência têm dificuldade para realizar um trabalho com qualidade
89	1,62	0,9733	Acredito que as pessoas com deficiência têm dificuldade em manter o nível de produtividade exigido.
90	1,58	1,0224	Acredito que as pessoas com deficiência têm dificuldade em ter bom desempenho.

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

A Tabela 6 apresenta resultados que indicam que os respondentes acreditam que as pessoas com deficiência têm a possibilidade de desempenhar trabalhos com qualidade, produtividade e bom desempenho.

Tabela 7 – Crença baseada em pressupostos espirituais (Média geral = 2,12)

Item	Média	Desvio Padrão	Descrição
91	1,94	1,5576	Acredito que a deficiência é uma manifestação de um poder divino que define as características que o ser humano deverá possuir em sua vida terrena e sinto compaixão dessas pessoas.
92	1,55	1,1727	Acredito que a deficiência é uma marca que indica uma preferência divina, por esse motivo é necessário o exercício da caridade para com elas.
93	2,89	2,0304	Acredito que as pessoas com deficiência têm uma missão especial em suas vidas.

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Os resultados apresentados na Tabela 7 indicam que os respondentes não associam a deficiência a questões espirituais, tendendo a lidar com as pessoas com deficiência da maneira como lidam com as demais pessoas.

c) Correlações entre crenças e atitudes em relação ao trabalho de pessoas com deficiência

Tabela 8 – Correlações entre resultados de atitude e crenças sobre a deficiência

Fatores	Atitude
Imagem	
Normalidade	-0.243**
Inclusão	0,422**
Desempenho	-0,275**
Espiritual	

** Correlações com níveis de significância < 0,01.

Fonte: Dados da pesquisa

As correlações identificadas na Tabela 8 mostram que quanto maiores forem as crenças nos pressupostos da normalidade e no baixo desempenho no trabalho das pessoas com deficiência, menos favorável será a atitude delas em relação às possibilidades de trabalho dessas pessoas. A predominância, nesse caso, será de atitude negativa. Em casos como estes, é importante incentivar que se desloque o foco que fica depositado na pessoa com deficiência para o contexto em que a deficiência se configura, como forma de produzir mudanças efetivas no comportamento, estimulando atitudes positivas. Por outro lado, quanto maior for a crença nos pressupostos da inclusão, mais favorável será a atitude em relação às possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência. A atitude positiva será a predominante.

Analisando o conjunto das respostas, esses resultados confirmam de forma empírica a relação entre crenças e atitudes em relação às pessoas com deficiência. Além disso, indicam a importância de se modificar as crenças em relação às possibilidades de trabalho das pessoas

com deficiência, seja por meio de sensibilizações, treinamentos, contatos positivos com essas pessoas (Carvalho-Freitas, 2009; Maia & Carvalho-Freitas, 2015; Vieira, Vieira & Francischetti, 2015; Nepomuceno & Carvalho-Freitas, 2021; Dutra *et al.*, 2020).

Também foi identificado que quanto maior o conhecimento sobre questões relacionadas à inclusão e acessibilidade, mais positiva é a atitude em relação às possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência ($r = 0{,}240$, sig. $< 0{,}05$). Embora não seja possível uma generalização, esses resultados abrem a possibilidade de se levantar a hipótese que quanto maior for o conhecimento das pessoas em relação a inclusão, menores serão as crenças negativas, preconceitos e as barreiras atitudinais

Conclusão

A partir da realização da presente investigação foi possível concluir que existe relação significativa entre as crenças que as pessoas possuem sobre a deficiência e suas atitudes em relação às possibilidades de trabalho dessas pessoas. Embora não tenha sido apresentado diferenças significativas nas respostas das pessoas que trabalham com pessoas com deficiência ou não, constatou-se que quanto mais a pessoa conhece sobre os assuntos relacionados à inclusão, mais favoráveis elas são em relação às ações de inclusão e às possibilidades de ter uma pessoa com deficiência em sua equipe de trabalho. Esse resultado indica que ações educativas podem ser efetivas para a mudança de atitude em relação ao trabalho de pessoas com deficiência, ratificando indicações realizadas em pesquisas anteriores (Crochik, 2011).

Além dessas constatações empíricas, a presente pesquisa contribuiu de maneira prática para os respondentes do questionário, pois ao realizá-lo eles receberam devolutivas imediatas sobre suas crenças sobre a deficiência, ação que foi elogiada pela maioria dos

respondentes. Pesquisas avaliando intervenções educativas sobre inclusão de pessoas com deficiência no trabalho é uma possível agenda de investigação decorrente da presente pesquisa. Alguns limites da pesquisa são a concentração de respondentes com ensino superior e do Estado de Minas Gerais.

Referências

Ajzen, Icek. The theory of planned behavior. organizational behavior and human. *Decision Processes*, v. 50, p. 179-211, 1991

Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). A Bayesian analysis of attribution processes. *Psychological Bulletin, 82*(2), 261–277. https://doi.org/10.1037/h0076477

Ajzen, I. & Fishbein, M (1980). Understanding attitudes and predicting social behavior. *Englewood Cliffs,* NJ: Prentice Hall.

Andrade, Ana, Silva, Isabel Soares, & Veloso, Ana. (2017). Integração profissional de pessoas com deficiência visual: das práticas organizacionais às atitudes individuais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 80-88.

Angonese, Larissa Schikovski, Boueri, Iasmin Zanchi, & Schmidt, Andréia. (2015). O adulto com deficiência intelectual: concepção de deficiência e trajetória de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional,* 16(1), 23-34.

Braga, G. P. (2018). O impacto da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise da relação entre a inclusão e os resultados de trabalho em equipe. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-Graduação em Gestão e Negócios, Universidade do Vale dos Rios dos Sinos. Porto Alegre, RS (2018). Acesso em 23 de Ago de 2021:

http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/7168/Guilherme%20Pritsch%20Braga_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Brasil. Decreto nº9.508, DE 24 DE SETEMBRO DE 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.Brasília, 24 de setembro de 2018; 197º da Independência e 130º da República.

Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) COVID-19. Microdados* [Internet]. Rio de Janeiro: IBGE; 2020 [acessado em 2021 Agosto 23]. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1.html

Brasil. Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências (2021).

Brasil. (2019). Relação Anual de Informação Social: RAIS 2019 Brasília: Ministério da Economia. Recuperado em 23 de agosto de 2021, de http://www.rais.gov.br/sitio/tabelas.jsf

Carvalho-Freitas, Maria Nivalda de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea* [online]. 2009, v. 13, n. spe [Acessado 15 Agosto 2021] , pp. 121-138. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552009000500009>. Epub 15 Jul 2009. ISSN 1982-7849. https://doi.org/10.1590/S1415-65552009000500009.

Carvalho-Freitas, M. N. D., & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, 14, 59-78.

Carvalho-Freitas, M. N. D., & Marques, A. L. (2010). Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 11, 100-129.

Carvalho-Freitas, Maria Nivalda de, Tette, Raissa Pedrosa Gomes, Souza, Graceane Coelho de, Bentivi, Daiane Rose Cunha, & Oliveira, Marcos Santos de. (2019). Percepção de desempenho de pessoas com deficiência e desenho do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *19*(4), 781-790. https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17381

Crochík, J. L. (2011). Preconceito e inclusão. *Webmosaica,* Porto Alegre-RS 3(1).

Dias, Gleice Noronha, Carvalho-Freitas, Maria Nivalda de, & Tette, Raissa Pedrosa Gomes. (2018). Evidências de validade do inventário de percepção de barreiras atitudinais no trabalho por pessoas com deficiência. *Estudos de Psicologia (Natal)*, *23*(3), 248-258. https://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20180024

Dutra, F. C. M. S., Paz, I. T. M., Cavalcanti, A., Aramaki, A. L., & Kososki, E. (2020). Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*. Ahead of Print.

Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research. *Reading*, Massachusetts: AddisonWesley.

Finkelstein, V. (1980). Attitudes and disabled people: Issues for discussion (No. 5). *World Rehabilitation Fund*, Incorporated.New York, USA

Garcia, Vinicius Gaspar e Maia, Alexandre Gori. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista*

Brasileira de Estudos de População [online]. 2014, v. 31, n. 2 [Acessado 22 Agosto 2021] , pp. 395-418. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-30982014000200008>. Epub 23 Jan 2015. ISSN 1980-5519. https://doi.org/10.1590/S0102-30982014000200008.

Goffman, E. (1988). *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4. ed.

Gomes, Luciene e Emmel, Maria Luísa GuillaumonAnálise dos conteúdos sobre acessibilidade e desenho universal nos cursos de graduação em arquitetura e terapia ocupacional no Brasil. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional [online]. 2020, v. 28, n. 1 [Acessado 22 Agosto 2021] , pp. 164-186. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO2628>. Epub 20 Mar 2020. ISSN 2526-8910. https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO2628.

Gunther, Hartmut. Como elaborar um questionário. *Série: Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais*, nº 01. Brasília, DF: UnB, Laboratório de Psicologia Ambiental, 2003.

Hitt, M. A, Miller, C. C., & Colella, A. (2007). *Comportamento organizacional: uma abordagem estratégica.* Rio de Janeiro: LTC.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2018). Censo Demográfico 2010: Nota Técnica 01/2018. Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington.

Ivanovich, A. C. F., & Gesser, A. F. (2020). Deficiência e capacitismo: correção dos corpos e produção de sujeitos a(políticos). *Quaderns de Psicologia, 22*(3), 1-21.

Lorenzo, S. M., & Silva, N. R. (2017). Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. *Revista Brasileira de Educação Especial*, *23*, 345-360.

Maia, A. M. C. & Carvalho-Freitas, M. N. (2015). O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. REAd. *Revista Eletrônica de Administração*, 21 (3), 689-718. Disponível em https://doi.org/10.1590/1413-2311.0722014.54834.

Maior, I. M. M. de L. (2017). Movimento político das pessoas com deficiência: reflexões sobre a conquista de direitos. *Inclusão Social*, *10*(2). Recuperado de http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/4029

Marques, A.L.; Romeo, M.; Matalinares, M.; Yepes-Baldó, M. Managers, Conceptions and Their Effects on the Perception of Employees with Disabilities. *Int. J. Environ. Res. Public Health* **2020**, *17*, 7039. https://doi.org/10.3390/ijerph17197039

Messias, Eliane Pereira. Pessoa com deficiência e mercado de trabalho: um olhar sobre as empresas de Viçosa-MG. 2018. 107 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa. 2018. https://locus.ufv.br//handle/123456789/21756

Nepomuceno, Maristela Ferro e Carvalho-Freitas, Maria Nivalda de (2021) Estereótipos de pessoas com deficiência: competência versus cordialidade na questão das cotas. *Revista Eletrônica Interação em Psicologia* (Curitiba) [online] v. 25, N1(2021) [Acessado 15 Agosto 2021] , pp. 689-718. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/71219

Neves-Silva, Priscila, Prais, Fabiana Gomes e Silveira, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, *Brasil: cenário e perspectiva.*

Ciência & Saúde Coletiva [online]. 2015, v. 20, n. 8 [Acessado 22 Agosto 2021] , pp. 2549-2558. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>. ISSN 1678-4561. https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014.

Pinheiro, J. de Q., Farias, T. M., & Abe-Lima, J. Y. (2013). Painel de Especialistas e Estratégia Multimétodos: Reflexões, Exemplos, Perspectivas. *Psico*, *44*(2). Recuperado de https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/revistapsico/article/view/11216

Rezende, Michelli Godoi; Carvalho-Freitas, Maria Nivalda de; Vieira-Silva, Marcos. Crenças, Atitudes e Práticas dos Profissionais de Recursos Humanos Diante do Cumprimento da Lei de Cotas. *Interação em Psicologia,* Curitiba, v. 19, n. 1, ago. 2016. ISSN 1981-8076. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/31553>. Acesso em: 22 ago. 2021. doi:http://dx.doi.org/10.5380/psi.v19i1.31553.

Ros, M. Valores. Atitudes e comportamento: uma nova visita a um tema clássico. ROS, M. Gouveia, V.V. *Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados*. São Paulo: Editora Senac, p.87-114, 2006

Sanini, C., & Bosa, C. A. (2015). Autismo e inclusão na educação infantil: Crenças e autoeficácia da educadora. *Estudos de Psicologia* (Natal), 20, 173-183.

Silva, J. S., & Pinto, F. R. (2016). Conviver e Perceber a Deficiência: Relação e Influência nas Concepções de uma Amostra de Discentes de Administração. *Gestão & Regionalidade*, 32(96), 71-91

Schur, L., Colella, A. & Adya, M. (2016) Introduction to special issue on people with disabilities in the workplace, *The International Journal of Human Resource Management*, 27:14, 1471-1476, DOI: 10.1080/09585192.2016.1177294

Vieira, Camila Mugnai, Vieira, Priscila Mugnai, & Francischetti, Ieda. (2015). Profissionalização de pessoas com deficiência: reflexões e possíveis contribuições da psicologia. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *15*(4), 352-361. https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.4.612

Vilela, L. O., & Leite, L. P. (2017). Effects of an intervention on the participation of people with disability in the workplace. *Estudos de Psicologia* (Campinas), 34, 185-195.

Zaluska, U., Grześkowiak, A., Kozyra, C., & Kwiatkowska-Ciotucha, D. (2020). Measurement of factors affecting the perception of people with disabilities in the workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4455.

Título pleno: Deficiência e mercado de trabalho: identidades e trajetórias de trabalhadores com deficiência motora

Discapacidad y mercado laboral: identidades y trayectorias de los trabajadores con discapacidades motrices

Disability and the labor market: identities and trajectories of workers with motor disabilities

Sugestão de título abreviado: Deficiência motora: identidades e trajetórias

Motor disability: identities and trajectories

discapacidad motriz: identidades y trayectorias

Thais Aparecida Santos

Resumo: A deficiência é ainda alvo de preconceitos em nossa sociedade, perpassando por diversos discursos que a legitimam e afastam os indivíduos, em face de seu não (re)conhecimento. Em geral, medidas que visam inserir grupos historicamente estigmatizados na sociedade têm sido emanadas. Entendemos que a chamada Lei de Cotas pode atuar na diminuição destas barreiras, reduzindo assimetrias, apesar de trazer ainda em seu bojo alguns gargalos a serem trabalhados in loco. Assim, delineamos alguns questionamentos: como as empresas brasileiras se organizam em prol da inclusão/inserção das pessoas com deficiência, tendo em vista as legislações vigentes? Como os funcionários PcDs se veem e constroem suas identidades, enquanto funcionários das empresas pesquisadas? Nossa investigação se operacionaliza pela revisão bibliográfica. Ao refletirmos sobre as palavras inserção e inclusão, é latente entender que as evidências indicam para uma inserção, tendo em vista os prejuízos que o não cumprimento da Lei podem representar.

Palavras-chave: Deficiência. Mercado de trabalho. Identidades.

Abstract: Disability is still the target of prejudice in our society, going through several discourses that legitimize it and keep individuals away from it, due to their lack of (re)knowledge. In general, measures aiming to insert historically stigmatized groups into society have been emanated. We understand that the so-called Quotas Law can act to reduce these barriers, reducing asymmetries, although it still has in its core some bottlenecks to be worked on in loco. Thus, we outline some questions: how do Brazilian companies organize themselves in favor of the inclusion/insertion of people with disabilities, considering the current laws? How do PcD employees see themselves and build their identities as employees of the companies researched? Our investigation is made operational through a bibliographic review. When we reflect on the words insertion and inclusion, it is clear that the evidence indicates an insertion, considering the damages that the non-compliance with the Law may represent.

Keywords: Disability. Labor market. Identities.

Resumé: La discapacidad sigue siendo objeto de prejuicios en nuestra sociedad, pasando por varios discursos que la legitiman y alejan a los individuos, ante su no (re)conocimiento. En general, se han emanado medidas destinadas a insertar en la sociedad a grupos históricamente estigmatizados. Entendemos que la llamada Ley de Cuotas puede actuar para reducir estas barreras, reduciendo las asimetrías, aunque todavía tiene en su seno algunos cuellos de botella en los que hay que trabajar in loco. Por lo tanto, esbozamos algunas preguntas: ¿cómo se organizan las empresas brasileñas a favor de la inclusión/inserción de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta la legislación vigente? ¿Cómo se ven a sí mismos los empleados con discapacidad y cómo construyen su identidad como empleados de las empresas investigadas? Nuestra investigación se hace operativa a través de una revisión bibliográfica. Cuando reflexionamos sobre las palabras inserción e inclusión, está claro que las pruebas indican la inserción, teniendo en cuenta el daño que puede representar el incumplimiento de la Ley.

Palabras-clave: Discapacidad. Mercado de trabajo. Identidades.

Refletimos sobre estudos que salientam os desafios e dificuldades enfrentados por pessoas com deficiência motora no mercado de trabalho. A deficiência é ainda alvo de preconceitos em nossa sociedade, perpassando por diversos discursos que a legitimam e afastam os indivíduos, em face do não (re)conhecimento das diferenças, sendo, muitas vezes, equiparadas à meras limitações ou à falta de alguma capacidade presente na maioria. Acerca disso, em geral, medidas que visam inserir grupos historicamente estigmatizados na sociedade, como um todo, têm sido emanadas.

Assim, delineamos alguns questionamentos: como as empresas brasileiras se organizam em prol da inclusão/inserção das pessoas com deficiência, tendo em vista as legislações vigentes? Como os funcionários PcDs se veem e constroem suas identidades, enquanto funcionários das empresas pesquisadas? Nossa investigação se operacionaliza pela revisão bibliográfica realizada em portais de divulgação científica como os portais CAPES, SciELO e BDTD. Conforme censo realizado pelo IBGE, há cerca de 45,6 milhões de pessoas em nosso país com algum tipo de deficiência e, destes, cerca de 13 milhões possuem deficiência motora (IBGE, 2021).

Salientamos que a Lei de Cotas, de fato, representa um avanço no que diz respeito à inserção de PcDs no mercado de trabalho, o que não significa que a regulamentação não apresente gargalos, ou mesmo que o preconceito e estigma sobre pessoas com deficiência tenha sido cessado, com essa inserção. Ao refletirmos sobre as palavras inserção e inclusão, é latente entender que as evidências indicam para uma inserção, tendo em vista os prejuízos que o não cumprimento da Lei podem representar. Contudo, ainda há um caminho longo para que esses profissionais se sintam, de fato, parte das empresas, reconhecidos identitariamente em suas diferenças e com possibilidades de ascensão por meio do trabalho.

O principal objetivo desta proposta de pesquisa é compreender as trajetórias de Pessoas com Deficiência (PcDs)[1], trabalhadoras dos setores público e privado, no que diz respeito às políticas de inclusão, que permitiram que estas pessoas fossem inseridas em seus postos, bem como se desenvolvessem ao longo do tempo nas funções desempenhadas. Diversos estudos (Brite, 2009; Carvalho-Freitas; marques, 2010a; Carvalho-Freitas; Marques, 2010b; Delgado; Goulart, 2011; Avila-Vitor; Carvalho-Freitas, 2012; Maia; Carvalho-Freitas, 2015, dentre outros) se ocupam em analisar se as leis que norteiam a inserção de pessoas com deficiência, as PcDs, realmente promovem a inclusão, ocasionando em sentimentos de pertencimento no ambiente laboral, ou mesmo, contribuindo para a construção identitária destes ao longo de sua trajetória, tendo em vista a forma como eles podem ser identificados, ou mesmo estigmatizados no mercado de trabalho.

Tendo em vista este combate, denominado por Amaral (1996) como barreiras atitudinais, sua transposição pode ocorrer por meio de medidas como a Lei de Cotas tratada nesta proposta de pesquisa. Entendemos que a referida lei pode atuar na diminuição destas barreiras, reduzindo assimetrias, apesar de trazer ainda em seu bojo alguns gargalos a serem trabalhados *in loco*. Este comportamento, é fundamentado por meio de:

> [...] ações e comportamentos discriminatórios dirigidos a um alvo específico concretizam[do]-se nas relações interpessoais mediadas pelos estereótipos, que funcionam então como um biombo entre as pessoas envolvidas na situação. Esses estereótipos são, por sua vez, fruto de preconceitos que, como o próprio nome diz, são conceitos preexistentes, portanto, desvinculados de uma experiência concreta. Ora

[1] Pessoa com Deficiência (PCD) é o termo mais recente, ditado no início do século XXI pela Declaração de Salamanca e que visa diminuir o estigma de denominações anteriores como pessoas com necessidades especiais ou pessoas com deficiência. Por essa razão, utilizamos essa nomenclatura (Declaração de Salamanca, 1994).

> bem, preconceitos são derivações diretas de atitudes frente a um dado fenômeno (Amaral, 1996, p. 10).

Considerando as evidências já publicizadas, propomos um estudo comparativo entre setores público e privado e elencamos como ponto principal de análise as trajetórias de vida de PcDs que possuam deficiência motora, incluídos nas empresas por intermédio da legislação vigente, que orienta sua inclusão nestes diferentes setores empresariais (público e privado). Partimos do pressuposto, conforme será demonstrado na revisão bibliográfica, de que diferentes tipos empresariais, obedecem de forma distinta às legislações que regulamentam o trabalho das PcDs, tendo em vista que não basta cumprir a lei, mas também fornecer possibilidades para que estes profissionais se desenvolvam e construam uma identidade colaborativa. Com este entendimento, a proposta visa a alcançar variáveis como mais de uma empresa para cada segmento (público/privado), considerando aspectos como se é ou não uma entidade inclusiva, porte (se maior ou menor), quanto ao número de PcDs contratados, quanto às atividades principais desenvolvidas pelas PcDs, quanto ao número de PcDs em cargos de chefia, dentre outros fatores.

Em nosso país, há duas legislações que regulam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, dentre outros assuntos, no setor público (Lei nº 8.112/1990) e no setor privado (Lei nº 8.213/1991). No setor público, há uma destinação de 20% das vagas, em cada concurso público para pessoas que comprovarem deficiências compatíveis com as vagas pleiteadas, conforme expresso a seguir: “Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso” (Brasil, 1990, Art. 5º, § 2º).

No setor privado, a destinação é realizada, conforme a capacidade de contratação de cada empresa, estabelecendo-se um percentual de inclusão para quatro diferentes faixas de quantitativo de funcionários, conforme demonstramos na tabela 01 abaixo:

Tabela 1: Inclusão de PcDs - Empresas Privadas

Capacidade da empresa	Percentual de inclusão
200 funcionários	2%
201 a 500 funcionários	3%
501 a 1.000 funcionários	4%
A partir 1.001 em diante	5%

Fonte: Brasil (1991)

Sobre a forma como as empresas lidam com essa regulamentação, o trabalho de Nascimento, Damasceno e Assis (2011) aponta que, apesar da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas brasileiras ser ainda um fato recente, dois fatores foram preponderantes para que essa inclusão seja possível: a definição de penalidades às empresas que não cumprirem com a Lei de Cotas e o apelo dos próprios consumidores ao pressionarem as empresas em direção à inclusão e também adoção de demais práticas gerenciais responsáveis. Ainda de acordo com esses autores, tais práticas estariam relacionadas a: i) criação de oportunidades igualitárias, que integrem grupos minoritários em nossa sociedade; ii) aplicação de práticas mais justas, com um líder que seja capaz de definir e gerenciar satisfatoriamente políticas transparentes; iii) adoção de práticas responsáveis com os consumidores das empresas; e, iv) adoção de uma postura mais voltada à sustentabilidade (Nascimento; Damasceno; Assis, 2011).

Pesquisadores que têm como temática principal a inclusão no mercado de trabalho, em geral, não criticam ou questionam a existência das cotas em ambos os setores (público e privado), uma vez que há um consenso de que, na inexistência de tais dispositivos, essa inclusão não seria possível. Contudo, as pesquisas têm demonstrado que, apesar de resultarem na inserção de PcDs, a inclusão, de fato, é um fenômeno mais complexo e que deve ser analisado com atenção em suas especificidades. Entendemos que parece haver uma oscilação entre as noções de inclusão e inserção[2], o que poderia, em tese, prejudicar o desempenho dos trabalhadores e sua concepção acerca da própria deficiência. Assim, evidenciamos algumas questões acerca da inclusão em empresas públicas e privadas em nosso país, que podem ser respondidas com o auxílio desta pesquisa, angariando um certo avanço no campo, em relação aos trabalhos já desenvolvidos:

- Como empresas públicas e privadas se organizam em prol da inclusão/inserção das pessoas com deficiência, tendo em vista as legislações vigentes?
- Há um atendimento adequado, com um local de trabalho fisicamente preparado para que essas pessoas desempenhem suas atividades, bem como, treinamentos, assistência psicológica e demais subsídios que promovam a inclusão destes?
- Como os funcionários PcDs se veem e constroem suas identidades, enquanto funcionários das empresas pesquisadas?
- Há diferenças entre a forma como o poder público e as entidades privadas inserem pessoas com deficiência em seus postos de trabalho?

[2] De acordo com Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas (2012, 793), a *inclusão* envolve o sentimento de pertencimento no ambiente de trabalho, proporcionado pela "construção de políticas e de práticas de gestão que favoreçam a participação ativa dessas pessoas nos processos organizacionais". Por sua vez, a *inserção* se refere à introdução das PcDs no ambiente de trabalho, com o objetivo de leva-los a desenvolverem atividades produtivas. Ou seja, há um gargalo entre ambas as noções. Podemos afirmar que as leis promovem a inserção, mas que apenas um ambiente de trabalho, com gestão eficiente, é capaz de gerar a inclusão.

- É possível construir, com base nas trajetórias dos participantes e do estudo das diferentes estratégias adotadas por empresas dos segmentos público e privado, um modelo de inclusão que, por meio de determinada flexibilização, em decorrência do tipo de deficiência ou especificidades empresariais, pudesse ser adotado pelas empresas brasileiras, tendo como base as leis que orientam a inclusão nos setores público e privado?

Conforme censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), há cerca de 45,6 milhões de pessoas em nosso país com algum tipo de deficiência e, destes, cerca de 13 milhões possuem deficiência motora (IBGE, 2021). Conforme a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), divulgada pelo Ministério da Economia em 2019, o mercado de trabalho ainda é resistente à contratação de PcDs, principalmente no que diz respeito aos cargos com maiores garantias de trabalho e previdência, uma vez que, dentre os 47 milhões de empregos formais relatados pelo documento, apenas 523.431 se destinavam às pessoas com alguma deficiência. Além disso, o documento demonstra que o tipo de deficiência, também algo definidor para a contratação, uma vez que, cerca de 45% dos contratados possuíam deficiência motora (Brasil, 2020).

Apesar da regulamentação, autores como Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas (2012) indicam que o número de vagas destinadas a pessoas com deficiência, bem como as condições de adequação necessárias para que a inclusão ocorra, ainda estão aquém de garantir os direitos legais vigentes, ressaltando, é claro, que as pessoas com deficiência fazem parte de uma minoria social historicamente excluída. Este fato leva à consideração de três tipos de empresas: as que não buscam a inclusão, de forma alguma e se limitam ao pagamento das multas destinadas aos que não cumprem as cotas; as que se esforçam para serem totalmente inclusivas; e, as que ainda

estão se abrindo para a inclusão, seja porque reconhecem o potencial das PcDs, seja porque se sentem pressionadas pela legislação.

Tendo em vista os argumentos expostos acima, propomos um estudo que compara diferentes empresas, dos segmentos público e privado, em diferentes níveis de desenvolvimento do processo de inclusão, na direção ao atendimento da legislação que determina a inclusão no mercado de trabalho. Determinamos que os participantes da pesquisa sejam escolhidos pelo tipo de deficiência, elencando a deficiência motora como frente de escolha, uma vez que a maioria das PcDs que ocupam os postos de trabalho em nosso país possuem essa deficiência. Contudo, não excluímos, para fins de levantamentos sociodemográficos e outros encaminhamentos, entender quais os outros tipos de deficiência presentes nas empresas pesquisadas. A seguir, apresentamos nossa fundamentação teórica, com vistas a debater os principais resultados de estudos que têm sido realizados nesta temática.

Ao definirmos um *escopo* válido para nossa fundamentação teórica, identificando os estudos já publicados sobre nosso tema de interesse, buscamos, prioritariamente trabalhos publicados por pesquisadores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João Del-Rei (UFSJ), bem como, estudos mais recentes disponíveis nos portais Scielo e CAPES. Iniciamos esta seção demonstrando a contribuição do trabalho de Maia e Carvalho-Freitas (2015), intitulado *O Trabalhador com Deficiência na Organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho*, cujo principal interesse foi demonstrar que, apesar da Lei de Cotas em nosso país, a inserção de pessoas com deficiência nas empresas ainda é um assunto tortuoso e delicado. Com base em pesquisa com profissionais de recursos humanos (RH) e Segurança do Trabalho (ST) de duas empresas e pessoas com deficiência contratados, as autoras evidenciam a falta de treinamento adequado e oportunidades equitativas de ascensão e a opção por determinados tipos de

deficiência, para que haja a contratação. Por outro lado, os funcionários com deficiência, em muitos casos, parecem não perceber a lógica que lhes rege, dizendo-se satisfeitos e valorizados em suas funções.

A dissertação de Marques (2018) intitulada *Paradoxos da Inclusão no Trabalho: um estudo com pessoas com deficiência no setor público* acompanhou 12 funcionários de uma universidade pública federal, tendo em vista os paradoxos que envolvem a inclusão no mercado de trabalho. Conforme aponta, tal processo de inclusão envolve três diferentes aspectos: questões de singularidade e pertencimento; as fronteiras e normas estabelecidas pelo ambiente empresarial; e sensações que gerem conforto ou desconforto nas relações estabelecidas com o cotidiano do trabalho e demais trabalhadores. Estes aspectos promovem tensões nos ambientes que visam promover um ambiente inclusivo para pessoas com deficiência. O estudo constatou que, no ambiente de trabalho, a inclusão é percebida pelas pessoas com deficiência como um fenômeno complexo e multifacetado, em meio a situações nas quais os participantes sentem-se mais valorizados quando se colocam como iguais aos seus colegas, ao contrário do exacerbamento da diferença que lhes marca. As barreiras arquitetônicas presentes no ambiente empresarial foram elencadas como os maiores limitantes, estabelecidas como a mesma queixa nos relatos de pessoas com deficiência visual, motora e auditiva.

Tendo em vista os processos de recrutamento e seleção, Carvalho-Freitas e Marques (2010) estabeleceram em: *Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho*, por meio um construto que buscou identificar a forma como a deficiência é interpretada por cerca de 227 alunos de cursos de Administração em três instituições distintas. Os dados revelam que os recrutadores em formação “tendem a construir explicações para justificar a diferença das PcDs” (Carvalho-Freitas; Marques, 2010, p. 122) e essas explicações estão relacionadas às formas como a

deficiência é qualificada e avaliada, em face do trabalho a ser desenvolvido. Além disso, essa linha de pensamento também mantém relação com as expectativas gerenciais de desempenho, em face do entendimento geral acerca do que determinada deficiência representa, em termos históricos, sobressaindo-se ao puro cumprimento das legislações vigentes, mas estabelecendo relações específicas de empresa para empresa.

Estes mesmos autores indicaram em: *Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis*, que há dois elementos básicos envolvidos na inserção de pessoas com deficiência nas empresas: a forma como os gerentes entendem a deficiência e as ações realizadas pelas empresas para que as condições de trabalho sejam adequadas às necessidades das PcDs. Assim, o *survey* realizado com 18 empresas brasileiras, consideradas socialmente responsáveis, indicou uma coexistência entre diferentes entendimentos acerca da deficiência, bem como, uma priorização acerca da adequação das condições ambientais do trabalho, em detrimento da sensibilização e práticas, promovidas pelo RH das empresas, em prol de atitudes inclusivas. A pesquisa indica então, que ainda há um longo caminho com dificuldades a serem superadas, mesmo para as empresas que se dizem socialmente responsáveis, já que ainda há muitas concepções de deficiência a serem entendidas e até superadas no mercado de trabalho.

A dissertação de Iglesias (2017): *A Pessoa com Deficiência e sua identidade para si na sociedade atual*, investigou como pessoas com deficiência física veem a si próprias e entendem a realidade a sua volta, tendo em vista as concepções da sociedade acerca de sua identidade. O trabalho foi realizado por meio de sete entrevistas semiestruturadas, com um grupo heterogêneo e deficiências congênitas e adquiridas, tipo de aquisição que, em geral, representa uma maior frustração às PcDs. O autor ressalta que é fundamental, para que se evitem os estereótipos e crenças de si como alguém em *déficit*, o desenvolvimento de comportamento autônomo e

independente, bem como, a recepção de um tratamento igualitário em diferentes instâncias sociais. Por meio da realização desta pesquisa, foi criada a noção de *identidade-para-além*, em contraposição a uma *identidade-deficiência*. Tais formas de entender-se, em meio ao social, moldam as relações estabelecidas durante a vida e atuam na promoção da subjetividade e identidade da pessoa com deficiência, que, em geral, é alvo de estigmas e preconceitos, sobretudo, reiteramos, no mercado de trabalho.

No trabalho de Nascimento, Damasceno e Assis (2011), nominado: *Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em Betim/MG*, questões sobre a percepção da empregabilidade das PcDs são direcionadas às pessoas com deficiência e gestores de empresas na cidade situada na região metropolitana de Belo Horizonte. Ao buscarem estabelecer uma relação entre a Lei de Cotas e o entendimento gerado acerca da inclusão das pessoas com deficiência, os autores apontam que os dispositivos da lei ainda são pouco conhecidos, o que favorece a aplicação ineficaz. Além disso, dentre os gestores da cidade que conhecem a lei, impera a rejeição, uma vez que esta política ainda é regida por impedimentos econômicos e, principalmente, o preconceito acerca das potencialidades das PcDs. De acordo com os autores, as empresas que contam com mais de 100 funcionários entendem a necessidade do cumprimento da Lei, mas não a cumprem sistematicamente. Enquanto isso, as empresas com menos de 100 funcionários realizam essa inclusão de forma ainda tímida. Há uma preferência pela contratação de funcionários com comorbidades físicas, em face de outras deficiências, contudo, tais funcionários acabam ocupando cargos em nível operacional, com poucas possibilidades de ascensão profissional.

Em 2009, o trabalho de Ribeiro e Carneiro intitulado *A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho*, evidenciou que, no período compreendido entre 2000 e 2007, a insatisfação dos empresários,

em relação ao cumprimento da referida lei, ocasionou na baixa adesão pelas empresas que, em tese, estariam sujeitas a esse cumprimento, gerando autuações pelo Ministério Público de Belo Horizonte. Com base nestas autuações e nas defesas oferecidas pelas empresas, em devolutiva ao descumprimento, os autores determinaram alguns elementos caracterizam um perfil, comumente contratado pelas empresas cumpridoras da Lei, que acaba reproduzindo um cenário de exclusão de algumas deficiências no ato da contratação. Em geral, as empresas buscam por pessoas cuja inserção não requer adaptações em seu ambiente, ou signifique a queda na produtividade em setores produtivos. A preferência na contratação é, com frequência, atribuída a deficientes físicos, mas que não necessitem de cadeira de rodas para sua locomoção. Além disso, os postos de trabalho destinados às PcDs são pouco valorizados, atribuindo, em geral, até dois salários mínimos como pagamento. Os autores ressaltam a importância do aumento da fiscalização, aplicação de multas pelo descumprimento e modificações na lei, que não considera essa predileção por certas deficiências em detrimento de outras, o que fomenta a seletividade e discriminação de cegos, surdos, pessoas com doenças mentais ou mesmo cadeirantes.

Tendo em vista a inclusão de trabalhadores PcDs no segmento de ensino privado, Delgado e Goulart (2011), com o trabalho: *Práticas de Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência em uma instituição do setor educacional,* buscaram compreender quais as estratégias adotadas pela empresa para adaptar e promover o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência por ela contratadas. As entrevistas com 13 funcionários demonstram que as políticas de inclusão estão em desenvolvimento, nesta empresa, demonstrando que ela não apenas cumpre a lei de cotas, mas busca promover, de fato uma inclusão, para além dos percentuais arregimentados. No que diz respeito à infraestrutura, o setor de Engenharia e Arquitetura tem promovido ações para facilitar o acesso às dependências e, além disso, os treinamentos desenvolvidos pelo RH têm buscado promover um tratamento igualitário, com a

promoção de treinamentos coletivos e que não segreguem "trabalhadores com deficiência" e "sem deficiência". Tais ações têm promovido resultados semelhantes entre todos os funcionários. Apesar disso, a pesquisa demonstra que os demais funcionários não são, essencialmente, preparados pela empresa para a interação com as PcDs.

Em uma mesma direção, o trabalho de Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas (2012) intitulado *Valores Organizacionais e Concepções de Deficiência: a percepção de pessoas incluídas*, verificou o ponto de vista de pessoas com deficiência, no que diz respeito aos próprios processos de inclusão ou exclusão no mercado de trabalho ao que diz respeito aos valores organizacionais. A empresa pesquisada é considerada uma referência em inclusão e, além de 15 trabalhadores com deficiência, gestores da empresa e demais colegas de trabalho foram ouvidos em entrevistas. Os resultados levantados pelas autoras evidenciam a importância de a inclusão ser um projeto organizacional compartilhado, o que pressupõe a existência de estratégias e políticas para tornar, de fato, a legislação uma realidade. A sensação de pertença gerada nas PcDs pela empresa, conforme indicam, direciona novas possibilidades para se pensar questões identitárias, já que a inclusão é tida como uma questão de prestígio, o que poderia, em tese, melhorar a forma como as pessoas com deficiência são vistas na sociedade, diminuindo os estigmas sociais aos quais elas são sujeitas e subjugadas.

Em outro segmento empresarial, Brite (2009), em sua dissertação de mestrado intitulada: *Análise das concepções de gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em redes de supermercados*, pesquisou o entendimento de 18 gestores de uma rede de supermercados do Rio de Janeiro, sobre a inclusão de pessoas com deficiência em suas unidades. A autora salienta que a forma como os gestores entendem a deficiência tem pautado as ações organizacionais. Além das entrevistas com os gerentes, foram aplicados questionários sociodemográficos aos funcionários. Os resultados desta pesquisa indicam diferentes

concepções sobre a deficiência, desde o reconhecimento dos ganhos, para as empresas, com a inserção de PcDs, em outros casos, os gestores entendem como precária essa inserção, considerando que as PcDs são dotadas de limitações decorrentes, inclusive, da vontade divina. Assim, a forma como os gestores entendem, pessoalmente, a inclusão ou a exclusão, afeta diretamente a forma como esse processo ocorre para os funcionários, indo além das diretrizes governamentais ou dispositivos da organização.

Por sua vez, a pesquisa de Júnior (2019) intitulada como *Os impactos do contato com pessoas com diferenças funcionais nas concepções de deficiência de futuros gestores*, indica a importância de um contato intergrupal positivo, entendido como a geração de uma maior interação social e estabelecimento de relações de amizade com pessoas com deficiência, na formação de futuros gestores. A teoria do contato intergrupal, segundo o autor, diz respeito à promoção do contato devidamente gerenciado e face a face, entre diferentes grupos, ainda durante a formação dos estudantes e de forma sistematicamente construída pela instituição de ensino superior. Conforme a aponta a pesquisa realizada com 196 universitários, estudantes dos cursos de Engenharia de Produção e Administração, esse contato favorece a diminuição de preconceitos e discriminação, gerando uma visão positiva da inclusão no mercado de trabalho e favorecendo uma valorização social das Pessoas com Diferença Funcional (PcDFs)[3] em diferentes espaços sociais. Ações como essa favorecem para que competências como a liderança, a visão de negócio, o bom relacionamento interpessoal, a ética, as atitudes proativas, dentre outras, sejam também exercidas para que os gestores se formem suficientemente, para lidar com as diferenças e estimular a redução dos preconceitos no mercado de trabalho.

[3] Termo utilizado pelo autor para substituir o uso do termo *deficiência*, promovendo um maior enfoque na diferença e não na falta que a noção de deficiência pode provocar.

A breve revisão bibliográfica apresentada neste trabalho visa demonstrar que a Lei de Cotas, de fato, representa um avanço no que diz respeito à inserção de PcDs no mercado de trabalho, o que não significa que a regulamentação não apresente gargalos, ou mesmo que o preconceito e estigma sobre pessoas com deficiência tenha sido cessado, com essa inserção. Ao refletirmos sobre as palavras inserção e inclusão, é latente entender que as evidências indicam para uma inserção, tendo em vista os prejuízos que o não cumprimento da Lei podem representar. Contudo, ainda há um caminho longo para que esses profissionais se sintam, de fato, parte da empresa, reconhecidos identitariamente em suas diferenças e com possibilidades de ascensão por meio do trabalho.

Interessamo-nos, nesta proposta de pesquisa, em um trabalho que se paute nas trajetórias de vida e acompanhamento das rotinas de funcionários com deficiência motora nos setores público e privado, de empresas brasileiras. Ao propormos conhecer as trajetórias destas pessoas, estamos considerando entender como elas se constituem, enquanto sujeitos, tendo em vista a formação de sua personalidade e autoimagem. Para tanto, inspiramo-nos nos estudos que se pautam na abordagem (auto)biográfica (Delory-Momberg, 2012; Pineau, 2006), uma vez que, "[...] hoje a vida e suas diferentes formas são cindidas pelo esfacelamento, quase generalizado, das fronteiras entre vida pessoal e vida profissional, vida privada e vida pública, vida social e vida familiar e mesmo vida e morte, vida passada e vida futura (Pineau, 2006, p. 42).

Indicamos o estudo com as trajetórias, porque entendemos que elas sejam capazes de nos apresentar elementos importantes em relação ao desenvolvimento das noções de inserção e inclusão no mercado de trabalho. O fragmento abaixo indica a importância da consideração do contexto histórico e do espaço social nos quais as PcDs estão inseridas, tendo em vista a forma como são consideradas no ambiente de trabalho. Essa consideração será primordial para que sentimentos de pertencimento sejam criados ou não, durante suas trajetórias laborativas.

> [...] o conceito de diversidade, quando contempla minorias – pessoas com deficiência, por exemplo, precisa necessariamente levar em consideração o contexto histórico e o espaço social em que elas estão inseridas, pois eles oferecem as possibilidades de classificação, atribuição de características distintivas e as justificativas para as ações relacionadas a essas minorias, modificando a relação de forças entre pessoas com e sem deficiência (Carvalho-Freitas; Marques, 2010b, p. 499).

Neste sentido, considerando a influência entre a constituição de si, tanto em relação à esfera pessoal, quanto ao ambiente profissional, propomos um estudo exploratório, comparativo e de cunho qualitativo e quantitativo, tendo em vista que os setores produtivos público e privado possuem diferentes legislações e regimentos aos quais as PcDs estão sujeitas. O número de participantes, bem como de entidades escolhidas será definido à *posteriori*. Realizaremos entrevistas semiestruturadas com PcDs, gestores e RH. Além disso, as rotinas dos funcionários com deficiência motora serão acompanhadas por cerca de três meses, por meio de diário de campo (eletrônico ou manuscrito), produzido pelos próprios participantes da pesquisa. Este recurso visa compreender as especificidades da rotina de trabalho, bem como, o entendimento dos participantes acerca das funções que desempenham e os recursos empresariais em prol da própria inclusão. Outro recurso utilizado será a análise de documentos que buscam orientar a inclusão nas entidades como: estatutos, atas de reuniões nas entidades, nos sindicatos em outros espaços que se relacionem aos participantes no que diz respeito à capacidade laborativa.

Além dos instrumentos de pesquisa já citados, propomos também a aplicação de questionários a todas as PcDs que trabalham nas empresas, tendo em vista também a geração de dados que pensem a deficiência, como um todo, visando caracterizar não apenas os participantes, mas também compreender as estratégias utilizadas (ou não) para a inclusão das

organizações analisadas. Por meio deste questionário, teremos informações, como por exemplo, quantitativos acerca das contratações por tipo de deficiência, principais funções para as quais as PcDs são contratadas, tempo de serviço médio nas empresas, salário médio, grau de satisfação quanto ao comportamento organizacional e políticas de inclusão (se houver), promovidas pelas empresas, possibilidades de ascensão profissional (ou não), relacionamento interpessoal com colegas de trabalho, dentre outras informações. Entendemos que a triangulação de dados será importante para que nossos objetivos sejam alcançados, por meio da geração de diferentes informações e com a utilização de diferentes instrumentos (entrevistas, questionários, diários, etc) (Minayo, 2005).

Tencionamos utilizar, para as análises dos materiais gerados com a pesquisa (material bibliográfico, transcrições de entrevistas, questionários respondidos, diários escritos e documentos empresariais e políticas governamentais), a Análise de Conteúdo (Bardin, 1977), que busca sistematizar os conteúdos em três diferentes fases: a fase da pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, com a interpretação. Essa sistematização promove elementos para uma análise vertical das informações levantadas, resultando em um aumento da consistência dos dados gerados. As classificações nos discursos dos participantes e relatos nos diários serão importantes para compreendermos as vivências deles nas empresas pesquisadas.

Anunciamos que nossa investigação ainda se encontra em andamento, o que nos impede, neste momento, de anunciar resultados, mesmo que preliminares, sobre a investigação. Contudo, a reflexão trazida aqui suscita questionamentos sobre o real papel das empresas brasileiras nos processos de inclusão das pessoas com deficiência, sobretudo, a deficiência motora, que constitui o tipo de deficiência com mais aceitabilidade na contratação de PCD’s. Apesar da aparente inclusão, notada pela presença de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as realidades nas quais esses trabalhadores se encontram devem ser investigadas mais

de perto, tendo em vista a influência do ambiente laboral em sua identidade individual. Por esse motivo as categorias inserção e inclusão devem problematizar relações mais amplas que repercutem na forma como essas pessoas poderão conduzir suas atividades, sentindo-se ou não, parte do processo empresarial.

REFERÊNCIAS

Amaral, Lígia Assunpção. (1996). Deficiência: questões conceituais e alguns de seus desdobramentos. *Cadernos de Psicologia* n. 1. Disponível em: https://www.cadernosdepsicologia.org.br/index.php/cadernos/article/view/7. Acesso em: 09 jun. 2022.

Avila-Vitor, Maria Regina do Carmo; Carvalho-Freitas, Maria Nivalda de. (2012). Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 32, n. 4, p. 792-807. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932012000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 mar. 2021.

Bardin, Laurence. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Borsay, Anne. (2002). History, Power and Identity. *In.:* Barnes, Colin; Oliver, Mike; Barton, Len. (Org.). *Disability studies today*. Cambridge: Polity Press.

Brasil. (1990). *Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990.* Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 12 mar. 2021.

Brasil. (1991) *Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: Acesso em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. 12 mar. 2021.

Brasil. (1996). *Resolução nº 196, de 10 de outubro de 1996*. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/1996/res0196_10_10_1996.html. Acesso em: 10 out. 2019.

Brasil. (2020). Ministério da Economia. *Relação Anual de Informações Sociais RAIS, Ano-base de 2019*. 2020. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2019/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2019.pdf. Acesso em: 16 mar. 2021.

Brite, Roberta Bezerra. (2009). *Análise das Concepções de Gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados.* Dissertação (Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas e Formação Humana). Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.bdtd.uerj.br/handle/1/14876. Acesso em: 09 jun. 2022.

Carvalho-Freitas, Maria Nivalda de; Marques, Antônio Luiz. (2010a). Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. RAM, *Rev. Adm. Mackenzie* (Online), São Paulo, v. 11, n. 3, p. 100-129. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712010000300007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 mar. 2021.

Carvalho-Freitas, Maria Nivalda de; Marques, Antônio Luiz. (2010b). Inserção de Pessoas com Deficiência em Organizações Brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis. *Gestão. Org Revista Eletrônica de Gestão Organizacional* 8 (3): 483 – 502. Disponível em: https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/view/21664. Acesso em: 09 jun. 2022.

Declaração de Salamanca. (1994). *Sobre princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais.* Salamanca – Espanha. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf. Acesso em: 09 jun. 2022.

Delgado, Marilene da Conceição Siqueira; goulart, Íris Barbosa. (2011). Práticas de Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência em uma instituição do Setor Educacional. *Pesquisas e Práticas Psicossociais* 6(1), São João del-Rei. Disponível em: https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/psi-50233. Acesso em: 09 jun. 2022.

Delory-Momberger, Christine. (2012). *A condição biográfica: ensaios sobre a narrativa de si na modernidade avançada*. Tradução de Carlos Eduardo G. Braga, Maria da

Conceição Passeggi e Nelson Patriota. Natal: EDUFRN. Disponível em: https://www.revistas.uneb.br/index.php/rbpab/article/view/9107. Acesso em: 09 jun. 2022.

Iglesias, Victor Dinalli Ornellas. (2017). *A Pessoa com Deficiência e sua Identidade para si e na sociedade atual*. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei. São João del-Rei MG, 123. Disponível em: https://www.jurua.com.br/shop_item.asp?id=26378. Acesso em: 09 jun. 2022.

Junior, Alex Roberto Nogueira de Rezende. (2019). *Os impactos do contato com pessoas com diferenças funcionais nas concepções de deficiência de futuros gestores*. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei. São João del-Rei MG, 72 p. 2019. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1413-294X2021000100005. Acesso em: 09 jun. 2022.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE. (2010). População residente por tipo de deficiência permanente, 2010. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9749&t=destaques. Acesso em: 09 mar. 2021.

Maia, Andréia Maria de Carvalho; Carvalho-Freitas, Maria Nivalda de. (2015). O Trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. *REAd. Rev. eletrôn. adm*. Porto Alegre, v. 21, n. 3, p. 689-718. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112015000300689&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 mar. 2021.

Marques, Davi Sampaio. (2018). *Paradoxos da Inclusão no Trabalho: um estudo com pessoas com deficiência no setor público*. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria) - Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza CE, 96 p. Disponível em: http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/37050. Acesso em: 09 mar. 2021.

Minayo, Maria. Cecília. de Souza. Introdução. In: Minayo, M. C. S.; Assis, S. G.; Souza, E. R. (Org.). (2005). *Avaliação por triangulação de métodos:* Abordagem de Programas Sociais. Rio de Janeiro: Fiocruz.

Nascimento, Luiz Carlos do; Damasceno, Gilberto José Barros; Assis, Lamounier Josino de. (2011). Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência em Betim/MG. *Pesquisas e Práticas Psicossociais* 6(1), São João del-Rei. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/38/EOR-B1395.pdf. Acesso em: 09 jun. 2022.

Omote, Sadao. (1999). Normalização, Integração, inclusão. *Ponto de Vista*, v. 1, n. 1. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/pontodevista/article/view/1042. Acesso em: 09 jun. 2022.

Pineau, Gaston. (2006). As histórias de vida como artes formadoras da existência. In: Souza, Elizeu Clementino de & Abrahão, Maria Helena Menna Barreto (Org.).

Tempos, Narrativas e Ficções: a invenção de si. Porto Alegre: EDPUCRS; Salvador: EDUNEB.

Ribeiro, Marco Antônio; Carneiro, Ricardo. (2009). A Inclusão Indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *o&s* - Salvador, v.16 - n.50, pp. 545-564. Disponível em: https://www.scielo.br/j/osoc/a/wBLYwySGYjQyBTPPWhgwxrB/abstract/?lang=pt. Acesso em: 09 jun. 2022.

DESENHO DO TRABALHO CONTRIBUI PARA PADRÕES SUSTENTÁVEIS DOS TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA?

Padrões Sustentáveis na Educação Básica

DOES WORK DESIGN CONTRIBUTE TO SUSTAINABLE PATTERNS OF WORKERS IN BASIC EDUCATION?

Basic Education Workers' Sustainable Patterns

¿CONTRIBUYE EL DISEÑO DEL TRABAJO A PATRONES SOSTENIBLES DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN BÁSICA?

Patrones sostenbiles en la educación

Brenda Soares Viana, Fabiana Queiroga, Amalia Raquel Pérez Nebra,

Eva Maria Lira Rodrígues

Resumo

A educação brasileira enfrenta dificuldades com o desempenho e o adoecimento da categoria, sugerindo que as características do trabalho podem afetar ambas as variáveis. O objetivo deste trabalho foi descrever as características do trabalho que aumentam a probabilidade de os trabalhadores da educação estarem nos padrões feliz-e-produtivo. Participaram da pesquisa 4.598 servidores da Secretaria de Educação do Distrito Federal (SEEDF) que responderam aos questionários de desenho do trabalho (versão brasileira, com 18 fatores), bem-estar (contendo 3 fatores) e desempenho. Os resultados mostraram que as características da tarefa, sociais, e contextuais aumentam a chance de estarem no quadrante feliz-produtivo, e que características de suporte social, identidade da tarefa, feedback dos outros, autonomia no planejamento do trabalho, e feedback do trabalho possuem, nesta ordem, maior intensidade na probabilidade de pertença ao grupo independente da variável de bem-estar mensurada, e devem ser consideradas para fins de intervenções.

Palavras-chave: Características do trabalho, desenho do trabalho, trabalhador feliz e produtivo

Abstract

Brazilian education faces difficulties with performance and illness in the category, suggesting that the characteristics of the work can affect both variables. The objective of this study was to describe the work characteristics that increase the odds of being in the happy-productive patterns of education workers. A total of 4.598 employees of the Secretariat of Education of the Federal District (SEEDF) participated in the research, answering questionnaires about work design (Brazilian version, with 18 factors), well-being (containing 3 factors) and performance. The results showed that task, social, and contextual characteristics increase the probability to be in the happy-productive pattern, and that social support, task identity, feedback from others, autonomy in work planning, and feedback from work have, in this order, greater intensity in

the probability of belonging to the independent group of the measured well-being variable and should be considered for intervention purposes.

Key words: Work characteristics, work design, happy and productive worker

Resumen

La educación brasileña tiene dificultades con el performance y la dolencia de la categoría, lo que sugiere que las características del trabajo pueden afectar a ambas variables. El objetivo de este estudio fue describir las características del trabajo que aumentan la probabilidad de los trabajadores de la educación se encuentren en los patrones feliz-e-productivos. Participaron en la investigación 4.598 servidores de la Secretaría de Educación del Distrito Federal (SEEDF) que respondieron a los cuestionarios de diseño de trabajo (versión brasileña, con 18 factores), de bienestar (que contiene 3 factores) y de desempeño. Los resultados mostraron que las características de la tarea, sociales y contextuales son las que aumentan la probabilidad de estar en el cuadrante feliz-productivo, y que el apoyo social, la identidad de la tarea, la retroalimentación de los demás, la autonomía en la planificación del trabajo y la retroalimentación del trabajo tienen, por este orden, mayor intensidad en la probabilidad de pertenecer al grupo independiente de la variable de bienestar medida, y deben ser consideradas para la intervención.

Palabras claves: Características del trabajo, diseño del trabajo, trabajador feliz y productivo

A educação é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal a todos os brasileiros e tem o professor como principal facilitador do processo de aprendizagem. O desempenho desse profissional pode ser mensurado de forma subjetiva, a partir de sua autopercepção e de forma objetiva, através de índices educacionais (IDEB, SAEB e PISA). Os resultados desses índices não têm sido satisfatórios, e as escolas que compõem a Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF) têm apresentado dificuldades com relação ao seu desempenho. Agregado a este cenário, o elevado índice de afastamento no trabalho sugere baixo bem-estar da categoria, o que, de forma combinada, temos uma categoria infeliz-e-improdutiva. Dessa forma, o objetivo deste trabalho é descrever quais são as características do trabalho que aumentam a probabilidade de os profissionais estarem em padrões felizes-e-produtivos.

Os docentes das Unidades Escolares da SEEDF têm apresentado diversos afastamentos laborais por motivos de saúde. A profissão docente é considerada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma das mais estressantes e com repercussões evidentes na saúde física, mental e no desempenho profissional (Reis et al., 2006). Uma das justificativas dos índices educacionais aquém do esperado e do maior adoecimento docente está na relação entre o bem-estar e desempenho dos atores envolvidos no contexto educacional que não é apresentada de forma sustentável para ambas as variáveis. É necessário fomentar uma sinergia positiva, caracterizada por Peiró et al. (2014) como “sinergia do bem-estar produtivo sustentável” (SBPS), de forma prática e gerenciável, para auxiliar profissionais da educação e gestores a lidarem com o fenômeno.

A relação entre bem-estar e desempenho foi, por vários anos, fundamentada na tese do “trabalhador feliz e produtivo” (*Happy-Productive Worker Thesis* - HPWT), a qual afirma que trabalhadores com maiores níveis de bem-estar tendem a apresentar melhor desempenho no

trabalho, em comparação com trabalhadores com níveis mais baixos de bem-estar. Porém, esse estudo possui algumas limitações como o foco apenas no bem-estar hedônico em detrimento do bem-estar eudaimônico, além de considerar fundamentalmente o desempenho da tarefa, ou seja, apenas uma das dimensões analisadas no conceito, além da linearidade da relação entre as duas variáveis, ao assumir que o trabalhador feliz é produtivo e que o trabalhador produtivo é feliz, embora outros padrões de relações possam existir, especialmente aqueles que estabelecem associações negativas entre essas duas variáveis (Peiró et al., 2019; Pérez-Nebra, Ayala et al., 2021).

Em outras palavras, a tese do trabalhador feliz-e-produtivo não explica nuances da relação entre bem-estar e desempenho. Com o objetivo de superar as limitações deste modelo, surge a proposta de estudar a relação entre bem-estar e desempenho por padrões, onde relações positivas e negativas entre os construtos são possíveis, ou seja, onde o trabalhador pode ser "feliz-improdutivo" ou "infeliz-produtivo" no ambiente organizacional e o estudo de Peiró et al., 2019; Pérez-Nebra, Ayala et al., 2021 sugere que é importante considerar esses padrões antagônicos no redesenho da tese do trabalhador "feliz-produtivo". A proposta de observar padrões dispõe a promoção e manutenção longitudinal da sinergia dos trabalhadores felizes e que apresentam alto desempenho laboral.

Dessa forma, são apresentadas quatro interações básicas entre as variáveis, que podem ser separadas por quadrantes, relações antagônicas como "feliz-improdutivo" ou "infeliz-produtivo" e relações sinérgicas como "feliz-produtivo" ou "infeliz-improdutivo", como mostra a Figura 1, onde o padrão "feliz-produtivo" é esperado e sustentável no longo prazo, diferente dos demais que podem levar ao adoecimento profissional (Ayala et al., 2017; Peiró et al., 2014, 2015; Latorre et al., 2021). Embora esta proposta de quatro quadrantes seja coerente, ela é fundamentalmente empírica, pois deixa de ter o foco apenas na relação entre variáveis, e passa

a ter como ponto central a forma como essas variáveis se configuram para o indivíduo. Há estudos sugerindo que a depender do tipo de variável estudada e da fonte de avaliação não se encontrem 4 quadrantes, mas sim 3 quadrantes (e.g. Peiró et al., 2019).

Figura 1

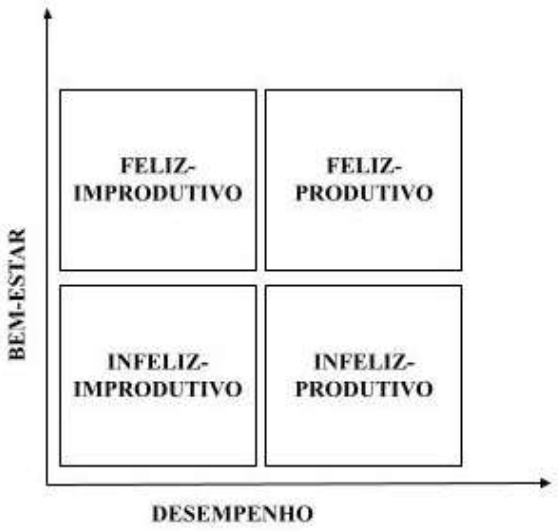


Figura 1*: Quatro interações básicas entre variáveis de bem-estar e desempenho*

A relação entre bem-estar e desempenho aparece diversas vezes na literatura. Warr (2007) afirma que é irreal desassociar a felicidade de desempenho e que a satisfação no trabalho e o desempenho no trabalho derivam de um compromisso um com o outro. Tendo em vista que os problemas na educação podem ser mais bem compreendidos pela relação entre bem-estar e desempenho, é possível propor como primeira hipótese (H1):

Hipótese 1: Haverá quatro quadrantes da relação entre bem-estar e desempenho no contexto da educação básica.

Ao considerar a relação não linear entre as duas variáveis, bem-estar e desempenho, se faz necessário conhecer um pouco sobre cada um desses constructos. O bem-estar subjetivo faz referência às avaliações cognitivas e emocionais que as pessoas fazem sobre suas vidas, e está baseado na existência de afetos positivos, ausência de afetos negativos e na satisfação com a

vida (Diener et. al., 1999). Na abordagem de bem-estar geral, existem duas perspectivas predominantes, a hedônica em que o bem-estar se baseia na ideia de felicidade e compreende experiências individuais de prazer e desprazer, a qual decorre de julgamentos sobre os elementos positivos e negativos da vida (Ryan & Deci, 2001). E a perspectiva eudaimônica que tem a autorrealização do indivíduo, o alcance de um propósito de vida e o crescimento pessoal como elementos centrais (Ryff & Singer, 2008). Dessa forma, o bem-estar no trabalho pode ser conceituado como a prevalência de emoções positivas e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve suas habilidades e avança no alcance de suas metas de vida (Paschoal & Tamayo, 2008). Esta tríade, entre emoções negativas, emoções positivas e realização no trabalho será a utilizada no presente trabalho.

Mensurar o desempenho no trabalho no contexto educacional é uma tarefa desafiadora devido às características inerentes ao trabalho educacional. Medir o desempenho através de outras pessoas pode ser problemático porque o observador pode não ter conhecimento adequado ou porque o comportamento alvo depende de vários processos que não são plenamente observáveis por um único público (Warr & Nielsen, 2018). O desempenho na educação não é apenas de tarefa, ele também é de contexto (Pérez-Nebra, Ayala et al., 2021) e mesmo com alguma crítica de aquiescência, a autoavaliação geral dos profissionais é uma alternativa que será a utilizada no presente trabalho (Andrade et al., 2020).

Peiró e colaboradores (2014; 2015) quando propuseram o estudo de padrões de bem-estar e desempenho também sugeriram que seria preciso avançar em descrever quais são as variáveis que podem predizer tais padrões. No contexto educacional, Magalhães (2019) e Diehl (2016) afirmam que a transferência da responsabilidade para o profissional pelo fracasso escolar se contrapõe aos dados de condições de trabalho degradantes, organização ineficaz do ambiente

de trabalho, excesso de demandas físicas, ou seja, características do trabalho na educação que geram frustração, sensação de fracasso, exaustão, adoecimento e o mal-estar desse profissional.

Há evidências de que o ambiente de trabalho influencia na percepção de bem-estar/mal-estar do desempenho docente (Rebolo & Bueno, 2014). Essas evidências sugerem trabalhar com características que são consideradas o centro do desenho do trabalho, (Vough & Parker, 2008), assim, quanto mais características que sejam positivas e motivadoras elas promoverão o bem-estar e desempenho (Morgeson e Humphrey, 2006). Portanto, com o objetivo de influenciar a relação entre as duas variáveis de forma sinérgica e positiva, o modelo de características do trabalho é considerado o mais apropriado para predizer as variáveis que influenciam nessa relação.

O modelo das características do trabalho (do inglês *Job Characteristics Model - JCM*), foi proposto por Hackman e Oldham (1976) e era descrito com cinco principais características: variedade, autonomia, feedbacks, significado e identidade da tarefa. Estes foram associados a comportamentos desejáveis à organização como satisfação no trabalho e redução da rotatividade. Mas o modelo utiliza um número limitado de características e foi considerado insuficiente para aplicação em um ambiente complexo como o organizacional (Parker & Wall, 1998). O desenho do trabalho apresenta características adicionais às cinco centrais, e Morgeson e Humphrey (2006) propuseram uma taxonomia de desenho do trabalho com medidas específicas para suas categorias e subcategorias que podem ser mensuradas através do Questionário de Desenho do Trabalho (do inglês *Work Design Questionnaire - WDQ*).

O desenho do trabalho é tipicamente descrito como "o conteúdo e a organização de suas tarefas de trabalho, atividades, relacionamentos e responsabilidades" (Parker, 2014; p. 662). O tema vem sendo pesquisado por décadas e é amplamente aceito que a forma como o trabalho é desenhado tenha implicações em diversos aspectos laborais. O desenho do trabalho é

reconhecido como um antecedente fundamental do bem-estar e desempenho (Parker et al., 2017). A associação do desenho do trabalho com a motivação é amplamente pesquisada, porém, sua relação com o bem-estar é vista em menor quantidade na literatura (Montañez-Juan et al., 2019; Morgeson & Humphrey, 2006; Pérez-Nebra et al., 2020; Stegmann et al., 2010).

O Questionário de Desenho do Trabalho já foi adaptado e utilizado em diversos países, e no Brasil o instrumento é composto por dezoito fatores, adaptado por Borges-Andrade et al., (2019) e contempla as quatro principais dimensões do desenho do trabalho (características da tarefa, do conhecimento, sociais e de contexto). As características intrínsecas da tarefa, como autonomia, significado, são consideradas as mais centrais e com diversas evidências de que elas são importantes para o bem-estar do trabalhador de educação (e.g. Guise, 1988; Pérez-Nebra et al., 2020; Rebolo & Bueno, 2014). Entretanto, as características de conhecimento, também intrínsecas da tarefa não apresentam a mesma evidência empírica. As caraterísticas sociais, extrínsecas ao trabalhador, muitas vezes protetivas como o suporte social, tem se apresentado como um preditor de realização no trabalho (Pérez-Nebra et al., 2020), mas não para absenteísmo no trabalho (Pérez-Nebra, Sticca et al., 2021). Finalmente, as características de contexto emergem explicando o mal-estar (i.e., absenteísmo no trabalho, Pérez-Nebra, Sticca et al., 2021) e a realização no trabalho (Pérez-Nebra et al., 2020).

Ao considerar o contexto do trabalho docente e o uso desse modelo, é possível sugerir as seguintes hipóteses:

H2 - As características da tarefa melhor predizem o quadrante feliz-produtivo;

H3 - As características de conhecimento não predizem o quadrante feliz-produtivo;

H4 - As características sociais predizem o quadrante feliz-produtivo;

H5 - As características contextuais predizem o quadrante feliz-produtivo.

O presente trabalho visa preencher lacunas na literatura como a da relação entre bem-estar e desempenho no contexto docente, além de propor variáveis situacionais e gerenciáveis, que podem ser utilizadas para fomentar um trabalho mais sustentável longitudinalmente aos professores.

Método

Participantes

Os critérios de inclusão da pesquisa foram: i) ser servidor da Secretaria de Educação do Distrito Federal e ii) ter o questionário inteiramente completado. Assim, 4.598 participantes atenderam os critérios, entre os servidores, 72,3% são mulheres, 63,5% são casados, 74,8% são professores, 8,6% são agentes, 2,3% são analistas, 4,1% são monitores, 3,3% são orientadores, 6,8% são técnicos. A média de idade desses servidores é de 44,24 (DP = 8,40). Dos professores, 31,3% não atuam como professor, 27,7% atuam em atividades, 16,9% atuam em linguagens (artes, educação física, língua portuguesa, língua estrangeira, música), 6,2% atuam em ciências humanas, 5,2% em ciências da natureza, 3,6% em matemática. 53,5% desses professores são especialistas. Desses, 85,0% são professores não readaptados, 2,5% estão em processo de readaptação, 12,5% são readaptados. Do total, 4,5% são Pessoas com Deficiência (PCD).

Instrumentos

Bem-estar no Trabalho. Foi aplicada uma versão reduzida da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), composta por três fatores (Demo & Paschoal, 2016; Paschoal & Tamayo, 2008). Essa escala foi reduzida para melhor atender aos objetivos da pesquisa, contendo os mesmos fatores originais. Essa redução considerou as maiores cargas fatoriais de cada fator previsto na escala original que se apresentaram da seguinte forma: Realização (5 itens, Omega = 0.84), Afetos Positivos (4 items, Omega = 0.94), e Afetos Negativos (5 itens, Omega = 0.92). Uma escala de concordância com amplitude de cinco pontos ancorada nos extremos de 1

=Discordo totalmente a 5 = Concordo totalmente foi usada para responder aos itens. Os índices de ajuste da estrutura fatorial se mostraram adequados (x2/df = 14.76; CFI = .98; TLI = .97; NNFI = .97; RMSEA = .06; SRMS = .04).

Escala de autoavaliação de desempenho no trabalho: Escala de autorrelato de fator único contendo 10 itens de desempenho no trabalho adaptados e escala reduzida, alpha = 0,92 (Andrade et al., 2020), também de amplitude de 5 pontos ancorada nos extremos. Esta escala contém itens de desempenho relacionados à tarefa e ao contexto. O índice de ajuste foi aceitável (x2/df = 26,50; CFI = 0,92; TLI = 0,89; NNFI = 0,89; RMSEA = 0,12; SRMS = 0,04).

WDQ - Work Design Questionnaire - Questionário de Desenho do Trabalho proposto por Borges-Andrade contém 18 itens: As características da tarefa incluem autonomia de decisão e autonomia de agendamento, variedade de tarefa, significado da tarefa, identidade da tarefa, e feedback da tarefa. As características do conhecimento incluem complexidade, processamento de informações, solução de problemas (que inclui variedade de habilidades) e especialização. As características sociais incluem suporte social, interdependência, interação fora da organização e feedback dos outros. E as características contextuais do trabalho incluem conforto, demandas físicas, condições de trabalho e uso de equipamentos, também respondidos em uma escala de concordância de 5 pontos. (x2/df = 10,03; CFI = 0,90; TLI = 0,90; NNFI = 0,90; RMSEA = 0,05; SRMS = 0,06).

Controle de variáveis. As variáveis demográficas dos funcionários foram controladas. As variáveis pessoais utilizadas foram idade e sexo. As variáveis de trabalho foram: tempo de trabalho na organização em anos e tempo na profissão em anos.

Procedimentos de Coleta

Foi utilizado procedimento misto para a coleta de dados, lápis e papel e online. Para a aplicação com lápis e papel, houve dois procedimentos: (a) pesquisadores foram às escolas e aplicaram aos colaboradores que tinham interesse em participar e (b) coordenadores pedagógicos foram treinados a aplicar em suas respectivas escolas. Na coleta online, o envio foi realizado pelo corpo responsável pelos e-mails registrados na instituição. Em todos os casos, apresentou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para que o respondente pudesse conhecer os objetivos de pesquisa e seguir com sua participação de forma voluntária.

Aspectos éticos

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Brasília (CAAE: 53743316.2.0000.0023- SEEDF). Durante toda a fase da pesquisa, foi garantido total anonimato dos respondentes e sigilo das respostas fornecidas. Além disso, foram realizadas devolutivas sobre os resultados da pesquisa em diversas instâncias da SEEDF, conforme compromisso firmado inicialmente.

Análise de Dados

Todas as análises foram realizadas com o software R, versão 4.0.4. Os procedimentos foram divididos em duas etapas. Nas análises preliminares, foram conduzidas a limpeza do banco de dados e produzidos os indicadores da estrutura fatorial das escalas.

Análise de Cluster

Para testar a hipótese dos quatro padrões uma análise K-means de cluster foi realizada com os fatores de bem-estar e desempenho. Os ajustes de cluster, que apresentaram silhueta positiva, (acima zero) foram considerados aceitáveis (Rousseeuw, 1987). Usou-se também o método pela soma dos quadrados (WSS – Within Sum of Squares) para estimar o número ótimo

de clusters, os pares de combinações de variáveis, e são sugeridos quatro clusters. A estratégia de clusterização K-means é um método tradicional para esse tipo de análise (Eshghi et al., 2011) e garante que as pessoas sejam distribuídas em perfis mais semelhantes aos delas (Garcia et al., 2015). Esse método de divisão requer a especificação dos números de clusters a serem gerados (Kassambara & Mundt, 2020) e é adequado para grandes amostras. Para a análise, usou-se o pacote "factoextra r" (Kassambara & Mundt, 2020).

Análise de Regressão

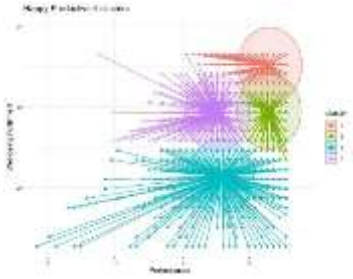
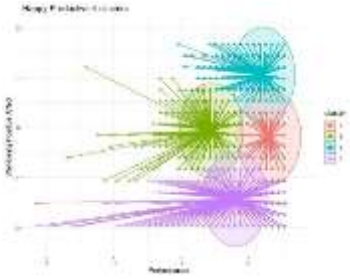
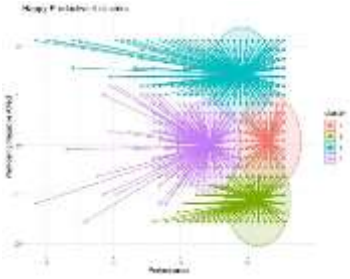
A proporção do número de casos no cluster é equilibrada, e como a categoria maior não é apenas para o cluster feliz e produtivo, não houve empecilhos para se conduzir a regressão logística multinominal. Para realizar a análise de regressão, as variáveis antecedentes foram correlacionadas, e como qualquer correlação, se estava abaixo de 0,7 foram correlacionadas às variáveis antecedentes, e quando alguma correlação estava acima de 0,7 foram consideradas a não-aditividade do dado. Realizou-se regressão multinominal logística, e o cluster sinérgico feliz-produtivo (elevado bem-estar e elevado desempenho) foi considerado como o grupo de referência. A regressão foi realizada em 2 etapas, a Etapa 1 utilizando variáveis pessoais como variáveis de controle e a Etapa 2 utilizando os controles e as características do trabalho.

Resultados

A primeira hipótese do trabalho versava sobre a possibilidade de que a relação entre bem-estar e desempenho se desse em quatro quadrantes. Os quadrantes feliz-e-produtivo compõem o maior cluster de cada um dos padrões encontrados. Vale ressaltar, entretanto, que os padrões antagônicos quando somados muitas vezes são superiores aos padrões sinérgicos.

Figura 2

Tamanho e ajuste dos clusters entre bem-estar e desempenho

Realização	Afetos Positivos	Afetos Negativos
Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
$0{,}51^{+}$	$0{,}46^{+}$	$0{,}45^{+}$
		
Cluster 1: 1399*	Cluster 1: 1033	Cluster 1: 1166
Cluster 2: 1307	Cluster 2: 842	Cluster 2: 1365*
Cluster 3: 671	Cluster 3: 1553*	Cluster 3: 1001
Cluster 4: 1036	Cluster 4: 985	Cluster 4: 881

Nota: Desempenho está no eixo X e Bem-Estar no eixo Y; + valor do contorno da silhueta. * indica o quadrante de referência, o feliz-e-produtivo.

A Análise de Cluster (Figura 2) mostra a distribuição entre cada par de variáveis. A relação entre os fatores de bem-estar (realização, afetos positivos e afetos negativos) e desempenho gerou três combinações, com a presença de clusters bem definidos de silhuetas positivas. A depender do par de variáveis, o cluster "feliz-produtivo" se localiza em diferentes posições e são perfis maiores. Dessa forma, assim como a silhueta é adequada e os modelos estão claros, é possível oferecer suporte a H1.

A partir dos clusters apresentados, foi realizada a análise de regressão multinominal logística. A Tabela 1 apresenta os modelos de regressão analisados entre os padrões de bem-estar e desempenho, e as características do trabalho em 2 etapas. A Etapa 1 contendo as variáveis de controle e a Etapa 2 com as variáveis de controle e as características do trabalho.

Tabela 1

Análise de regressão logística multinominal entre características do trabalho e clusters de bem-estar e desempenho

	Realização			Afetos Positivos			Afetos Negativos		
McFadden R2	0.16			0.12			0.11		
χ2 (15)	-5014.3			-5252.7			-5408.1		
Cluster	2 (I-P)	3 (I-I)	4 (F-I)	1 (I-P)	2 (F-I)	4 (I-I)	1 (I-P)	3 (I-I)	4 (F-I)
Controle de Variáveis (Etapa 1)									
Idade	-0.01	-0.03***	-0.02***	-0.01*	-0.03***	-0.02**	-0.02***	-0.05***	-0.04***
Sexo	0.02	-0.17	-0.06	0.20	-0.03	0.13	0.33***	0.40***	0.30**
Tempo de Profissão	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Tempo na Organização	-0.02**	-0.02**	-0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01*	0.01
Todas as Variáveis (Etapa 2)									
Idade	0.00	-0.03***	-0.02**	0.00	-0.03***	0.01	0.00	-0.03***	-0.03***
Sexo	-0.12	-0.35**	-0.20	0.05	-0.07	-0.03	0.30**	0.30*	0.30**
Tempo de Profissão	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Tempo na Organização	-0.01*	-0.01	0.00	0.01*	0.02**	0.02*	0.01	0.02**	0.02**
Características da Tarefa									
Autonomia na planificação do trabalho	-0.11	-0.30***	-0.22***	-0.13*	-0.17**	-0.25***	-0.12*	-0.30***	-0.20**
Autonomia de decisão e realização	-0.11	-0.26**	0.05	-0.20***	-0.03	-0.30***	-0.06	-0.05	0.03
Variedade de Tarefa	0.06	-0.02	-0.08	0.03	-0.14*	-0.17**	0.01	0.08	-0.05
Significado da Tarefa	-0.10	-0.40***	-0.23***	-0.04	-0.15*	-0.08	-0.08	-0.13	-0.20**
Identificação da Tarefa	-0.21**	-0.53***	-0.48***	-0.02	-0.35***	-0.09	-0.02	-0.31***	-0.40***
Feedback do Trabalho	-0.22***	-0.41***	-0.30***	0.04	-0.11	-0.20**	0.02	-0.06	-0.13*
Características do Conhecimento									
Complexidade do Trabalho	0.04	0.00	0.00	0.03	-0.04	0.16**	0.09*	0.16**	0.00
Processamento da Informação	0.00	-0.30**	-0.11	0.19*	-0.08	0.16	0.06	0.23**	-0.03
Resolução de Problemas	-0.20	-0.40**	-0.20	0.06	-0.01	0.00	0.30**	0.42***	0.16
Especialização	-0.20**	-0.40***	-0.33***	-0.09	-0.17*	-0.16*	0.02	-0.06	-0.07
Características Sociais									
Suporte Social	-0.50***	-0.82***	-0.50***	-0.60***	-0.60***	-0.95***	-0.40***	-0.80***	-0.52***
Interdependência	0.06	0.13*	0.04	0.10*	0.03	0.04	0.13**	0.17***	0.13*
Interação fora da organização	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.02	0.08	-0.03	0.06	0.02
Feedback dos outros	-0.20***	-0.40***	-0.15**	-0.14**	-0.13*	-0.40***	-0.05	-0.21***	0.04

Características Contextuais									
Conforto no Trabalho	-0.05	-0.30***	-0.08*	-0.03	-0.10*	-0.22***	-0.10*	-0.13**	-0.07
Demandas Físicas	0.00	0.02	0.02	-0.05	0.00	-0,05	0.15***	0.24***	0.14***
Condições do Trabalho	-0.13*	-0.06	-0.02	-0.23***	-0.07	-0.20***	-0.22***	-0.23***	-0.09
Uso de Equipamentos	-0.04	-0.12	-0.05	-0.05	-0.02	-0.12*	0.08	0.03	0.02

Notas: cluster de referência é o modelo feliz e produtivo. Modelo 1 = Realização; Modelo 2 = Afetos Positivos; Modelo 3 = Afetos Negativos. I-P = infeliz-produtivo; I-I = infeliz-improdutivo; F-I = feliz-improdutivo. *p < 0,05, **p < 0,01 ***p < 0,001

Com base nos resultados da Tabela 1, o R2 (McFadden) indicou diferentes porcentagens de variância explicada para os três modelos (16%, 12% e 11%, respectivamente). As variáveis de controle sugerem que os mais velhos têm maior probabilidade de estarem nos padrões feliz e produtivo das três operacionalizações de bem-estar. Ademais, para emoções negativas os homens têm menor probabilidade de estarem nos quadrantes infeliz-improdutivo, infeliz-produtivo e feliz-improdutivo de emoções negativas quando comparado às mulheres. O Tempo de Profissão não apresenta uma relação clara com os padrões, e o Tempo de Organização apresenta um padrão pouco claro, para realização no trabalho aqueles com mais tempo têm mais chance de estarem no quadrante feliz-e-produtivo, entretanto, os mais sêniores também são os que tem maiores chances de estarem no quadrante feliz-produtivo quando comparado ao infeliz-improdutivo.

Quando a regressão agrega as variáveis pessoais e as características do trabalho, características da tarefa e as subcategorias autonomia na planificação do trabalho, significado e identificação com a tarefa, todas apresentam um beta negativo com todos os padrões, e relevâncias estatísticas significativas. Significa dizer que essas variáveis explicam o padrão de referência, ou seja, quanto maior a autonomia do professor, por exemplo, maior indicativo dele pertencer ao perfil feliz-produtivo. A autopercepção dos produtos entregáveis da atividade docente, bem como o feedback do trabalho são variáveis que favorecem a realização do professor. Esses resultados sustentam empiricamente H2.

Ao considerar as características do conhecimento, nenhuma subcategoria apresentou betas negativos para todos os padrões, apenas relevância estatística para um dos fatores. A especialização profissional favorece a consolidação da realização pessoal. As demais subcategorias apresentam padrões pouco claros, e assim é possível confirmar H3.

Para as características sociais, o suporte social aumenta a probabilidade quando comparado a todos os padrões de bem-estar no padrão feliz-e-produtivo. É possível inferir que a interdependência favorece a consolidação de afetos negativos e que feedback dos outros tem maior relevância estatística para afetos positivos do que feedback do trabalho. Dessa forma, é possível aceitar H4.

Nas características contextuais, é possível observar que a subcategoria demandas físicas favorece a consolidação de afetos negativos. A subcategoria condições do trabalho e conforto no trabalho apresentam betas negativos com todos os padrões, e esse último com relevância estatística para o padrão infeliz-improdutivo nas três dimensões de bem-estar. Sendo assim, é possível confirmar H5.

Discussão

O objetivo deste trabalho é saber quais são as variáveis preditoras do bem-estar e do desempenho docente e se é possível influenciá-las positivamente e de forma sustentável. Entende-se que o objetivo do trabalho foi atingido e que as características do trabalho predizem o perfil feliz-produtivo. Sabe-se que não há relação linear entre bem-estar e desempenho, visto que são literaturas independentes e cada trabalhador vivencia a relação entre bem-estar e desempenho de maneira diferente. Já as características do trabalho possuem relação direta no desempenho individual (Parker et al, 2017).

Sobre as variáveis de controle, estudos anteriores revelam que adultos mais velhos são mais adaptáveis ao ambiente de trabalho e possuem maiores habilidades de regulação

emocional se comparado a indivíduos mais jovens (Goštautaitė & Bučiūnienė, 2015). Assim, o docente mais velho consegue criar estratégias sustentáveis em seu ambiente de trabalho com mais facilidade que um docente mais novo, além de já ter uma rede de suporte social mais consolidada. Sobre a variável de gênero, os resultados são coerentes com a literatura, onde homens mais velhos se percebem mais felizes e mais produtivos no ambiente de trabalho, o que sugere algumas explicações, entre elas a leniência na avaliação por parte dos homens, ou maior severidade por parte das mulheres. Uma outra explicação recai na sobrecarga de demandas físicas para a mulher, que tem um duplo papel, e isso pode afetar o seu desempenho. Além de serem homens em um contexto predominantemente feminino o que pode facilitar de alguma forma o seu trabalho. O teste dessas hipóteses explicativas não eram objetivo do estudo e podem ser abordadas em pesquisas futuras.

A hipótese 1 sugeria uma organização das quatros interações básicas, com perfis sinérgicos e antagônicos. Verificou-se a existência de quatro *clusters* bem definidos, bem como suporte empírico para H1. Estudos confirmam a existência desses quatro padrões, ao apresentar uma visão mais realista de como bem-estar e desempenho podem interagir no ambiente de trabalho (Ayla et al., 2016; Peiró et al., 2019).

A segunda hipótese (H2) preconizava que as características da tarefa melhor predizem o quadrante feliz-produtivo. O estudo sobre bem-estar docente de Rebolo e Bueno (2014) oferece suporte empírico para esse resultado, quando diz que autonomia e o significado da tarefa constituem fontes de bem-estar no trabalho do professor. Além da autonomia ser uma das características mais importantes no trabalho e ter relação positiva com bem-estar e desempenho (Morgeson & Humphrey, 2006).

Este trabalho também sugeria que as características de conhecimento não aumentam a probabilidade de estarem no quadrante feliz-produtivo (H3), apesar da docência ser um trabalho

intelectual, o professor tem maior domínio sobre essa categoria. A subcategoria especialização apresenta relevância estatística significativa para a dimensão realização, e o mesmo resultado tem suporte empírico em estudos anteriores (Parker et al., 2012; Rebolo & Bueno, 2014) que reforçam que a atualização profissional pode ser um importante fator para a construção da autoestima e a autoconfiança do professor.

A hipótese quatro (H4) propôs que características sociais aumentam a probabilidade de estarem no quadrante feliz-e-produtivo, porque a educação é um trabalho fundamentalmente emocional e social. Essas características descrevem percepções de um ambiente de trabalho que facilita relacionamentos interpessoais positivos entre funcionários. O suporte social implica obter assistência e conselhos de outras pessoas, e ter outras pessoas disponíveis para ouvir e conversar (Humphrey, 2007). Ou seja, o suporte social, visto em um ambiente acolhedor que oferece oportunidade de contato e desenvolvimento de amizades, é um fator que prediz o perfil feliz-produtivo. A interdependência de tarefas envolve lidar com outras pessoas, realizar trabalho coletivos e em equipe. Empiricamente, Parker et al., (2012) apontam que as estratégias coletivas de enfrentamento estão relacionadas ao bom desempenho dos professores, logo, o trabalho em equipe é uma estratégia fundamental para o desenvolvimento e realização profissional docente.

Por fim, a última hipótese desse trabalho sugeriu que características contextuais aumentam a chance de estarem no quadrante feliz-produtivo (H5). Essa sugestão foi feita porque essas variáveis predizem o perfil em outros estudos (Borges-Andrade et al., 2019; Pérez-Nebra et al., 2020). Ainda é possível observar que o conforto no trabalho e demandas físicas contribuem para a existência de aspectos negativos e Magalhães (2019) reforça esse resultado ao dizer que as condições de trabalho degradantes contribuem para o mal-estar docente.

De forma geral, as subcategorias que mais impactam no contexto docente são essas, em ordem de relevância: Suporte Social, Identidade da Tarefa, Feedback dos Outros, Autonomia no Planejamento do Trabalho e Feedback do Trabalho. Em resumo, características da tarefa, semelhantes às principais variáveis do modelo clássico de Hackman e Oldham (1976), e características sociais como feedback dos outros, que também está ligada à realização da tarefa, e suporte social que possui maior grau de significância em comparação às demais.

Implicações Práticas

A partir dos resultados obtidos, infere-se que o redesenho do trabalho é a intervenção mais efetiva. O uso dessa ação contribuiu positivamente para a motivação, o desempenho cognitivo e aprendizagem de adultos. Portanto, é proficiente trabalhar com um modelo que além de contribuir para a saúde e bem-estar do professor, também permita a projeção de duas variáveis ao mesmo tempo, como bem-estar e desempenho (Parker, 2014). O redesenho do trabalho parece ser, portanto, um veículo para melhorar o bem-estar e o desempenho (Knight & Parker, 2019), e prover o desempenho longitudinal (Vough & Parker, 2008).

Segundo Vough e Parker (2008), é importante identificar quais características são mais importantes para a situação e medi-las efetivamente, e quando são positivamente projetadas, elas promovem bem-estar e desempenho (Morgeson e Humphrey, 2006). Para o contexto docente avaliado são essas, em ordem de relevância: Suporte Social, Identidade da Tarefa, Feedback dos Outros, Autonomia no Planejamento do Trabalho e Feedback do Trabalho, ou características da tarefa e sociais.

As características sociais refletem o fato de o trabalho ser realizado em um ambiente social mais amplo. A subcategoria suporte social representa o grau em que o trabalho oferece oportunidades de aconselhamento e assistência de outras pessoas, o que inclui apoio social dos gestores, supervisores e colegas de trabalho, além de ambiente e clima favoráveis para a

construção de oportunidades de amizade no trabalho (Morgeson e Humphrey, 2006).

Limitações e Agenda Futura

Este trabalho não é isento de limitações. Entretanto, estas limitações não comprometem os achados apresentados e tampouco diminuem as contribuições apresentadas. É importante ressaltar que algumas características como interdependência do trabalho, conforto e demandas físicas são significativas apenas quando a medida de bem-estar tem valência negativa (afetos negativos), o que aponta para a necessidade de estudos nesse sentido. Além das hipóteses que diferenciam a percepção de desempenho para homens e mulheres.

Conclusões

Este trabalho contribuiu para a literatura e para a prática profissional. A contribuição para a literatura versa sobre a relação entre bem-estar e desempenho no contexto docente, além de propor variáveis situacionais e gerenciáveis, que podem ser utilizadas para fomentar um trabalho mais sustentável longitudinalmente aos professores.

Este estudo também apresenta informações importantes para a prática de gestão de pessoas ao categorizar variáveis que antecedem bem-estar e desempenho. A proposta de variáveis do cotidiano docente viabiliza resoluções eficientes e com foco em categorias específicas das características do trabalho. Dessa forma, é possível que os gestores da educação fomentem, de forma sinérgica e positiva, as variáveis que predizem o perfil feliz-produtivo no contexto educacional.

Referências:

Andrade, É. G. S. de A., Queiroga, F., & Valentini, F. (2020). Short Version of Self-Assessment Scale of Job Performance. *Anales de Psicología*, *36*(3), 543–552. https://doi.org/10.6018/analesps.402661

Ayala, Y., Peiró Silla, J. M., Tordera, N., Lorente, L., & Yeves, J. (2016). Job Satisfaction and

Innovative Performance in Young Spanish Employees: Testing New Patterns in the Happy-Productive Worker Thesis - A Discriminant Study. *Journal of Happiness Studies*, 18(5), 1377–1401. https://doi.org/10.1007/s10902-016-9778-1

Borges-Andrade, J. E., Peixoto, A. L., Queiroga, F., & Pérez-Nebra, A. R. (2019). Adaptation of the Work Design Questionnaire to Brazil. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 19(3), 720–731. http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16837

Brasil. (2021, December 2). Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb). Apresentação. https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/avaliacao-e-exames-educacionais/saeb

Create, T., Data, E., Using, V., & Description, G. (2020). *Package 'ggplot2.'*

Croissant, Y. (2019). *Package "mlogit"* (Issue 1). https://r-forge.r-project.org/projects/mlogit/

Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paideia*, *26*(63), 35–43. https://doi.org/10.1590/1982-43272663201605

Diehl, L., & Marin, A. H. (2016). Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 7(2), 64-85. http://dx.doi.org/10.5433/2236-6407.2016v7n2p64

Diener, E., Suh, E., Lucas, R., y Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276

Eshghi, A., Haughton, D., Legrand, P., Skaletsky, M., & Woolford, S. (2011). Identifying Groups: A Comparison of Methodologies. *Journal of Data Science*, 9(2), 271–291. https://doi.org/10.6339/JDS.201104_09(2).0009

Garcia, D., MacDonald, S., & Archer, T. (2015). Two different approaches to the affective profiles model: median splits (variable-oriented) and cluster analysis (person-oriented).

PeerJ, *3*, e1380. https://doi.org/10.7717/peerj.1380

Goštautaitė, B., & Bučiūnienė, I. (2015). Work engagement during life-span: The role of interaction outside the organization and task significance. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 109-119. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.001

Guise, M. T. (1988). *Test of Hackman and Oldham's Job Characteristics Model in a post-secondary educational setting* [College of Education Brock University, Ontario]. https://core.ac.uk/download/pdf/62640067.pdf

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. https://doi.org/10.1037/h0076546

Henry, D. B., Tolan, P. H., & Gorman-Smith, D. (2005). Cluster analysis in family psychology research. *Journal of Family Psychology*, *19*(1), 121–132. https://doi.org/10.1037/0893-3200.19.1.121

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332

Kassambara, A., & Mundt, F. (2020). Package 'factoextra.' In *CRAN- R Package* (p. 84). https://cran.r-project.org/package=factoextra

Knight, C., & Parker, S. K. (2019). How work redesign interventions affect performance: An evidence-based model from a systematic review. *Human Relations* 74(1), 69–104. https://doi.org/10.1177/0018726719865604

Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M., & Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and*

Environmental Medicine, *44*(1), 14–20. https://doi.org/10.1097/00043764-200201000-00004

Latorre, F., Pérez-Nebra, A. R., Queiroga, F., & Alcover, C.-M. (2021). How Do Teleworkers and Organizations Manage the COVID-19 Crisis in Brazil ? The Role of Flexibility I-Deals and Work Recovery in Maintaining Sustainable Well-Being at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(12522), 1–23. https://doi.org/10.3390/ijerph182312522

Library, T. C., Version, V., This, D., Gpl-, L., Lazydata, L., Utf-, R. C. E., Brown, A. C., & Patterns, D. (2018). *Package 'na.tools'* (pp. 1–16).

Magalhães, J. S. (2019). O Sofrimento/Adoecimento no Exercício Laboral Docente: uma Revisão de Literatura. *Revista Científica Educação*, 3(5), 566-576. https://periodicosrefoc.com.br/jornal/index.php/RCE/article/view/70

Montañez-Juan, M. I., García-Buades, M. E., Sora-Miana, B., Ortiz-Bonnín, S., & Caballer-Hernández, A. (2019). Work Design and Job Satisfaction: the moderating role of organizational justice. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *19*(4), 853–858. https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17510

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, *91*(6), 1321–1339. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321

Paschoal, T., & Tamayo, Á. (2008). Construção e Validação da Escala de Bem-Estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, *7*(1), 11–22. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004&lng=pt&tlng=pt.

Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: job and work design for develop- ment, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 661–691. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115208

Parker, S. K., Holman, D., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420. https://doi.org/10.1037/apl0000106

Parker, S., & Wall, T. (1998). *Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness* (Vol. 4). Sage. https://books.google.com.br/books?id=_-oe-0GiRHQC&pg=PA57&hl=pt-BR&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false

Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., & Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles Del Psicologo*, 35(1), 5–14. https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2316.pdf

Peiró, J. M., Kozusznik, M., Molina, I. R., & Tordera, N. (2019). The happy-productive worker model and beyond: Patterns of wellbeing and performance atwork. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(3). https://doi.org/10.3390/ijerph16030479

Pérez-Nebra, A. R., Queiroga, F., & Oliveira, T. A. (2020). Presenteeism of class teachers: Well-being as a critical psychological state in the mediation of job characteristics. *Revista de Administracao Mackenzie*, *21*(1), 1–26. https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200123

Pérez-Nebra, A. R., Aguiar, A. S., Queiroga, F., & Tordera, N. (2021). Trabalhadores da Educação: coping evitativo não! Análise preditiva das estratégias de enfrentamento para bem-estar e desempenho sustentável. *Anais Do XLV Encontro Da ANPAD - EnANPAD 2021*, *XLV*(1), 1–15. https://enanpad.ciente.live/en/programacao-trabalhos-dia-06-10/#

Pérez-Nebra, A. R., Ayala, Y., Tordera, N., Peiró, J. M., & Queiroga, F. (2021). The Relationship Between Performance and Well-Being at Work: a Systematic Review of 20 Years and Future Perspectives in Brazil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *21*(2), 1367–1376. https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21469

Pérez-Nebra, A. R., Sticca, M. G., Queiroga, F., & Tordera, N. (2021). Brazilian Teachers' Absenteeism: Work Design Predictive Model. *The International Journal of Educational Organization and Leadership*, *28*(2), 117–130. https://doi.org/10.18848/2329-1656/CGP/v28i02/117-130

Rebolo, F., & Bueno, B. O. (2014). O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. *Acta Scientiarum. Education*, 36(2), 323-331. https://doi.org/10.4025/actascieduc.v36i2.21222

Reis, E. J. F. B., Araújo, T. M., Carvalho, F. M., Barbalho, L., & Silva, M. O. (2006). Docência e exaustão emocional. Educação e Sociedade, 27(94), 229-253. https://doi: 10.1590/S0101-73302006000100011

Rosseel, Y. (2014). lavaan : an R package for structural equation modeling. *Journal of Statis*, *48*(2), 1–21. https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02

Rousseeuw, P. J. (1987). Silhouettes: A graphical aid to the interpretation and validation of cluster analysis. *Journal of Computational and Applied Mathematics*, *20*(C), 53–65. https://doi.org/10.1016/0377-0427(87)90125-

Ryan, R. M. & Deci, E. R. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

Ryff, C., y Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. https://doi

10.1007/s10902-006-9019-0

Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological Management of Individual Performance*. https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1

Stegmann, S., Dick, R. Van, Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N., & Wu, T. T.-C. (2010). Der Work Design Questionnaire. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie*, *54*(1), 1–28. https://doi.org/10.1026/0942-4089/a000002

Villajos, E., Tordera, N., & Peiró, J. M. (2020). Bienestar Laboral: Diferencias entre Empresas Sociales, Entidades Públicas y Empresas Capitalistas en España. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 85–103. https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a04

Vough, H. C., & Parker, S. K. (2008). Work design research: Still going strong. *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume II Practices, Processes and Performance*, 106–123. https://doi.org/10.4135/9781849200448

Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678

Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and Work Performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* (pp. 647–668). DEF Publishers. https://www.nobascholar.com/chapters/69/download.pdf

Em direção ao sol: quebrei o teto de vidro interseccional

O quebrar o teto de vidro

Towards the sun: I broke the intersectional glass ceiling

Breaking the glass ceiling

Hacia el sol: Rompí el techo de cristal interseccional

Rompe el techo de cristal

Simone Costa Nunes, Cláudia Aparecida Avelar Ferreira

Resumo

O objetivo do estudo foi compreender as barreiras estruturais e os desafios de uma mulher negra que quebrou o teto de vidro interseccional e assentou na cadeira número um, de corporações globais. Trata-se de pesquisa qualitativa, baseada em dados do livro de Rachel Maia: Meu Caminho até a Cadeira Número 1. Para a análise, adotou-se a técnica análise de conteúdo, conforme Bardin. Os resultados mostram como Rachel Maia rompeu o teto de vidro interseccional, que cruza gênero, raça e classe social e como a ausência de capital econômico não a impediu de obter capital cultural e social, possibilitando a ascensão social. Entre as implicações do estudo evidencia-se a necessidade de reforço às políticas afirmativas para o ensino superior e outros níveis de formação a fim de romper o ciclo de exclusão em que se encontram os negros e as pessoas de classes socioeconômicas mais baixas.

Palavras-chave: teto de vidro, mulher negra, interseccionalidade.

Abstract

The aim of the study was to understand the structural barriers and challenges of a black woman who broke through the intersectional glass ceiling and sat in the number one seat of global corporations. This is a qualitative research, based on data from Rachel Maia's book: Meu Caminho à Cadeira Número 1. For the analysis, the content analysis technique was adopted, according to Bardin. The results show how Rachel Maia broke the intersectional glass ceiling, which crosses gender, race and social class, and how the absence of economic capital did not prevent her from obtaining cultural and social capital, enabling social ascension. Among the implications of the study is the need to reinforce affirmative policies for higher education and other levels of training in order to break the cycle of exclusion in which blacks and people from lower socioeconomic classes find themselves.

Keywords: glass ceiling, black woman, intersectionality

Resumen

El objetivo del estudio fue comprender las barreras estructurales y los desafíos de una mujer negra que rompió el techo de cristal interseccional y se sentó en el asiento número uno de las corporaciones globales. Se trata de una investigación cualitativa, basada en datos del libro de Rachel Maia: Meu Caminho à Cadeira Número 1. Para el análisis, se adoptó la técnica de análisis de contenido, según Bardin. Los resultados muestran cómo Rachel Maia rompió el techo de cristal interseccional, que cruza género, raza y clase social, y cómo la ausencia de capital económico no le impidió obtener capital cultural y social, posibilitando la ascensión social. Entre las implicaciones del estudio está la necesidad de reforzar las políticas afirmativas de educación superior y otros niveles de formación para romper el ciclo de exclusión en el que se encuentran los negros y las personas de clases socioeconómicas más bajas.

Palabras clave: techo de cristal, mujer negra, interseccionalidad.

O quebrar o teto de vidro envolve crises, dilemas e desafios na vida das profissionais que buscam ocupar o alto escalão das empresas. Crises e desafios que perpassam os conflitos da dupla e tripla jornada de trabalho (Ferreira & Reis, 2021; Filippo & Nunes, 2021) e o adiamento da maternidade (Cunha, Rosa & Vasconcelos, 2022), entre outros.

O teto de vidro ou *Glass Ceiling* é uma barreira estrutural que dificulta a ascensão de mulheres ao alto escalão nas organizações, decorrente da dominação masculina e branca (Mallinger, Starks & Tarter, 2017). Há diversos autores que tratam do tema considerando mulheres brancas, porém o teto de vidro para mulheres negras (Yap & Konrad, 2009) ou teto de vidro escuro (Allen & Lewis, 2016) ou, ainda, interseccional (Bloch, Taylor, Church & Buck, 2020) têm baixa representatividade na produção cientifica nacional e internacional.

Allen e Lewis (2016) discorrem que as mulheres afro-americanas foram esquecidas e consideradas em *status* inferior no contexto de trabalho, na sala de aula, na academia e no governo, demonstrando a discriminação, sem levar em conta suas competências técnicas, inteligência e trabalho duro. Para Bandeira & Almeida (2015) e Araújo & Vasconcelos (2018) a situação das mulheres negras, no Brasil, não difere substancialmente das afro-americanas, pois muitas mulheres têm boa escolaridade, mas poucas conseguem romper o teto de vidro interseccional e há poucas publicações de artigos científicos sobre o tema.

Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2021) referentes ao segundo trimestre de 2021 apontam que somente 1,9% de mulheres negras ocupam cargos de gestão/diretoria, enquanto as mulheres brancas ocupam 5,0%. No caso dos homens, são 2,2% de negros e 6,4% de brancos. Estes números demonstram a discriminação em relação às mulheres, principalmente negras que, mesmo tendo elevada escolaridade, esbarram no teto de vidro que impede ou dificulta a sua ascensão ao alto escalão.

Para Bloch et al. (2020) as mulheres negras e os homens negros estão subrepresentados nos níveis de média e alta gerência, bem como nos cargos de *chief executive officer* (CEO).

A mobilidade social das mulheres negras é ainda mais complexa por causa dos cruzamentos entre sexismo, racismo e classe social. A intersecção dessas categorias discriminatórias foi introduzida por Crenshaw (1991) ao lutar pela igualdade dos direitos humanos em uma empresa americana. Mas, a análise de tal intersecção permanece obscurecida na área de Administração, no Brasil (Teixeira, Galvão, Mota-Santos & Carmo, 2021), o que justifica este estudo, que diz de uma mulher, negra, de classe social baixa, e que conseguiu vencer os desafios, as crises e os dilemas para ocupar o topo empresarial, como CEO.

O objetivo do estudo foi compreender os dilemas e os desafios de uma mulher negra que quebrou o teto de vidro interseccional e assentou na cadeira número um, de empresas globais no Brasil. Trata-se de análise que teve como base os dados obtidos por meio do livro da executiva Rachel Maia, publicado pela editora GloboLivros: “Meu Caminho até a Cadeira Número 1”. (Maia, 2021). O estudo é qualitativo e foi adotada a análise de conteúdo.

A base teórica que norteia este texto foi a categoria analítica da interseccionalidade (Crenshaw,1991; Hendricks, Deal, Mills & Mills, 2020; Lugar, Garrett-Scott, Novicevic, Popoola, Humphreys & Mills, 2020) para demonstrar o sexismo, o racismo e a classe social na concepção estrutural (Crenshaw,1991) e intracategórica (McClan, 2005; Kelan, 2014).

As vivências de interseccionalidade de Rachel Maia corroboram as micro-histórias de autores como Lugar et al. (2020). Para transpor esses atravessamentos (sexismo, racismo e classe social), ela desenvolveu a resiliência contra a opressão e para manter seus valores morais no contexto de trabalho, mesmo vivenciando o racismo estrutural e institucional.

O artigo foi dividido em cinco seções, sendo esta introdução, a primeira; o referencial teórico, que contempla os temas interseccionalidade, sexismo, racismo e mobilidade social,

refere-se à segunda seção. A terceira seção é a metodologia, a quarta trata da análise dos dados e resultados encontrados, e a quinta seção apresenta as considerações finais. Por fim, vêm as referências utilizadas no estudo.

INTERSECCIONALIDADE E A TRIPLA DISCRIMINAÇÃO: Gênero, Raça e Classe Social

Para Rocha (2019) a "sociedade existe onde quer que vários indivíduos entrem em interação. Esta ação recíproca se produz sempre por determinados instintos (*Trieben*) ou para determinados fins" (2019, p. 40). Essa autora argumenta que, na sociedade ocidental, como exemplo a brasileira, em que as interações não visam sequer respeitar os direitos humanos básicos, e a reciprocidade da ação social é voltada para atender a alguns segmentos majoritariamente brancos, a visão pragmática emerge na forma de agrupamento de sujeitos que lutam por causas específicas, como o feminismo negro (Rocha, 2019).

Collins (2000; 2016) aponta que o feminismo negro busca representar as mulheres negras por meio da conscientização e de forma propositalmente questionar o feminismo universal, que não considerava raça ou classe social. Essa autora trouxe as categorias estruturantes raça-etnia para as discussões de gênero. De acordo com Byrd e Stanley (2009), o feminismo negro aponta a interseccionalidade nas ligações socioculturais de raça, gênero e classe social, principalmente, nas vivências de mulheres negras à margem da sociedade e em cargos de liderança, levando ao desempoderamento e à exclusão.

O pensamento feminista negro, dentro da teoria crítica, por meio do discurso sobre as mulheres negras (Crenshaw,1991; Collins, 2000), busca ter um olhar analítico ao pesquisar as experiências sociais das mulheres negras, para que elas se tornem mais visíveis por meio dos seus diversos escritos. E, assim, as mulheres negras possam expressar suas linguagens e

narrativas próprias, propiciando que os pensamentos possam ser estendidos a outros grupos sociais (Collins, 2016). Collins (2017) e Mirza (2018) fomentam a apropriação dessa teoria feminista negra e as experiências das mulheres negras ante a supremacia branca, por possibilitar descrever as experiências de estudantes que possuem várias identidades, excluídas e perseguidas, enquanto não há mudanças na legislação nos Estados Unidos da América.

Tal circunstância direciona-se para a teoria dos feminicídios negros, que se concentra no sexismo e no racismo enfrentados pelas mulheres negras. As vozes das mulheres, no coletivo, levam à construção, justificam e garantem a manutenção de sua identidade social por serem autodidatas, focadas e dinâmicas (Collins, 2017). Essa autora amplia o olhar para a condição de classe social das mulheres, como os muitos pobres e os sem-tetos.

Crenshaw (1991) mostra a discriminação tripla contra a mulher, em termos de direitos humanos em nível político onde os homens não sofrem o que as mulheres padecem por causa do sexismo, racismo e classe social. Crenshaw (1991) e Cho et al. (2013) se referem ao conceito, por meio de vários caminhos que induzem à congruência entre raça e gênero. Tais estudos consideram a interseccionalidade e buscam conhecer os meios de opressão, não subestimando a sua complexidade, mas considerando-a como a essência da questão.

Crenshaw (1991) apresenta três tipos de interseccionalidade, sendo: Estrutural – relacionada ao local onde os sistemas de opressão são convergentes; Política – refere-se às pessoas que se identificam com outros grupos subordinados e que podem se deparar com barreiras devido aos conflitos de agenda do discurso político; Representacional – engloba o discurso político que adota o significado de outros discursos e as relações de poder, que constantemente se desafiam e se fortalecem. Já Hirata (2014) subdivide a interseccionalidade em dois níveis conforme Crenshaw (1991), exceto no tipo representacional.

McCall (2005) e Kelan (2014) propõem a divisão da interseccionalidade em três categorias: anticategórica (renuncia totalmente o uso de categorias), intracategórica (focaliza apenas em uma categoria rica em identidade, analisa em profundidade e revela outras categorias que influenciam a identidade na pesquisa) e intercaladas (examina todas as categorias e suas relações) (McCall, 2005; Kelan, 2014). Percebe-se o quanto essa análise interseccional é complexa e a necessidade de maiores detalhamentos nos estudos empíricos.

Kerner (2012), por sua vez, enfatiza o reconhecimento de injustiças ante ao sexismo entrelaçadas com outra injustiça o racismo. Afirma, também, que etnia e religião levam à incorporação do mito de que há sempre um sexo ou raça superior às demais, constituindo relações de poder que agem em condições específicas. Kerner (2012) faz uma crítica a Teoria Crítica Racial no que diz respeito à ligação feita pela autora entre a interseccionalidade e o direito devido ao contexto que se vive. Kerner (2012) propõe três abordagens: i) epistêmica – diante do racismo e sexismo ao se referir aos discursos e saberes, como os símbolos e imagens; ii) institucional – relacionada com os arranjos institucionais que modulam as configurações estruturais de hierarquia e de discriminação; iii) pessoal – engloba as atitudes, a identidade e as subjetividades das pessoas, independente de pertencerem a certos grupos sociais com *status* ou não, incluindo as ações individuais e interações pessoais.

Para Kerner (2012), as diversas estruturas institucionais, como o racismo e sexismo, levam à interseccionalidade no acesso e permanência no mercado de trabalho, nas bases familiares e na política educacional. Na abordagem epistêmica, a interseccionalidade é demonstrada por meio de pluralização ou de uma diferença interna em determinada categoria considerada, como os estereótipos, as características da mulher negra e a masculinidade negra. A interseccionalidade, na abordagem pessoal, é vista por meios de processos de subjetivação ou de formas de identidades com diversos pontos de referência.

Cho et al. (2013) e Hendrick et al. (2020) afirmam que a interseccionalidade é entendida como heurística e foi divulgada no final dos anos 1980, baseada nas dinâmicas de poder e suas diferenças nos contextos não discriminatórios e movimentos políticos sociais. Cho et al. (2013) dizem que a interseccionalidade é uma concepção muito aplicada à produção acadêmica, analisando as dinâmicas das opressões, desempenhando papel facilitador ao relacionar gênero e raça com outras estruturas de poder na sociedade. É voltada para investigar a mulher negra e tem o objetivo de promover o debate, de modo que possa circular menos em torno de categorias e identidades e mais nas estruturas de subordinação dessas categorias e identidades.

A interseccionalidade intrínseca dá sustentação à construção de sentidos para a luta simbólica e narrativas das mulheres negras, além de fornecer uma ontologia complexa de conhecimentos práticos e aplicáveis, que propicia a transparência sistemática do cotidiano delas. Essas mulheres foram forçadas, direta ou indiretamente, a habituar-se e a posicionar-se em diversas estruturas de dominação e relações de poder que geram a opressão, como: colonizada, gênero, raça, classe social, orientação sexual, dentre outras (Mirza, 2018).

Bueno e Anjos (2021) trazem a interseccionalidade envolvendo a crença (religiosidade de matriz africana) no Brasil; Souza, Mariano e Ferreira (2021) com a geração e localidade; Pereira (2021) complementa como dispositivo heurístico.

Hendricks et al. (2020) argumentam que as subjetividades construídas na sociedade favorecem vantagens para algumas identidades que foram e permanecem a usufruir privilégios em contraposição as outras identidades, que foram e estão marginalizadas ou negligenciadas na história. Portanto, é importante o papel da história na formação da discriminação sob a perspectiva da diversidade nas organizações (Hendricks et al., 2020; Lugar et al., 2020).

Allen e Lewis (2016) delatam que as mulheres negras sofrem discriminações dos seus subordinados e superiores, quando elas estão no cargo de liderança. Este cargo parece um

deslugar, não digno a elas, assim elas se sentem pressionados por todos os empregados (de baixo até o alto escalão), por quebrar o paradigma branco. Estes autores pontuam o preconceito racial e o sexismo, e a necessidade de uma agenda emancipatória de justiça social, visando a equidade nas empresas em termos de gênero e raça.

Para Bandeira e Almeida (2015) a articulação gênero e raça no Brasil é resultado do processo escravista que possibilita identificar a intersecção na reprodução do trabalho livre, na maioria das vezes desqualificado, braçal e desprezível, o que justifica o entrelaçamento de relações de poder, constituindo as desigualdades com as quais as mulheres negras esbarram no seu dia a dia, como empregos com elevado índice de precariedade, salários menores, vivência em ambientes com elevada violência e baixa participação em cargos de tomada de decisão.

A Relação entre Sexismo, Racismo e Mobilidade Social no Mercado de Trabalho

Pinsky (2009) demonstra que as mulheres passaram a ser sujeitos da história na década de 1970, por meios das indagações das feministas e pelas mudanças que ocorriam na historiografia, como as temáticas sobre família, sexualidade, representações, cotidiano e grupos considerados excluídos pela sociedade. Uma nova práxis nas representações de gênero está presente e sendo construída, reproduzida e contestada no mercado de trabalho, nas opções individuais, coletivas e em outras instituições.

O sexismo estrutura os eixos entre os sexos por meio de relações preconceituosas em termos de gênero (Glick & Fiske, 2001). Para Connor, Glick e Fiske (2016) as relações de gênero são paradoxais, perpetuando o paternalismo, a misoginia em decorrência da disputa de poder entre homens e mulheres, colocando em risco a hegemonia masculina na sociedade.

Barreto e Ellermers (2005) e Glick e Fiske (2011) trazem a ligação do sexismo manifesto no estereótipo de gênero em uma nuance mais negativa. Acker (2006) afirma que os cargos são delineados em termos de gênero e raça nas empresas porque o homem branco é o ideal.

Para Silva e Lucas (2018), as mulheres negras apresentam limitações para acesso a carreira, têm alta participação no mercado em ocupações subrepresentadas e baixa empregabilidade. Dados do Dieese (2021), do primeiro trimestre, apontam que o rendimento médio da mulher negra era de R$ 1.617,00, da mulher branca era R$ 2.674,00, do homem negro era R$ 1.968,00 e do homem branco, R$ 3.471,00.

Stolcke (1991) ressalta que as relações sociais de classes objetivam evidenciar que as desigualdades sociais são consequentes de um fenômeno natural, que fomenta o debate do porquê das diferenças sexuais e raciais, imbricadas com a diferença de classe, que levam a reprodução da opressão das mulheres em geral e as diferenças entre elas, numa sociedade classista. Essas desigualdades sociais são determinadas nas sociedades de classes e legitimadas por representações que de fato, não as legitimam em sua raiz decorrente das diferenças naturais e aos detentores do poder, como no caso do feminismo.

As condições de classe e raça, dissociadas do gênero, são fatores que devem ser levados em conta porque se estruturam como interações, oportunidades, consciência, ideologia e formas de resistência (McClintock,1995). Moore (1997) pontua que classe e raça instituem eixos estruturantes de diferenciação social que delineiam o acesso a recursos como educação, emprego e serviço público, e que tais formas cruzam as distinções de gênero.

Um dos fatores impactantes que atingem as mulheres negras é o racismo estrutural (González, 2018). No Brasil, o racismo estrutural, associado ao racismo institucional, se manifesta nas instituições públicas e privadas materializando-se na discriminação salarial em

relação ao gênero e à raça. O racismo pode ser velado (age de forma indireta) ou explícito (forma direta) (Myers, 2014).

As mulheres negras sofrem maior impacto do racismo no mercado de trabalho devido, entre outros, ao estereótipo considerado negativo em termos do padrão de beleza, que é a mulher branca (Ferreira & Nunes, 2020). Em geral, elas se encontram em uma situação em que o racismo ou a xenofobia, a classe e o gênero se cruzam e criam desigualdades básicas, demonstrando a interseccionalidade e o poder interativo do racismo com outras intolerâncias associadas ao sexismo, como a classe social, dentre outras (Crenshaw, 2002). Ribeiro (2007) aponta a relação entre raça, classe e mobilidade social, considerando que homens brancos de classe mais baixa têm mais chances de mobilidade social que homens negros e que a estrutura que suporta tal argumento é a educação formal, pois na medida em que avança na educação, maior é a oportunidade de mobilidade social.

Barroso (2014) discorre que, na sociedade ocidental, a ligação entre educação superior, empregabilidade, renda e mobilidade social são requisitos para participação social e política. No entanto, Bourdieu (2007) aponta que o capital social e cultural vindo da família têm mais poder para gerar ascensão que apenas a formação superior. Para Bourdieu (1990), a conversão do capital econômico em capital cultural e simbólico da família exerce influência na ascensão social. Mas, o primeiro argumento não se aplica a todas as sociedades conforme argumenta Barroso (2014), pois com estudantes africanos em intercâmbio cultural no Brasil, o capital escolar propicia deslocamentos individuais efetivos em seus países.

Segundo Ribeiro (2012), em estudo que abrangeu os anos de 1973- 2008, houve redução das desigualdades de chances educacionais entre 1996-2008 decorrente de políticas educacionais expansionistas. Elas reduziram as vantagens de classe na acessibilidade e progressão ao sistema educacional, na visão substantiva, mas não significa que houve

mobilidade de fato. Martins e Oliveira (2017) discorrem que a expansão dos cursos superiores e em menor tempo ocorreu para atender à demanda de mercado. Isso possibilitou a elevação do número de profissionais, mas não significa maior mobilidade social, em decorrência das limitações de oportunidades de avanço na carreira. Martins, Scherdien e Oliveira (2019) criticam a ideia de que a inserção profissional eleva as chances de mobilidade social. Não basta a formação, pois existem diversos elementos que interferem e assim desconstroem a meritocracia individual para acessibilidade pelos jovens ao mercado de trabalho.

A mobilidade social é um indicador que mostra o desenvolvimento da economia de um país (Huq; Hossain; Abdulla & Yeasmin, 2018) e as políticas governamentais deveriam subsidiar a elevação de oportunidades educacionais para alunos de baixa e média renda (Haveman & Smeeding, 2006), pois há uma inter-relação entre desigualdade e mobilidade intergeracional, que são fatores fundamentais para o crescimento econômico (Huq *et al*., 2018).

Sugere-se que a mobilidade social é interseccionada por gênero, raça e classe, devido às diversas inequidades a que as pessoas estão sujeitas em suas vidas, e que o Estado deveria investir na redução destas desigualdades. É fato que apenas a educação superior não dá oportunidades à mobilidade, mas é um caminho para alcançar emprego e renda melhores. No entanto, as subjetividades de gestores, em termos dessa tripla aliança excludente, dificultam a inserção e inclusão no contexto de trabalho de mulheres negras.

METODOLOGIA DE PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa descritiva e qualitativa (Creswell, 2007) que adotou a análise de conteúdo (Bardin, 1997). Para Creswell (2007), a abordagem qualitativa começa a se desenvolver em um ambiente natural e propicia ao pesquisador os dados necessários sobre o

contexto do estudo. Neste estudo, o material explorado foi o livro da executiva Rachel Maia, Meu Caminho até a Cadeira Número 1, publicado em 2021, pela editora Globolivros.

A obra refere-se à micro-história de vida de Rachel, da infância à vida adulta como mãe, mulher e profissional-executiva que ocupou o cargo de CEO de várias empresas. O livro contempla os caminhos multifacetados percorridos por esta mulher, negra, de sucesso.

A história de Rachel Maia começa com sua afirmação de identidade como mulher preta, que, segundo o Estatuto de Igualdade Racial, as pessoas de cor preta e parda são consideradas de raça negra (Lei n. 12.288/2010). Rachel aponta que não é possível dividir tão fortemente a vida profissional do pessoal, sua filha fala que tudo dinâmico (p.115). Ela é de origem familiar humilde e não tem uma narrativa de negação da sua ancestralidade, criada na periferia da zona sul de São Paulo e crente em Deus; é filha caçula de uma família em que tem sete irmãos; estudou em uma faculdade que não era considerada de alto nível pelas grandes corporações, e fez diversos cursos no Brasil e no exterior; e fez intercâmbio nos Estados Unidos. Rachel se mostra uma pessoa que gosta de viver a vida de forma plena e sempre busca estar perto da família. Ela é solteira, tem uma filha e um filho; possui como valores respeitar o outro ou diferente, a família e a união; gosta de lidar com pessoas, buscando agregação, e é acessível, gosta de organização, é estrategista e sábia, não tem medo de errar, não é rancorosa, é alegre, gosta de música e dança, luta por aquilo que gosta e para realizar seus sonhos.

Este estudo se justifica pela interseccionalidade na presença do sexismo, do racismo e da classe social na vida de uma mulher negra que chegou ao topo de grandes corporações. Trata-se de micro-história interseccional explorando as temáticas crises, dilemas e desafios. Esses temas foram extraídos das narrativas e buscou-se discorrer acerca do fenômeno da liderança com a quebra do teto de vidro interseccional, de forma a desnudar as barreiras opressivas nas

diversas fases de sua vida. Ela conseguiu superar e ser uma, entre as poucas executivas, mulheres, de prestígio no Brasil.

Para Bardin (1997) a análise de conteúdo possibilita que o pesquisador reduza as palavras de um texto a um conjunto de categorias e subcategorias para maior refinamento do conteúdo e profundidade. Da leitura e releitura das narrativas de Rachel Maia foram extraídas as categorias e as subcategorias deste estudo.

A análise é temática. Cada temática é uma unidade de análise, muito aplicada para estudar motivações, opiniões, atitudes, valores, crenças, tendências dentre outros (Bardin, 1997). O sistema categorial formado suporta o processo operacional de classificação dos elementos constitutivos de um conjunto por uma diferenciação, após se realiza o reagrupamento, sendo por gênero ou outros critérios. Este método apresenta duas fases: sendo o inventário (isolar os elementos) e a classificação (distribuir os elementos procurando ou impondo certa organização as mensagens), tem por propósito análise documental (Bardin, 1997). As categorias e subcategorias constam no quadro 1.

Quadro 1- Categorias e subcategorias

Categorias	Subcategoria
Barreiras estruturais	Sexismo
	Racismo
	Classe social
	Pessoal/experiência- Rompendo barreiras
Desafios	Dupla jornada
	Educação/ Mobilidade social
	Identidade

Fonte: elaborada pelas autoras.

RESULTADOS: ANÁLISE E DISCUSSÃO

Barreiras Estruturais

Sexismo

A executiva Rachel Maia mostra que, em seu primeiro emprego corporativo no *C-level*, após o seu retorno dos estudos no Canadá, a representatividade feminina nas organizações era baixa, apontando o teto de vidro, que ela quebrou com a sua *expertise* para delinear sua carreira profissional, como aponta a narrativa a seguir:

> Apesar da predominância masculina *C-Level,* o universo dos CEOs, passei a me destacar e, naquele momento de minha vida, sabia que meu foco seria gestão e liderança. Minha estratégia foi relacionar as áreas de atuação nas quais essas habilidades eram necessárias com minhas competências, construindo um caminho no qual pudesse aplicá-las como projeto de carreira e de vida. (Maia, 2021, p.67).

O teto de vidro é um fator dificultador para a ascensão das mulheres nas organizações, por isso, identifica-se a sua baixa representatividade em cargos de presidente, tanto para as mulheres brancas (Mallinger et al., 2017) quanto para as mulheres negras (Yap & Konrad, 2009; Allen & Lewis, 2016; Bloch et al., 2020).

Outra característica pungente do sexismo é a desigualdade na remuneração, conforme apontado pela executiva, mesmo em posições equitativas aos homens:

> Já ganhei menos do que um homem em posições equiparadas, disparates consideráveis. Porém me movimentei e, assim que percebi a curva de meu crescimento e de meu desempenho, mostrei a que vim e fui atrás de mudar isso. Em um mundo onde ainda não ganhamos o mesmo que os homens em posição equivalente, nós, mulheres, devemos nos posicionar de alguma maneira, e esse foi o meu caminho (Maia, 2021, p.91).

Nas empresas, as mulheres ainda são percebidas como inferiores aos homens (Barreto & Ellermers, 2005; Glick; Fiske, 2011), por isso, recebem menos do que eles. E, as mulheres negras, mais ainda, conforme citado por Silva e Lucas (2018). O padrão preferido para os cargos elevados é o homem branco. (Acker, 2006).

Essa perspectiva é reforçada pela narrativa de Rachel Maia, em que se evidencia preconceito de gênero. Ela foi questionada por estar assentada entre CEOs globais, todos homens e, ainda, em maioria branca: “O trabalho foi muito bem executado, nem parece de uma mulher”. (Maia, 2021, p. 9). Em sua visão, quem o disse acreditava que a estivesse elogiando.

Racismo

As mulheres negras, comparadas às brancas, se encontram em situação de maior desigualdade, devido ao racismo institucional, que é um obstáculo para que haja maior participação de negros, principalmente mulheres, nos cargos mais elevados. As narrativas a seguir espelham essa questão: “Como mulher de pele preta, ao atuar na posição de [...] (CEO), representei 0,4% no universo corporativo de empresas globais no Brasil” (Maia, 2021, p. 9); “...em 2019 apenas 13% de mulheres ocupavam a vaga de presidente nas empresas brasileiras, sendo de 1% a representatividade de mulheres negras neste grupo” (p. 89). Evidencia-se que o

teto de vidro interseccional é mais difícil de ser rompido. Nesse caso, aponta-se a discriminação por sexo e raça, no caso de mulheres negras (Dieese, 2021).

O racismo velado pode ser identificado na fala de um investidor, quando Rachel estava apresentando os resultados da empresa em que trabalhava: "_ Rachel, olha esses números! Você nem precisa mais se considerar negra" (Maia, 2021, p.126). Este tipo de racismo, indireto, é tão comum que as pessoas o praticam e, ainda, acreditam que estão fazendo um elogio. Aqui, verifica-se o preconceito contra a identidade social da executiva, conforme discute Myers (2014). Também, ela diz que o preconceito pode se manifestar na forma de "brincadeiras", lembrando de algo que ouviu: "_ Ué, Rachel, seu carro é preto para combinar com você?" (Maia, 2021, p. 124). Ela alerta que que "nem todos têm estrutura para aguentar 'brincadeiras' que podem ser muito pesadas. (p. 125). Silva e Lucas (2018) argumentam que as mulheres negras precisam ter elevada autoestima e segurança para permanecer no mercado de trabalho devido às piadas preconceituosas das quais são alvo. Rachel narra: "... ainda me assusto com episódios de racismo que presencio ou que ouço. É importante que nós não aceitemos, que não normalizemos isso. A luta contra o racismo estrutural, contra a falta de oportunidades que existe no Brasil [...] deve ser de todos." (Maia, 2021, 127).

A autora também lembra situações envolvendo a filha, que tem "cabelo afro". (Maia, 2021, p. 119). Ela viu situações em que a filha foi excluída pelos "amiguinhos" (p. 119) em momentos de tirar uma fotografia e não a convidando. O racismo explícito é mais agravante e tem o propósito de deixar claro o preconceito contra o fenótipo da pessoa (Myers, 2014). A executiva, Rachel Maia, sofreu o racismo, que é crime pela lei brasileira, em diversas situações. Ela conta: "Mas vocês vão levar aquela preta?" (Maia, 2021, p.125). Ainda, ela relata que "Diversas vezes, por causa de meu cargo ou por ter sido conselheira em Brasília, sentei-me nas

primeiras fileiras de eventos importantes. E foram incontáveis também as ocasiões em que me olharam atravessado. Era nítido o olhar de 'o que ela está fazendo aqui?'" (p.126).

Classe social

Rachel é oriunda de família humilde, conforme as narrativas: "Meu pai começou como faxineiro na Viação Aérea São Paulo (VASP) " (Maia, 2021, p. 26). A mãe, por sua vez, "...fazia faxina para fora, costurava e complementava nossa renda" (p. 49). "Nada faltava, mas, ao mesmo tempo, em alguns dias, o almoço se resumia a apenas um panelão de polenta" (p. 209).

Ela ressalta sua origem: "...de origem familiar bem humilde. Tenho o sangue dessa família correndo nas veias e não vou negar. Aliás, não quero negar". (Maia, 2021, p. 9). Também, ela diz de sua responsabilidade em pagar a própria faculdade, além de ajuda financeira em casa, onde cada um contribuía pagando alguma coisa, seja a conta de água, energia ou telefone.

Segundo a Teoria Crítica Racial, existe relação entre racismo, economia e opressão, porque a pobreza tem cor preta ou marrom. Para as pessoas negras, os custos de aquisição de produtos e serviços são mais altos; elas têm vida curta, decorrente de cuidados médicos piores; possuem menos anos de escolaridade; e, normalmente, estão ocupadas em atividades subalternas (Delgado & Stefancic, 2011).

Pessoal / Experiência - Rompendo barreiras

Em seu livro, Rachel deixa claro que nunca se acomodou com os dilemas da vida. Sempre correu atrás de seus sonhos, sem medo dos riscos. As narrativas a seguir espelham a sua personalidade e inquietação: "Optei por correr riscos ao tomar algumas decisões em minha

vida pessoal e profissional" (Maia, 2021, p.17); "A resiliência, é mais do que nunca, uma característica muito preciosa." (p. 22).

> Antes da graduação, pedi a meus pais que me deixassem trabalhar. Iniciei, adolescente, como monitora de pré-escola [...]. Logo depois, fiz estágio por dois anos no Banco do Brasil (Cacex). Já na faculdade, ingressei em um escritório de contabilidade com meu irmão mais velho [...]. E, ainda nesse emprego, comecei a sentir uma necessidade enorme de crescer, de me desafiar. (Maia, 2021, p. 37).

A busca por maior escolaridade, opção por correr riscos e resiliência foram os pontos fundamentais para seu crescimento pessoal e para romper barreiras de gênero, raça e classe social. De acordo com Bloch et al. (2020), mulheres e homens negros estão subrepresentados em cargos do médio e alto escalão devido aos estereótipos de gênero e raça. Mas, verifica-se que os aspectos anteriormente citados, conforme percepção de Rachel Maia, contribuíram para a aquisição de capital social, cultural e simbólico (Bourdieu, 2007) e tiveram efeito sobre a sua ascensão social.

Quanto à resiliência, trata-se da capacidade de defesa pessoal para resistir às pressões do cotidiano (Irigaray et al., 2017). No caso de Rachel, a resiliência foi importante para que pudesse fazer face à opressão e manter seus valores morais no contexto de trabalho, mesmo vivenciando o racismo estrutural e institucional, conforme ela mesma reflete.

Desafios

Dupla jornada

A Dupla jornada enfatiza a dificuldade em fazer escolhas entre o lado profissional e a família, especialmente no que diz respeito aos cuidados com os filhos (Ferreira & Reis, 2021). Essa é uma situação que, comumente, leva ao desgaste das mães e, dependendo da escolha, as leva a abandonar a carreira (Filippo & Nunes, 2021).

Rachel Maia buscou conciliar as duas esferas, a seu modo. Interrompeu a licença maternidade para retornar ao trabalho e levou a filha, recém-nascida, para ficar com ela, no trabalho: "... voltei a trabalhar vinte dias depois que a Sarah Maria nasceu. Sei que muitas mães vão me julgar por essa escolha, mas senti que precisava fazer isso. Havia sido contratada para conquistar o sucesso da marca. Então, decidi voltar. " (Maia, 2021, p.105).

Tendo em vista o preconceito sentido, não apenas por ser mulher, mas por ser uma mulher negra, e tendo em conta a sua fala – "E se eu tiver que trabalhar o dobro, o triplo do que a maioria [...] assim o farei" (Maia, 2021, p. 126) – pode ser feita a inferência de que ela temia o maior afastamento do trabalho, sabendo que, provavelmente, seria julgada por isso.

As políticas de licença parental para as mulheres que estão no mercado de trabalho são um fenômeno complexo, pois elas sofrem desvantagens em suas carreiras devido ao gênero e às demandas da família (Hennig, Gatermann, & Hägglund, 2012). Estudos apontam que o prolongamento da licença-maternidade leva à mobilidade descendente (McIntosh, McQuaid, Munro, & Dabir-Alai, 2012).

Mas, Rachel ressalta que, diferentemente do que ocorre com grande parte das mães, ela pode ter a filha por perto, enquanto trabalhava, pois foi montado "...um pequeno berçário no escritório..." (Maia, 2021, p. 109), onde ela teve a ajuda de uma babá. Isso possibilitou a ela amamentar a filha durante o tempo em que estava no trabalho.

Nesse caso, verifica-se a situação de apoio social e suas condições financeiras e de poder para que ela conseguisse conciliar o trabalho e a família, o que não acontece com a maioria das mulheres negras. Dessen e Braz (2000) discorrem que a rede de apoio é fundamental para que as mães tenham condições de trabalhar. E, o caso de Rachel reforça a necessidade de apoio da organização e mostra o quão importante é estabelecer políticas e práticas organizacionais de apoio à maternidade.

Educação/ Mobilidade social

A educação era o pilar na casa da Rachel Maia. Ela recorda que via o pai debruçado sobre livros e enciclopédias; lia muito e fazia cursos. Dessa dedicação é que ela atribui o crescimento na empresa onde ele atuava: "...foi crescendo degrau por degrau. Foi promovido a técnico e não parou de se aperfeiçoar por meio dos estudos". (Maia, 2021, p.26). Além disso, ela relata: "Meu pai [...] e minha mãe [...] sempre nos incentivaram a estudar. Repetiam à exaustão..."; "Meus pais nos exigiam esforço, dedicação e empenho." (p. 26).

> Entendi que uma instituição de primeira linha e cursos complementares seriam essenciais para continuar crescendo profissionalmente. Acredito que essa seja até uma característica cruel do mercado da época - que tem resquícios na atualidade -, contudo era a regra do Jogo. Se você não tem as ferramentas necessárias, está automaticamente fora. (Maia, 2021, p.39).

Rachel percebe a exigência do mercado corporativo, "peso de falar inglês" (Maia, 2021, p. 39). Frente a isso, mesmo com capital econômico deficitário, ela mostra que, com garra e resiliência é possível alcançar seus sonhos e ter mobilidade social. E, faz a crítica de que as escolas públicas precisam avançar no ensino do idioma inglês, o que aponta para a importância do capital não só econômico, mas cultural e social no mercado de trabalho, conforme discorre Bourdieu (2007).

A educação é um dos quesitos essenciais para a mobilidade social, pois o capital cultural associado ao capital social exerce um papel importante para que as pessoas consigam desvencilhar-se do ciclo da exclusão (Bourdieu, 2007, Barroso, 2014). No entanto, Martins et al. (2019) deixam claro que há outros fatores que dificultam o avanço na carreira, como as interseccionalidades de gênero, raça, origem de classe social e orientação sexual, que se articulam gerando exclusão, além do discurso meritocrático.

Nas palavras de Rachel Maia, "... por meio da educação, podemos criar uma sociedade mais justa, um país melhor e, consequentemente, um mundo melhor. A educação é a base de tudo..." (Maia, 2021, p. 72).

Identidade

Rachel ressalta que não perdeu sua identidade social à medida que avançava na carreira, o que é possível encontrar na narrativa a seguir: "... mulher de pele preta e de origem familiar bem humilde", (Maia, 2021, p. 9). Destaca-se que a mobilidade social de Rachel não a levou a afastar-se de suas origens, pontuando no início da micro-história de sua vida, que é preta, de origem familiar humilde e que teve o estímulo dos pais para estudar e lutar para chegar onde queria. Bourdieu (1990) aponta que a socialização da criança começa na família, com os pais a apoiando para a formação do capital cultural e se estende para e além da escola.

Também, são encontradas falas de Rachel Maia que apontam para as questões do gênero: "Não tem jeito, vivemos em um mundo onde a aparência conta muito. [...] Não dá para fazer o personagem do terninho cinza, como desejavam que eu fizesse; e me anular. Mas, ao mesmo tempo, existe certa adequação para cada local" (Maia, 2021, p.195). E, ela lembra:

> Já tive um olhar que se aproximava do machismo quando entrei no universo corporativo. Era uma espécie de defesa. Achava que precisasse agir como um homem para ser levada a sério. Hoje, na posição em que me encontro e com segurança que tenho, entendo que não preciso ser igual a eles. Pelo contrário, nos complementamos. Aliás, acho que passou da hora de eles se inspirarem nas mulheres. A transformação só virá com a abertura genuína a novos pensamentos (Maia, 2021, p. 91-92).

A identidade feminina foi reforçada a partir da maternidade. Rachel relata: "Eu parecia uma vaca leiteira no meio das reuniões: começava a vazar, então pedia licença, tirava o leite e voltava à mesma pauta. Esta situação possibilitou reconectar-se com o seu feminino, fazendo com que ela compreendesse que isso não era motivo para não "estar naquela cadeira. " (Maia,

2021, p. 109). E acrescenta: "... eu só conseguiria vencer aquele desafio se fosse quem sou de verdade, uma mulher forte, decidida, porém sensível e muito humana. " (p. 109).

De acordo com Collins (2016, p. 105), é significativa a "insistência de mulheres negras autodefinirem-se, autoavaliarem-se e a necessidade de uma análise centrada na mulher negra". Isso pelas seguintes razões: "...é uma forma importante de se resistir à desumanização essencial aos sistemas de dominação" (p. 105) e por "...permitir que mulheres afro-americanas rejeitem opressão psicológica internalizada (Baldwin, 1980 como citado em Collins, 2016, p. 106).

As identidades das mulheres negras tornam-se marginalizadas, consequência da dominação patriarcal, favorecendo poder, privilégio e prestígio aos homens (Hooks, 2020). Allen e Lewis (2016) apontam o sexismo estrutural na sociedade, quando existe intersecção de raça e gênero. Se o patriarcado, na esfera pública e privada, não for desafiado, o que é a base do pensamento feminista, as desigualdades de raça e gênero permanecerão e com impacto na autoestima das mulheres negras. E, com isso, verifica-se que as mulheres passam a criar estratégias de sucesso dentro do jogo masculino. Mas, ressalta-se que, de acordo com Teixeira et al. (2021), as lutas das mulheres brancas diferem daquelas das negras, pois, enquanto as brancas buscam a emancipação e a garantia de seus direitos na sociedade, e as mulheres negras acabam lutando por sobrevivência e dignidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do estudo foi compreender as barreiras estruturais e os desafios de uma mulher negra que quebrou o teto de vidro interseccional e assentou na cadeira número um, de empresas globais no Brasil. A categoria Barreiras Estruturais possibilitou compreender a interseccionalidade de gênero, raça e classe social na vida da CEO Rachel Maia e também como ela rompeu essas barreiras e alcançou sucesso profissional.

O estudo reforça a interseccionalidade, cruzando sexismo, racismo e classe social, na vida das mulheres negras. Para romper as barreiras estruturais e institucionais e ocupar altos cargos, Rachel sugere investimentos em educação, e a necessidade de ser resiliente frente ao preconceito, nem sempre explícito, e à discriminação.

Os Desafios perpassam a dupla jornada de trabalho, a educação e mobilidade social, além da identidade e dos estereótipos. Enquanto, para grande parte das mulheres, a dupla jornada – profissional e familiar – se mostra um desafio e leva muitas mulheres a optarem por se desligar do trabalho, temporariamente ou definitivamente, Rachel encontrou uma forma de conciliar maternidade e trabalho. Sua posição privilegiada possibilitou manter a filha por perto quando ela decidiu retornar ao trabalho ainda em licença-maternidade, e ressalta o apoio social, seja da organização, seja de profissionais como babás, motoristas etc, além do apoio de familiares.

Também, é possível constatar que, havendo chegado à posição número um em grandes corporações, a identidade de mulher negra foi preservada e a estimula a buscar possibilidades para que outras mulheres negras possam deixar a condição de exclusão social em que se encontram. Rachel mostra que é possível romper com estereótipos de gênero, raça e classe social, mas alerta para a baixa representação de mulheres em espaços de poder e, mais ainda, de mulheres negras. Fica a reflexão de que as empresas engajadas, de fato, deveriam adotar a estratégia da diversidade em todos os cargos da empresa em uma agenda emancipatória contra a injustiça social. Como contribuições, o estudo reforça a necessidade de avanço nas políticas afirmativas para a educação superior, englobando os seus diversos níveis, além de outros cursos como idiomas, de forma a permitir ampla formação aos jovens da periferia. Além disso, possibilita compreender que, quando uma mulher, negra, de classe baixa, quebra o paradigma

da exclusão e se move socialmente possibilita, com seu exemplo, empoderar outras mulheres negras.

REFERÊNCIAS

Acker, J. (2006). Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. 10.1177/0891243206289499.

Allen, T.N., & Lewis, A. (2016). Looking through a glass darkly: reflections on power, leadership and the black female professional. *The Journal of Values-Based Leadership*, 9(2), 1-17. https://scholar.valpo.edu/jvbl/vol9/iss2/10.

Araújo, F. S., & Vasconcellos, B. M. (2018). Vivenciando o ser mulher em uma mina de carvão. *Revista Estudos Feministas*, 26(1), e44967. 10.1590/%25x.

Bandeira, L. M., & Almeida, T. M. C. (2015). A dinâmica de desigualdades e nterseccionalidades no trabalho de mulheres da limpeza pública urbana: o caso das garis. *Mediaçõ*es, 20(2),160-183. 10.5433/2176-6665.2015v20n2p160.

Bardin, L. (1977). Análise de Conteúdo. Edições 70. Lisboa. Tradução Luis Antero Reto e Augusto Pinheiro. Capa de Alceu Saldanha Coutinho.

Barreto, M., Ellermers, N., Piebings, L., & Moya, M. (2010). How nice of us and how dumb of me: the effect of exposure to benevolent sexism on women's task and relational self-descriptions. *Sex Roles*, 62, 532–544. 10.1007/s11199–009–9699–0.

Barroso, H. C. M. P. (2014). Bourdieu, Capital Escolar e a Mobilidade Social: a percepção de estudantes africanos do Curso de Administração Pública da Unilab. *Administração Pública e Gestão Social*, 6(4), 187-194. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351556450006.

Bloch, K. R., Taylor, T., Church, J., & Buck, A. (2021). An intersectional approach to the glass ceiling: gender, race and share of middle and senior management in U.S. workplaces. *Sex Roles*, 84, 312–325. 10.1007/s11199-020-01168-4.

Bourdieu, P. (1990). *The logic of practice*. Stanford: Stanford University Press.

Bourdieu, P. (2007). *A distinção: crítica social do julgamento*. São Paulo: Edusp,

Porto Alegre: Zouk

Bueno, W. de C., & Anjos, J. C. (2021). Da interseccionalidade à encruzilhada: Operações epistêmicas de mulheres negras nas universidades brasileiras. *Civitas - Revista De Ciências Sociais*, 21(3), 359-369. 10.15448/1984-7289.2021.3.40200.

Byrd, M., & Stanley, C. A. (2009). Bringing the voices together. *Advances in Developing Human Resource*s, 11(5), 657-666. 10.1177/1523422309351817.

Cho, S., Crenshaw, KW & McCall, L. (2013). Toward a field of intersectionality. Studies: Theory, Applications, and Praxis. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38 (4), 785-810. 10.1086/669608.

Collins, P. H. Black feminist thought. Knowledge, consciousness and the politics of empowerment, (2 nd). Routledge: Nova York, 2000.

Collins, P. H. (2016). Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. *Sociedade e Estado*, 31(1),99-127. 10.1590/S0102-69922016000100006.

Collins, P.H. (2017). O que é um nome? Mulherismo, feminismo negro e além disso. *Cadernos Pagu*, (51), e:175118. 10.1590/18094449201700510018.

Connor, R. A., Glick, P. & Fiske, S. T. (2016). Ambivalent sexism in the 21st century. for C. Sibley & F. Barlow (eds.). *Cambridge Handbook of the Psychology of Prejudice*. (pp.295-329). Cambridge University Press.10.1017/9781316161579.013.

Crenshaw, K. (1991,1993). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299. 10.2307/1229039.

Crenshaw, K. W. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista de Estudos Feministas*, 10(1), 171-188. 10.1590/S0104-026X2002000100011.

Creswell, J.W. (2007). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto,* (2. nd). Porto Alegre: Artmed.

Cunha, M.S., Rosa, A.M.P., & Vasconcelos, M. Roberto (2022). Evidências e fatores associados ao fenômeno de adiamento da maternidade no Brasil. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, 39, e0187, 1-24. 10.20947/s0102-3098a0187.

Delgado, Richard; Stefancic, Jean. *Critical Race Theory*: an introduction. New York: University Press, 2011.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). *Publicaçõe*s. *Gráficos da População negra*. 2º trimestre 2021. Disponível em:< https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosPopulacaoNegra2021.pdf>. Acesso em 4 jan 2022.

Dessen, M.A., & Braz, M.P. (2000). Rede social de apoio durante transições familiares decorrentes do nascimento de filhos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16(3), 221-231. 10.1590/S0102-37722000000300005.

Ferreira, C.A.A., & Reis, C.A. (2021). Impact of COVID-19 on Brazilian women in teleworking. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, 38, e0180, 1-22. 10.20947/S0102-3098a0180.

Ferreira, C.A.A., & Nunes, S.C. (2020). Mulheres negras: um marcador da desigualdade racial. *Revista da Associação Brasileira de pesquisadores/As Negros/As- ABPN*, 12(33), 508-534.10.31418/2177-2770.2020.v12.n.33.p508-534.

Filippo, C.M.B., & Nunes, S.C. (2021). Opt-Out: Os Sentidos do trabalho para a mulher após o nascimento dos filhos. *Caderno Espaço Feminino*, 34(1), 486-508. 10.14393/CEF-v34n1-2021-24

Glick, P., & Fiske, S.T. (2001). Ambivalent sexism. *Advances in Experimental Social Psychology*, 33, 115-188.

Glick, P., & Fiske, S. T. (2011). Ambivalent Sexism Revisited. *Psychology of women quarterly*, 35 (3), 530–535. 10.1177/0361684311414832.

González, L. (2018). *Lélia Gonzalez: primavera para as rosas negras*. São Paulo, UCPA Editora

Haveman R, & Smeeding T. (2006), The role of higher education in social mobility. *Future Child*. 16(2),125-50. 10.1353/foc.2006.0015.

Hendricks, K., Deal, N., Mills, A.J. & Mills, J.H. (2020). Interseccionality as a matter of time. *Management decision*, 1-16.10.1108/MD-02-2019-0264.

Hennig, M., Gatermann, D., & Hägglund, A. E. (2012). Pros and cons of family policies for mothers' labour market participation. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 32(9/10), 502-512. 10.1108/01443331211257689.

Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. Tempo Social: *Revista de Sociologia da USP*, 26(1), 61-73. 10.1590/S0103-20702014000100005.

Hooks, b. (2020). E eu não sou uma mulher?: *Mulheres negras e feminismo*. Trad. Bhuvi Libanio. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos.

Huq, M.N., Hossain, M., Abdulla, F., & Yeasmin S. (2021). Intergenerational educational mobility in Bangladesh. *PLoS One*, 16(7), 1-15. 10.1371/journal.pone.0255426.

Irigaray, H. A. R; Paiva, K. C. M; & Goldschmidt, C. C. (2017). Resiliência organizacional: proposição de modelo integrado e agenda de pesquisa. *Cadernos EBAPE.BR,* 15(esp.), 390-408. 10.1590/1679-395158881.

Kelan, E. K. (2014). From biological clocks to unspeakable inequalities: The intersectional positioning of young professionals. *British Journal of Management*, 25, 790–804. 10.1111/1467-8551.12062.

Kerner, I. (2012*).* Tudo é interseccional? Sobre uma relação entre racismo e sexismo. Trad. Tavolari, B. *Novos estudos* CEBRAP, 93, 45-58. 10.1590/S0101-33002012000200005.

Lei 12.288 de 20 de julho de 2010. Estatuto da Igualdade Racial destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica. Diário Oficial da União, Brasília, DF, ano 189, n. 122, p.1, 21jul. 2010.

Lugar, C.W., Garrett-Scott, S., Novicevic, M.M., Popoola, I.T., Humphreys, J.H., & Mills, A. J. (2020). The historic emergence of intersectional leadership: Maggie Lena Walker and the independent order of St. Luke, *Leadership*, 16(2), 220-240. 10.1177/1742715019870375.

Maia, R. (2021). *Meu Caminho até a cadeira número 1*. São Paulo: Globo Livros.

Mallinger, G., Starks, S., & Tarter, K. (2017). Women social workers: a road map to gender equity. *Journal of Women and Social Work*, 32(1), 81-91.10.1177/0886109916647766.

Martins, B. V., & Oliveira, S. R. (2017). Qualificação profissional, mercado de trabalho e mobilidade social: Cursos Superiores de Tecnologia. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 12(2), 22-45. 10.21446/scg_ufrj.v12i2.13404.

Martins, B. V., Scherdien, C., & Oliveira, S. R. (2019). Estrutura de Classe e Mobilidade Social no Processo de Inserção Profissional de Jovens no Brasil: Reflexões e Agenda de Pesquisa. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(3), 564-576. 10.1590/1679-395173103.

McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of women in culture and society*, 30(3), 1771– 1800. 10.1086/426800.

McClintock, A. (1995). *Imperial Leather: Race, Gender, and Sexuality in the Colonial Context*. New York: Routledge.

McIntosh, B., McQuaid, R., Munro, A., & Dabir-Alai, P. (2012). Motherhood and its impact on career progression. *Gender in Management*, 27(5), 342-360. 10.1108/17542411211252651.

Mirza, H.S. (2018). Decolonizing higher education: black feminism and the intersectionality of race and gender. *Journal of Feminist Scholarship*, 7(Fall), 1-12. https://digitalcommons.uri.edu/jfs/vol7/iss7/3.

Moore, H. (1997). Compreendendo Sexo e Gênero. *In* Ingold, T. (Org.). *Companion Encyclopedia of Anthropology*. London, Routledge.

Myers, D. G. (2014) *Psicologia Social*. Artmed: Porto Alegre.

Pereira, B. C. J. (2021). Sobre usos e possibilidades da interseccionalidade. *Civitas - Revista De Ciências Sociais*, *21*(3), 445-454. 10.15448/1984-7289.2021.3.40551.

Pinsky, C. (2009). Estudos de Gênero e História Social. *Revista Estudos Feministas*, 17 (1), 159-189. http://www.jstor.org/stable/24327583.

Ribeiro, C.A.C. (2007). Classe, raça e mobilidade social no Brasil. *Dados* 3, (Edição Selecionada. Disponível em <http://socialsciences.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582007000100008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 14 de agosto de 2021.

Ribeiro, C. A. C. (2012). Quatro décadas de mobilidade social no Brasil. *Dados - Revista de Ciências Sociais*, 55(3),641-679. 10.1590/S0011-52582012000300003.

Rocha, N.G. (2019). *Sociologia empírica: interacionista simbólico e teoria da* ação. Curitiba: Intersaberes.

Santos, J. A. F. (2020). Origem de classe e chances de vida no Brasil. *Revista de Ciências Sociais*, 51(1), 249–290. 10.36517/rcs.51.1.a02.

Silva, S. M. C., & Lucas, A. (2018). The issue of gender and race in career progress and labor market. *REGE- Revista de Gestão*, 25 (1), 2-8. 10.1108/REGE-11-2017-006.

Stolcke, V. (1991). Sexo está para gênero assim como raça para etnicidade. *Estudos Afro-Asiáticos,* 20, 101-119. Recuperado em: https://www.scielo.br/j/ref/a/CmtTSC5w3Tf5tqcFS4bmwBd/?format=pdf&lang=pt

Souza, M. F. de, Mariano, S. A., & Ferreira, L. P. (2021). Tecendo fios entre interseccionalidade, agência e capacidades na teoria sociológica. *Civitas - Revista De Ciências Sociais*, 21(3), 423-433. 10.15448/1984-7289.2021.3.40509.

Teixeira, M.B.M., Galvão, L.L.C., Mota-Santos, C.M., & Carmo, L.J.O. (2021). Women and work: film analysis of most beautiful thing. *REGE- Revista de Gestão*, 28(1),66-83.10.1108/REGE-03-2020-0015.

Yap, M. & Konrad, A. M. (2009). Gender and racial differentials in promotions: is there a sticky floor, a mid-level bottleneck, or a glass ceiling? *Industrial Relations*, 64 (4), 593-619. 10.7202/038875ar.

Estudar é trabalho: vivências de prazer-sofrimento de estudantes de pós-graduação *stricto sensu* em comunicação

Prazer-sofrimento de estudantes de pós-graduação

Studying is work: experiences of pleasure-suffering of students of a "stricto sensu" graduate degree in communication

Pleasure-suffering of graduate students

Estudiar también es trabajo: Vivencias de placer-sufrimiento de estudiantes de pos-grado

Placer-sufrimiento de los estudiantes de posgrado

Liliam Deisy Ghizoni, Janaína Vilares da Silva, Hareli Fernanda Garcia Cecchin

Resumo
Este estudo apresenta e amplia o debate do universitário como trabalhador. Analisou-se as vivências de prazer-sofrimento que os mestrandos e doutorandos de Comunicação no Brasil, através da caracterização da organização do trabalho, identificação das fontes de prazer e sofrimento e a análise dos destinos. Trata-se de uma pesquisa social, descritiva, qualitativa, com a participação de 176 pós-graduandos. Adotou-se a Psicodinâmica do Trabalho como lente teórica. Constatou-se que a organização do trabalho não aparece como causa direta para o adoecimento. As principais fontes de sofrimento reconhecidas foram: dificuldade em conciliar o mestrado/doutorado com trabalho remunerado, pressão pela produção e dificuldades financeiras, assédios, violências, autocobrança e sentimentos negativos. Observou-se satisfação com a universidade e o curso: desenvolvimento do pensamento crítico, possibilidade de ir para eventos e maior motivação para estudar. Estratégias para evitar adoecimentos citadas foram: relaxar, divertir-se, ficar com amigos, fazer atividades não relacionadas ao trabalho e praticar exercícios físicos.
Palavras-chave: Estudantes de pós-graduação. Prazer-sofrimento. Trabalho.

Abstract
This study presents and broadens the debate about the university student as a worker. The experiences of pleasure-suffering of Master's and Doctoral students of Communication in Brazil were analyzed through the characterization of the organization of work, identification of the sources of pleasure and suffering, and the analysis of destinations. It is a social, descriptive, qualitative research with the participation of 176 graduate students. The Psychodynamics of Work was adopted as a theoretical lens and it was found that the organization of work does not appear as a direct cause for illness. The main sources of suffering recognized were difficulty in reconciling a master's/doctoral degree with paid work, pressure for production and financial difficulties, harassment, violence, self-demand and negative feelings. Satisfaction with the university and the course was observed in regard to the development of critical thinking, possibility of attending events and greater motivation to study. Strategies to avoid illnesses were relaxing, having fun, staying with friends, doing non-work-related activities and practicing physical exercises.
Keywords: Graduate students. Pleasure-suffering. Work.

Resumen
Este estudio presenta y amplia el debate sobre el estudiante universitario como trabajador. Se analizo las vivencias de placer-sufrimiento del alumnado de maestría y doctorado de las faculdades de Comunicación en universidades brasileñas, a través de la caracterización de la organización del trabajo, la identificación de fuentes de placer/ sufrimiento y análisis de los destinos. Se trata de una investigación social de tipo descriptiva, cualitativa. Participaron 176 estudiantes de posgrado. Se adoptó la Psicodinámica del Trabajo como perspectiva teorica. Se constató que la organización del trabajo no aparece como fuente directa de afección a la salud. Las principales fuentes de sufrimiento: dificultad en conciliar la maestría/doctorado como trabajo remunerado, presión por la producción académica y dificultades financieras, acoso, violencia, autoexigencia y sentimientos negativos. Se observo satisfacción con la universidad y la carrera: desarrollo de pensamiento crítico, posibilidad de ir para eventos y mayor motivación para estudiar. Las estrategias para evitar consecuencias en la salud: relajación, diversión, esparcimiento con amigos, realizar actividades que no se relacionen al trabajo y practicar ejercicios físicos.
Palabras clave: estudiantes de posgrado, placer-sufrimiento, trabajo.

A produção de conhecimento científico no Brasil é uma engrenagem complexa, da qual participam estudantes de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado). Olhar para a produção desse saber tão valorizado no século XXI é considerar o processo de trabalho em todas as suas dimensões, num contínuo saúde-doença ou prazer-sofrimento (Dejours, 2011; Silva, Todaro, & Reis, 2020). Em um contexto de forte pressão por resultados, a saúde mental dos pós-graduandos é um tema que vem se tornando cada vez mais relevante (Ariño, 2018; Santos, 2018; Oikawa, 2019; Ventura, 2018).

Considerar o estudante de pós-graduação um trabalhador é dar visibilidade para esse trabalho, marcado por diversos tipos de adoecimentos (Neves et al., 2018; Salgado et al., 2018). Em alguns casos, as dificuldades do trabalho se somam a renúncias pessoais e sociais, como a mudança de residência, distância dos familiares e isolamento social. Nessa direção, o presente estudo teve como objetivo geral analisar as vivências de prazer-sofrimento que os mestrandos e doutorandos têm vivenciado nos programas de pós-graduação em Comunicação no Brasil. Como objetivos específicos, buscou-se: a) caracterizar a organização do trabalho a que esses estudantes estão submetidos; b) identificar as fontes de prazer e de sofrimento ético, patológico e criativo desses sujeitos; e c) descrever os destinos dados ao sofrimento vivenciado no meio acadêmico.

A Psicodinâmica do Trabalho como base teórica para compreender as vivências dos estudantes de pós-graduação em Comunicação no Brasil

A Psicodinâmica do Trabalho constitui a base teórico-conceitual para a condução deste estudo. Criada por Christophe Dejours na França do século XX, essa abordagem busca olhar, para além da questão do sofrimento e das patologias mentais associados à organização do trabalho, para a saúde dos trabalhadores (Dejours, 2017b; Salgado et al., 2018).

Assim, o trabalho prescrito consiste em um "conjunto de determinações impostas aos trabalhadores pelos gestores para a execução de suas atividades de trabalho" (Costa, 2013, p. 467). Já o trabalho real é a "maneira desenvolvida pelo trabalhador para lidar com as situações reais de trabalho" (Costa, 2013, p. 468). A lacuna entre o trabalho prescrito (dimensão formal) e as situações reais do trabalho (dimensão informal) é considerada o trabalho em si (Costa, 2013; Monteiro et al., 2015).

O sofrimento é inerente ao ato de trabalhar, devido ao conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico do sujeito (Dejours, 2011), podendo ocorrer de três formas: criativo, ético e patológico. No sofrimento criativo, o sujeito transforma o sofrimento em algo benéfico para si e, para tanto, a organização do trabalho precisa oferecer certa flexibilidade para que ocorra uma negociação entre as imposições organizacionais e os seus conteúdos subjetivos (Moraes, 2013b; Vasconcelos, 2015). O sofrimento torna-se criativo quando o trabalhador consegue subvertê-lo em prazer a partir da inteligência e ir além da prescrição para acrescentar a sua contribuição (Moraes, 2013b; Salgado et al., 2018).

O sofrimento patológico ocorre quando o trabalhador não encontra forma de negociar com a organização de trabalho. Nesses casos, as vivências são fixas e rígidas e ele se vê impedido de exercitar sua capacidade criadora, necessitando lançar mão de estratégias defensivas para suportar o trabalho. Tal sofrimento leva à vivência de fracasso, frustração, alienação e ao sentimento de impotência, e quando persistente, pode comprometer a saúde do sujeito (Dejours, 2011; Monteiro et al., 2015; Moraes, 2013b).

O sofrimento ético se diferencia dos demais, ocorre quando o trabalhador se submete a situações que confrontam os seus princípios éticos e morais, ou das quais discorda intimamente, agindo de forma contrária a seus desejos e valores, como uma traição a si mesmo. Ao cometer

atos que ele mesmo condena, o sujeito vivencia o sofrimento e pode sentir insegurança, vergonha, medo e angústia (Vasconcelos, 2013).

A forma como o trabalhador lida com dificuldades e situações imprevistas que ultrapassam o domínio técnico e o conhecimento científico relaciona-se às estratégias de mediação individuais e/ou coletivas. Os trabalhadores não se portam apenas passivamente frente às pressões organizacionais, mas agem a fim de se proteger dos seus efeitos nocivos e preservar a saúde mental (Dejours, 1992; 2011; Perez et al., 2019; Vasconcelos, 2015). As estratégias de defesa são "recursos construídos pelos trabalhadores, de forma individual e coletiva, para minimizar a percepção do sofrimento no trabalho; funcionam através da recusa da percepção daquilo que faz sofrer" (Moraes, 2013a, p. 153). Elas ocorrem de forma inconsciente e fornecem proteção ao psiquismo contra o sofrimento da organização do trabalho, o que possibilita aos trabalhadores permanecerem no plano da normalidade e continuarem trabalhando (Moraes, 2013a).

É importante salientar que as estratégias de defesa são diferentes dos mecanismos de defesa, embora este último possa ser considerado uma estratégia de defesa. Enquanto os mecanismos de defesa protegem o ego da angústia de conflitos intrapsíquicos, as estratégias de defesa buscam atenuar a percepção do sofrimento oriundo do trabalho, protegendo o psiquismo e afastando os riscos de doença mental. Todavia, as estratégias de defesa não promovem a emancipação dos trabalhadores. Os mecanismos de defesa estão correlacionados à adaptação do indivíduo à vivência de experiências dolorosas, como angústia, medo e insegurança, advindas do trabalho (Cançado & Sant'anna, 2013; Monteiro et al., 2015; Perez et al., 2019).

O trabalho atua na vida humana com uma dupla potencialidade: como promotor de saúde ou como desencadeador de sofrimento e adoecimento (Dejours, 1992; Moraes, 2015; Souto et al., 2017). O prazer emerge dos contextos de trabalho e é um princípio mobilizador,

que coloca o trabalhador para agir em busca da realização de si, de gratificação e reconhecimento pelos demais, promovendo uma ressignificação do sofrimento e o fortalecimento da identidade (Mendes & Muller, 2013). O sofrimento pode ser um risco para a construção da identidade e integridade dos sujeitos (Macêdo & Heloani, 2013).

Tanto o sofrimento como o prazer advêm dos ajustes da história do sujeito, juntamente com a organização do trabalho, e o sofrimento pode ser subvertido em prazer por meio das condições sociais, políticas e éticas da organização e dos processos de trabalho, sendo o prazer uma vitória sobre a resistência do real.

O trabalhar não é apenas fonte de sofrimento, mas também de prazer, sendo que um não exclui o outro, na realidade são indissociáveis, um constructo único "prazer-sofrimento" (Mendes & Muller, 2013). Passa-se a considerar a capacidade de enfrentamento dos sujeitos em relação à organização do trabalho e o trabalho como um mediador entre saúde e emancipação, pois quando o trabalho ganha sentido, torna-se um mobilizador de prazer e agente de ganhos para a identidade, revelando-se como acesso à experiência do mundo e de todo seu conhecimento (Barboza et al., 2019; Dejours, 2011; 2017a; 2017b; Mendes & Araújo, 2013).

Método

Trata-se de uma pesquisa social, cuja premissa fundamental é levantar e aprofundar sobre a percepção de um grupo social, buscando identificar suas características (Minayo, 2015; Richardson, 2017).

Assim, a abordagem utilizada nesta pesquisa foi a qualitativa, pois parte-se da construção social das realidades em estudo e encontra-se interessada nas perspectivas dos participantes do seu conhecimento empírico e cotidiano em relação à questão a ser estudada (Flick, 2009a; 2009b). De acordo com o posicionamento de Flick (2009b), apesar da

possibilidade da integração e associação dos métodos quantitativo e qualitativo, de diversas maneiras no planejamento de um estudo, a presente pesquisa insere-se no método qualitativo, pois tanto a exploração dos elementos iniciais para o estudo, quanto o aprofundamento e avaliação dos resultados não cabem só a quantificação, apesar do instrumento de coleta de dados ter perguntas fechadas, pois se perderia a essência dos objetivos estudados e do aporte teórico escolhido.

Reconhece-se que a Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem teórica e metodológica, entretanto, neste estudo, ao adotá-la somente como corpo teórico que sustenta as reflexões da pesquisa de campo, ela encontra-se como uma adaptação à realidade brasileira, tal como pontuam Giongo et al. (2015). Para estas autoras o método proposto originalmente não atende a realidade brasileira, fato já observado em algumas publicações, tais como a de Areosa (2019) e de Pena e Remoaldo (2019) em que usam a abordagem somente como lente teórica.

Participantes

Os participantes desta pesquisa foram 176 estudantes de mestrado e doutorado regularmente matriculados nos programas de pós-graduação inseridos na área de concentração "Comunicação e Informação" (classificação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES), tanto de instituições privadas como públicas do Brasil.

A escolha por este público foi por conveniência, uma vez que as pesquisadoras fazem parte de um Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Comunicação, com acesso aos coordenadores dos demais programas de comunicação do país, o que promoveu chegar até os participantes deste estudo.

Os participantes, que aceitaram colaborar voluntariamente com a pesquisa - assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido -, foram informados sobre o anonimato e sigilo

de suas respostas e requeridos a responder o questionário eletrônico. Assim, recebeu-se 185 instrumentos respondidos e destes, 176 válidos, seguindo os critérios de inclusão e exclusão.

O critério de inclusão dos participantes foi: estar regularmente matriculado nos Programas de Pós-Graduação em Comunicação do Brasil de acordo com a classificação da CAPES, como aluno regular, até o final do mês de agosto de 2019, momento em que foi finalizada a aplicação dos questionários.

Desta forma, foram selecionados como critérios de exclusão para esta pesquisa: discentes afastados por motivos de saúde ou que não estivessem cursando o programa no momento da aplicação dos questionários; menores de 18 anos; estudante de outros programas de pós-graduação que estejam cursando alguma disciplina da área de comunicação e informação; alunos especiais; e aqueles que deixassem de responder mais de 50% das questões.

Instrumento

Optou-se pelo uso de um questionário, desenvolvido por Silva (2019). Foi aplicado na modalidade *on-line* e continha 51 perguntas-mistas, de múltipla escolha, escala Likert e descritivas. Foi estruturado em Identificação Inicial e cinco eixos: Eixo I – Perfil do Participante; Eixo II – Organização do Trabalho; Eixo III – Fontes de Sofrimento Ético e Patogênico; Eixo IV – Fontes de Prazer e Sofrimento Criativo; Eixo V – Destinos aos Sofrimentos Vivenciados. Os eixos foram apresentados de forma invertida (do V até o I), com o intuito de tornar o instrumento mais atrativo e iniciar pelas perguntas consideradas mais cansativas, como perguntas abertas, que exigem maior elaboração por parte dos participantes.

Procedimentos de Coleta de Dados

Os dados dos programas de pós-graduação em Comunicação foram coletados no *site* da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação (COMPÓS) e na Plataforma Sucupira da CAPES. Foram encontrados 55 programas, sendo que a totalidade deles oferece mestrado e 30 possuem também doutorado. Inicialmente buscou-se captar os contatos dos alunos (*e-mail* e telefone), bem como levantar o quantitativo de alunos regularmente matriculados, com a finalidade de realizar o levantamento do número total da população para avaliação de amostra. Todavia, nem todas as secretarias dos programas de pós-graduação responderam à demanda e as que o fizeram argumentaram que não poderiam repassar os contatos dos discentes devido a uma questão ética.

Deste modo, a aplicação do instrumento da presente pesquisa ocorreu de forma não probabilística, por acessibilidade, intermediada pela coordenação de cada Programa de Pós-graduação, utilizando-se convites por *e-mail* a estes para serem repassados aos discentes do programa de forma individual, juntamente com o *link* questionário eletrônico *Google forms*. O instrumento ficou disponível para resposta por 31 dias.

Cuidados Éticos

A coleta de dados respeitou as diretrizes que regem a pesquisa com seres humanos, obedecendo aos princípios éticos da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP). Além da aprovação pelo comitê de ética sob o registro Nº 3.547.902, os cuidados éticos envolveram o consentimento dos participantes via Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), a não identificação dos participantes, o compromisso com o envio dos resultados para estes.

Procedimentos de Análise de Dados

Os dados foram organizados e sistematizados em uma planilha do *Excel*, sendo posteriormente transferidos para montagem de banco de dados no *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Foram elaboradas estatísticas descritivas e exploratórias por meio de tabelas de frequência e tabelas cruzadas, e para identificar associação entre variáveis foi utilizado o teste qui-quadrado de Pearson, com um nível de significância de 5%.

De posse destes dados fez-se uma integração, associando os métodos quantitativo e qualitativo. Para tal, fez-se uso da análise de conteúdo (Bardin, 1977/2016), composta de três fases: 1) pré-análise; 2) exploração do material; 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Resultados

A pesquisa recebeu 176 respostas válidas, provenientes de 25 programas. A divisão dos participantes quanto à região geográfica das universidades foi a seguinte: Sudeste, 34,1%; Nordeste, 26,7%; Norte, 19,3%; Sul, 17,6% e Centro-oeste, 2,3%. A partir das informações sociodemográficas, observou-se que os participantes formam um perfil majoritário de mestrandos, jovens entre 18 e 40 anos de idade (84,7%), solteiros (residentes com pais, amigos ou sós) (52,3%), sem filhos (69,9%) e que residem no município em que estudam (76,1%).

Com relação à "organização do trabalho", a maioria (45,4%) se graduou no ano de 2010, ingressando na pós-graduação entre 2018 e 2019; a maior parte se formou na graduação em Jornalismo (57,4%); Publicidade e Propaganda (17%); e Relações Públicas (3,3%).

O instrumento apontou que 62,5% dos estudantes estão matriculados em pelo menos uma disciplina, 97,2% dedicam em média 14 horas de estudos semanais fora da sala de aula e 96,6% ficam envolvidos com atividades da pós-graduação durante a semana. Além desse tempo destinado ao estudo, 58% dos participantes trabalham concomitantemente à pós-graduação, não

recebem auxílio financeiro de terceiros (54%) e não possuem nenhum auxílio da universidade (94,9%), necessitando, muitas vezes, recorrer ao auxílio financeiro de pais e cônjuges.

Com relação às violências vividas na pós-graduação e na universidade, a maioria relatou não ter sofrido nenhuma violência (78,9%). Todavia, os que as sofreram apontaram: violência psicológica (29,73%), institucional (16,22%) e moral (13,51%). Vale ressaltar que, nesta questão, o participante poderia marcar mais de uma opção.

Com relação às principais dificuldades encontradas durante o mestrado/doutorado, "conciliar o mestrado/doutorado com o trabalho" apareceu como a maior dificuldade, seguida por "pressão pela produção" e "dificuldades financeiras". Com relação aos sentimentos e sensações apontaram para a "tensão" presenciada durante o curso, seguida da "dificuldade em se concentrar", "angústia", "incapacidade de relaxar" e sensação de "fadiga". A sensação de "ouvir vozes que ninguém mais ouve" não foi marcada por nenhum participante.

A maioria dos participantes relatou não ter desenvolvido nenhuma doença (69,9%). No entanto, os 30,1% que desenvolveram citaram crise de ansiedade (39,6%), gastrite (9,4%), depressão (9,4%) e dores musculares (7,5%). Destes, 71,6% não buscaram tratamento. A maioria afirmou não fazer uso de medicamentos psiquiátricos (83,5%) e não conhece ninguém que tenha tentado se suicidar ou se suicidou enquanto fazia mestrado/doutorado (90,3%). No que se refere a atividade física, 55,1% afirmaram realizar algum tipo, destacando: musculação/academia (38,1%), caminhada (12,4%), corrida (10,3%) e ciclismo (8,2%).

Com relação à energia e disposição suficientes no dia a dia, as respostas dos estudantes foram quase equiparadas (52,8% não a dispõem, enquanto 47,2% a dispõem). Quanto à frequência com que os estudantes possuem sentimentos negativos, as respostas foram: "nunca" (5,7%); "algumas vezes" (45,5%); "frequentemente" (18,2%); "muito frequentemente"

(22,7%); “sempre” (8%). Em relação ao sofrimento ético, 96% não foram obrigados a realizar algo que ia contra seus princípios éticos, religiosos, etc.

O sofrimento criativo foi observado entre os participantes ao relatarem: desenvolvimento do pensamento crítico; possibilidade de lecionar; aprofundamento em um tema do seu interesse; nova visão da ciência e do mundo acadêmico; possibilidade de ir para eventos/congressos; maior motivação para estudar; contatos profissionais; possibilidade de estudar fora do país, especialização em determinada área; conhecer novas técnicas de pesquisa; publicações; ampliação da rede de contatos; possibilidade de conhecer outros estados e/ou países e desenvolvimento de habilidades para trabalhar em equipe.

Quanto as vivências de prazer na universidade, observa-se satisfação em relação ao programa de pós-graduação (75%), ao curso em si (75,6%) e com o orientador (75%). Todavia, a maioria acredita estar de regular a insatisfeito com relação a sua capacidade para o estudo (54%) e a concretização dos trabalhos da pós-graduação (50%).

Sobre os destinos ao sofrimento vivenciado, 58% dos estudantes relataram que a universidade em que estudam possui algum tipo de apoio psicossocial ao discente e 90,9% afirmam que não existe serviço de apoio psicossocial ao discente oferecido e promovido pelo próprio programa de pós-graduação ao qual estão vinculados. A maioria (83,5%) não participou de nenhuma atividade para apoio psicossocial no último ano.

Discussão

O perfil sociodemográfico apresentado demonstra um prolongamento do amparo dos pais, que vai ao encontro do público exigido pela CAPES, por conta dos baixos valores das bolsas, do produtivismo e individualismo imperante, que exige cada vez mais dos acadêmicos,

como escrita, apresentações em eventos e publicações, com o aumento da sobrecarga de trabalho e a diminuição dos prazos (Estácio et al., 2019; Spink & Alves, 2011).

Devido às elevadas exigências de produção na academia, reguladas pelos índices de avaliação da CAPES, torna-se difícil a entrada e permanência de estudantes em idade mais avançada, com família constituída, que demanda tempo e dinheiro para seu sustento (Costa & Nebel, 2018; Zandoná et al., 2014).

No entanto, pela necessidade de produtivismo acadêmico, sem conseguir emprego no mercado de trabalho muitos retornam à universidade com a expectativa de conseguir uma bolsa de estudos. Ocorre que muitas vezes a universidade não oferece esse apoio e o aluno então volta ao mercado de trabalho a fim de se sustentar e findar a pós-graduação, ainda que em um trabalho precarizado e abaixo de sua qualificação (Silva, 2019; Silva et al., 2020).

Os participantes da pesquisa apontaram que "conciliar o mestrado/doutorado com o trabalho", seja ele formal ou informal, a "pressão pela produção" e as "dificuldades financeiras" são as principais dificuldades que enfrentam no dia a dia como estudantes de pós-graduação. Isso demonstra uma sobrecarga de trabalho ao longo da vida acadêmica, pois às demandas das disciplinas cursadas, como leituras, trabalhos e artigos para a avaliação dos professores, somam-se a escrita de outros artigos e da dissertação ou tese, a participação em eventos, o tempo dedicado ao trabalho formal ou informal, sem contar a necessidade de dedicação à família e à vida social (Costa & Nebel, 2018; Silva et al., 2020; Ventura, 2018).

A necessidade de dedicação quase exclusiva ao programa de pós-graduação, a falta de auxílio financeiro de terceiros, além da dificuldade em se obter uma bolsa de estudos, é uma realidade que vem se agravando cada vez mais, em especial porque a CAPES tem condicionado a distribuição de bolsas às notas obtidas pelos programas em seu sistema de avaliação. Essa tensão é repassada aos docentes, que precisam produzir cada vez mais para elevar a nota do

programa, e aos discentes, que também têm de produzir cada vez mais, muitas vezes abdicando da qualidade de sua pesquisa ou da própria qualidade de vida (Costa & Nebel, 2018; Spink & Alves, 2011; Ventura, 2018; Zandoná et al., 2014).

Nesse sentido, o sofrimento no trabalho/estudo tem se intensificado, podendo vir a se tornar patogênico. Tal sofrimento leva à vivência de fracasso, frustração, alienação e ao sentimento de impotência, e quando persistente pode comprometer a saúde do sujeito, abrindo portas para a manifestação de patologias psíquicas e/ou somáticas (Dejours, 2011; Monteiro et al., 2015; Moraes, 2013b), como algumas citadas pelos participantes da pesquisa: depressão, crise de ansiedade, dificuldade em se concentrar, sensação de fadiga e incapacidade de relaxar.

Assim, essa elevada pressão no ambiente acadêmico, juntamente com a falta de sentido e de significação, pode levar a um aumento de estresse e desgaste mental que, ao se agravar, pode gerar diversas outras patologias como as apontadas neste estudo: crise de ansiedade, gastrite, depressão, dores musculares, enxaqueca, gripe, insônia, labirintite, obesidade, entre outras. Além de intensificar problemas já existentes como, por exemplo, o agravamento do bruxismo, relatado por um participante na pesquisa (Zandoná et al., 2014).

Os sentimentos e sensações que emergem durante o curso são fatores a serem observados quando se pensa na saúde mental e no processo de prazer-sofrimento. Assim, “tensão”, “dificuldade em se concentrar”, “sensação de angústia”, “incapacidade de relaxar” e “fadiga” foram os mais citados pelos discentes neste estudo. Tais informações vão ao encontro do que Han (2015) chama de “Sociedade do Desempenho”, em que o ser humano necessita ser extremamente positivo e proativo sob toda e qualquer circunstância e a todo tempo, o que leva ao cansaço e ao esgotamento do sujeito, que muitas vezes adoece. Dejours (2011) fala das chamadas “patologias da modernidade/solidão”, caracterizadas pela dor e sofrimento excessivos, gerados pelo modelo produtivo do capitalismo pós-industrial e suas configurações

sócio-históricas. O sujeito não se permite o ócio, o descanso, e muitas vezes, quando se permite relaxar, sente-se culpado por não estar produzindo. Deixa em segundo plano sua saúde e qualidade de vida, abrindo mão de passar tempo com a família, adotar bons hábitos alimentares, realizar atividades físicas e de lazer.

Neste estudo, 55,1% dos participantes afirmaram realizar atividade física. Embora não se configure uma grande quantidade, se faz relevante ressaltar a importância da atividade física e dos seus benefícios para a saúde mental, como a diminuição do estresse, da ansiedade e da depressão. A atividade física também auxilia na socialização, aumentando os laços de afetividade entre as pessoas, uma vez que ameniza a sensação de isolamento, aumenta o envolvimento e a cooperação nas atividades, melhora a disposição física, aumenta a autoestima, reduz a ociosidade e o risco de ideação suicida (Lourenço et al., 2017).

Com relação às horas semanais dedicadas ao lazer, 14,3% dos participantes apontaram não possuir nenhum tempo para descanso e lazer, um dado preocupante, porque o isolamento social é um fator de risco para o adoecimento, o agravamento de patologias e tentativas de suicídio (Heloani & Barreto, 2018; Merlo & Heloani, 2013; Wenjing et al., 2019).

Embora a maioria tenha relatado não ter desenvolvido nenhuma doença e não fazer uso de medicamentos psiquiátricos, muitos apontaram crises de ansiedade e depressão que emergiram no percurso de estudo. Dos que se disseram adoecidos, a maioria buscou tratamento. É importante salientar que foi relatada a acentuação de doenças preexistentes, o que demonstra que a saúde mental desses estudantes não deve ser negligenciada (Cristo et al., 2019).

O sofrimento ético, caracterizado como um conflito do sujeito consigo mesmo, no qual o trabalhador submete-se ou participa de situações que confrontam seus valores e princípios éticos e morais, apareceu num percentual muito baixo, o que indica um resultado diferente do verbalizado por vários estudantes em *sites* como da Associação Nacional de Pós-Graduandos

(ANPG). Esse resultado também pode indicar uma mobilização por parte do sujeito, levando-o a transformar o sofrimento ético em sofrimento criativo ou prazer.

Outro ponto positivo apresentado é que a maioria dos participantes não conhece ninguém que tenha tentado suicídio ou tenha se suicidado enquanto fazia mestrado/doutorado. Todavia, os que responderam "sim" a essa pergunta precisam ser valorizados em sua voz, uma vez que o tema "suicídio e saúde mental" está aparecendo como uma demanda a ser abordada nas universidades (Cristo et al., 2019; Merlo & Heloani, 2013; Oikawa, 2019). Dejours (2011) aponta que tentativas de suicídio e o ato em si estão correlacionados às patologias da solidão, que aparecem no mundo contemporâneo com as transformações históricas do trabalho, em que o isolamento, a solidão e a desolação instalam-se de forma tão intensa que o sujeito não consegue criar defesas suficientemente eficazes contra o sofrimento.

A maior parte dos estudantes afirma estar satisfeita com a universidade, o programa, o curso em si e o orientador, o que apresenta o ambiente universitário como um importante motivador e propulsor para a saúde. Assim, se esse espaço de trabalho for cuidado, onde as relações sejam de afeto, solidariedade e cooperação, é possível a construção de saúde, mesmo diante das adversidades que o produtivismo impõe (Ariño & Bardagi, 2018).

Com relação à energia e disposição suficiente no dia a dia, pouco mais da metade relata não dispor de tal energia; e os sentimentos negativos apareceram com uma frequência extremamente elevada. Assim, a indisposição e sentimentos negativos aparecem advindos da lacuna entre o trabalho prescrito e as situações reais do trabalho. A falta de energia pode ser um sintoma da sobrecarga e do desgaste, uma vez que o trabalho de pesquisa não é o único a ser desempenhado por esses sujeitos (Nogueira & Freitas, 2015).

A lacuna entre o trabalho prescrito e o trabalho real é o trabalho em si, ou seja, a rotina em que se encontram esses estudantes, com as contradições, conflitos, incoerências e

inconsistências do trabalho de se estudar, o ajustado e o rearranjado constantemente no dia a dia para ser concretizado (Costa, 2013; Monteiro et al., 2015). O estudante-trabalhador depara-se com dificuldades, constrangimentos, confrontos e fracassos que ultrapassam o domínio técnico e o conhecimento científico, que precisarão ser elaborados através de estratégias de mediação individuais e/ou coletivas (Silva, 2019).

Com relação aos destinos que os participantes estão dando ao sofrimento vivenciado, a maioria relata que a universidade possui algum tipo de apoio psicossocial. Todavia, mais da metade destes afirma não saber ou desconhecer qual setor/ação/programa da universidade é responsável por tal apoio. Da mesma forma, apesar de a grande maioria dos participantes ter relatado não existir um apoio psicossocial ao discente oferecido especificamente pelo próprio programa de pós-graduação, dos que disseram haver, a maioria relatou que, na realidade, não conhece esse tipo de serviço. Infere-se que as universidades têm oferecido apoio a saúde mental aos estudantes da graduação (Bernardes & Rosa, 2020), mas não têm estendido esses serviços para os alunos da pós-graduação. Esses dados também indicam um déficit na promoção e divulgação dessas ações pelas universidades e pelos programas.

Na análise de conteúdo, as sensações e sentimentos negativos apresentam um percentual superior em comparação aos positivos, indicando um aspecto de sofrimento na pós-graduação. Todavia, ao se considerar as verbalizações como “tenho que produzir”, “ansiedade”, “preocupação com prazos”, “vontade de fazer, mas cansaço e preguiça”, “cansado, porém motivado por gostar”, “pressão de estar atrasada para a qualificação”, “frustração”, “nervosismo”, entre outros, observa-se que expressam a realidade inerente ao se fazer mestrado ou doutorado. Embora essa realidade possa ser considerada “normal”, uma vez que todo o trabalho implica tacitamente um custo humano expresso sob a forma de carga de trabalho, não podem ser falas negligenciadas, pois as vivências de prazer-sofrimento têm como uma das

implicações o confronto do sujeito com essa carga, que, por conseguinte, tem impacto no seu bem-estar (Arenas et al. 2019; Salgado et al., 2018).

A “normalidade” no trabalho não se caracteriza pela ausência de sofrimento, mas sim pelo compromisso entre o sofrimento e as estratégias de defesa, que exige do sujeito uma elaboração tanto individual como coletiva, resultante das exigências do trabalho e da ameaça de desestabilização psíquica e somática (Dejours, 2011, 2017a; Mendes & Araújo, 2013; Moraes, 2015; Vasconcelos, 2015). Com relação ao que os alunos fazem quando se sentem bem, “produzir (ler, estudar, escrever...)”, “compartilhar com pessoas” seu conhecimento e buscar “mais conhecimento/mais informação” se destacaram na maior parte dos participantes, bem como apareceu a categoria “estudar mais” quando os alunos se sentem mal, apontando que há um prazer e/ou sofrimento criativo no ato de produzir e reproduzir. O trabalhar torna-se um mediador entre saúde e emancipação, ganhando sentido e se tornando um mobilizador de prazer e ganhos (Barboza et al., 2019; Dejours, 2011, 2017a, 2017b; Macêdo & Heloani, 2013; Mendes & Araújo, 2013; Neves et al., 2018; Vasconcelos, 2015).

Com relação ao que os discentes fazem quando se sentem mal, notou-se que o tema com mais verbalizações “desvincular das atividades do mestrado (lazer, atividade física...)” também aparece nas verbalizações quando os alunos se sentem bem, através do tema “relaxar/divertir”, demonstrando que descansar e se divertir atuam como um princípio mobilizador, no qual o sujeito, a partir da inteligência da prática, promove uma ressignificação do sofrimento, buscando transformar o sofrimento (patológico) em algo benéfico para si (sofrimento criativo).Todavia, é importante salientar que nesses casos o acompanhamento ao discente é importante, pois se estes fazem atividades desvinculadas do mestrado/doutorado devido ao fato de se sentirem mal, pode ser uma manifestação de negação ao objetivo de concluir o programa, que pode vir a se concretizar como um abandono ou atraso na formação, dois indicadores que

fazem os programas perderem nota na avaliação da CAPES. Desse modo, cuidar dos alunos, acompanhá-los de perto, é também uma forma de cuidar do programa de um modo geral.

Outro ponto a salientar do tema "quando os estudantes se sentem mal" são as verbalizações a respeito do apoio social, que aparecem nas categorias "compartilhar a angústia (colegas, amigos...)" e "buscar ajuda (colegas, professores...)", apontando o apoio social, a escuta e o acolhimento pelo outro como um fator importante e necessário. Portanto, se faz importante trabalhar a gestão dos programas de forma a propiciar redes de afeto entre as turmas, com vistas a amenizar o ambiente competitivo, prezando pelos rituais de solidariedade e acolhimento. A formação de grupos via *WhatsApp* ou demais redes sociais também auxilia para que as conversas fluam e favoreçam encontros reais.

A reconstrução da subjetividade e da capacidade de reapropriação da inteligência destruída pelo trabalho, que possibilita a reorganização deste (Lancman, 2011; Heloani e Barreto, 2018) uma vez que possuem potencial para emancipação, reapropriação, transformação e reconstrução da sua realidade, transformando sofrimento em prazer. Segundo Oliveira e Nina (2019) a escuta, o contato com o outro, as redes de amizade e apoio são de fundamental importância, pois possuem a capacidade de humanizar e legitimar a voz daquele que se encontra em sofrimento psíquico.

O ambiente universitário é complexo e multifacetado, no qual o estudante de pós-graduação *stricto sensu* passa por diversas experiências e atividades, interagindo com diversos sujeitos, em ambientes com dinâmicas novas para ele e diferenciadas. Assim, tanto o sofrimento como o prazer emergem dos ajustes da história do estudante juntamente com a organização do trabalho, ou seja, a rotina e as experiências vividas no ambiente universitário da pós-graduação *stricto sensu* que podem ser subvertidas em prazer.

Como em todo ambiente de trabalho, a organização do trabalho da universidade é um *locus* das vivências de prazer-sofrimento dos estudantes, sempre um confronto do prescrito com o real, que se deixa reconhecer por sua resistência a se submeter aos conhecimentos e às diferentes formas de saber-fazer. Portanto, esse confronto é gerador de sofrimento, que pode vir a se tornar patogênico quando insuportável. Todavia, no sentido inverso, quando o sofrimento possibilita deslocamento dos limites do trabalho real, podendo ativar estratégias de mobilização subjetiva ou levar o sujeito à ação e, consequentemente, à alteração da sua realidade e da sua perspectiva, a saúde e o prazer são conquistados (Mendes & Muller, 2013).

A partir da análise de todo esse conjunto de dados é possível observar que o prazer-sofrimento é um constructo único indissociável, no qual um não existe sem o outro e um não anula o outro. Portanto, a vivência de prazer-sofrimento no mundo acadêmico é apresentada nos programas de pós-graduação em Comunicação do Brasil como intrínseca ao estudante. Contudo, faz-se importante não negligenciar a saúde mental e a qualidade de vida da comunidade universitária, que vem demandando cada vez mais projetos e ações dos profissionais que atuam na área, juntamente com os docentes que atuam diretamente com os alunos, a fim de ressignificar o sofrimento, evitando que este se transforme em patologias.

Considerações Finais

Resgatando as inquietações que suscitaram esta pesquisa, buscou-se analisar as vivências de prazer-sofrimento que os mestrandos e doutorandos vinculados aos programas de pós-graduação em Comunicação no Brasil, considerando-se o estudante como trabalhador, pois exige esforço, transforma e emancipa o sujeito, cria identidade, cultura e relações interpessoais.

A partir das análises, observou-se que a caracterização da organização do trabalho dos sujeitos estudados não aparece como causa direta para o adoecimento. Todavia, uma vez que

os estudantes não são considerados “trabalhadores”, também não são tratados como tal, o que pode dificultar pensar em um ambiente acadêmico mais saudável e em ações de saúde mental.

Este estudo aponta uma autocobrança e sentimentos negativos por parte dos discentes, principalmente referentes ao próprio desempenho na universidade, que não podem ser negligenciados devido ao risco de se tornarem sérias patologias e constituírem um agravante ao risco de suicídio. Diante desse quadro, torna-se imprescindível a existência de mecanismos que promovam o reconhecimento desse sofrimento e do estudante como um trabalhador que sofre exigências e pressões advindas do mundo trabalho/universitário.

A afirmação de que o “estudante é trabalhador” não é reconhecida socialmente, o que dificulta a legitimação do papel da universidade na sociedade, pois o estudar é um importante trabalho criativo, com consequências que vão muito além da formação e do diploma. Assim, sugere-se a realização de pesquisas futuras com as universidades, buscando compreender como os dados levantados sobre a saúde mental dos estudantes podem impactar na universidade.

Apesar dos sofrimentos evidenciados e elencados neste estudo, observa-se que os estudantes, através da mobilização subjetiva, parecem ter conseguido desenvolver estratégias eficazes para evitar adoecimentos, encontrando o sofrimento criativo e o prazer. Considera-se que a presente pesquisa atingiu os objetivos propostos e que os estudantes atribuem significados ao seu trabalho/estudo, mesmo diante das vivências de sofrimento.

Assim, os resultados obtidos podem vir a subsidiar a elaboração de projetos e ações de saúde e qualidade de vida no trabalho/estudo, auxiliando a forma como a universidade e programas de pós-graduação *stricto sensu* poderão lidar com os seus estudantes. Reforça-se a importância de investimentos da alta gestão (reitoria, pró-reitorias e direção de *campi*) em ações que tenham como foco a saúde preventiva dos estudantes em todo o âmbito da universidade

(principalmente as *multicampi*) e, também, a necessidade de se qualificar servidores (professores e técnico-administrativos) para uma primeira escuta deste.

Também se faz necessário, por parte dos docentes e dos programas, uma melhor e maior atenção à saúde mental e ao sofrimento de seus alunos, com o desenvolvimento de ações que possam promover qualidade de vida, desempenhando um papel humanístico de acolhimento e escuta e, caso necessário, encaminhamentos a profissionais especializados. Esses processos possibilitarão que os discentes se mantenham engajados e sintam-se reconhecidos, fator importante para a saúde mental.

As limitações neste estudo centram-se na falta de acesso direto aos participantes, necessitando a intermediação das secretarias de curso. A internet e as novas tecnologias permitiu que estudantes de todas as partes do Brasil tivessem a oportunidade de participar desta pesquisa, todavia perdeu-se na interação e escuta com esses sujeitos.

Sugere-se para pesquisas futuras investigar como fatores institucionais e socioculturais têm impacto na saúde mental dos estudantes de pós-graduação, realizando uma pesquisa em âmbito nacional. Entre eles cita-se: especificidades de universidades públicas e privadas, gastos com a pós-graduação; moradia estudantil; a realidade dos estudantes indígenas, quilombolas, ribeirinhos; tempo de permanência no local de estudo/trabalho; questões de etnia e gênero. Além disso, analisar registros de violências e investigar como esses estudantes podem desenvolver estratégias defensivas eficazes diante dessas vivências no meio universitário.

Estudar e intervir na formação dos discentes pode evitar que estes, como futuros professores e orientadores, perpetuem as violências na relação professor-aluno. A saúde mental de discentes na academia é uma “tragédia silenciada”, haja visto que os pesquisadores demoram para pesquisar fenômenos que estão inseridos no seu contexto e cotidiano.

É importante destacar que a ciência vem sofrendo duros ataques em nosso país (e no mundo), e a produção científica, realizada nas universidades, sobretudo nas públicas, vem sendo desqualificada. As pesquisadoras Freitas e Ghizoni (2021) pontuam que no Brasil a prática do negacionismo, sobretudo negar a ciência, em proveito da economia é uma praxe, e o que se viu no Brasil, durante essa pandemia, foi o desprezo ao direito à vida e ao direito humano de acesso à saúde. Estudantes perdem bolsas, universidades perdem recursos, sucateia-se o pouco que se tem e a precarização da ciência se instala, afetando fortemente os estudantes.

Por fim, embora a coleta de dados tenha acontecido antes que vírus SARS - CoV-2 e a consequente doença do coronavírus (Covid-19) assolasse o mundo, observa-se repercussões que irão perdurar alguns anos. O que se vivenciou em 2020 e 2021 é um grupo de mestres e doutores que entrou para estudar presencialmente e se viu por este tempo todo sem conhecer presencialmente o seu orientador, colegas de programa e demais professores. Um distanciamento e solidão irreparáveis, que as telas não dimensionam.

Referências

Arenas, D. L.,Viduani, A., Zortéa, F., & Bassols, A.M.S. (2019). Pega leve - saúde mental do estudante universitário: um relato de experiência. *Trabalho En(Cena)*, *4*(2), 519-530. https://doi.org/10.20873/25261487V4N2P519

Areosa, J. (2019). O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. *Laboreal [Online], 15*(2), 1-24. https://doi.org/10.4000/laboreal.15504

Ariño, D.O. (2018). *Relação entre vulnerabilidade psicológica, vivências acadêmicas e autoeficácia em estudantes universitários* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Recuperado de https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/189946

Ariño, D.O., & Bardagi, M.P. (2018). Relação entre fatores acadêmicos e a saúde mental de estudantes universitários. *Psicologia em Pesquisa*, *12*(3), 44-52.https://dx.doi.org/10.24879/2018001200300544

Barboza, E. L. G., Dantas, E. L. B., & Santos, M. A. (2019). Adoecimento mental no trabalho: uma realidade dos dias atuais. *Trabalho En(Cena)*, *4*(2), 506-518.https://doi.org/10.20873/25261487V4N2P506

Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. (Edição revista e ampliada). São Paulo: Edições 70 Brasil. (Trabalho original publicado em 1977).

Bernardes, L. V. S., & Rosa, C. M. (2020). Saúde mental na universidade: reflexões teóricas sobre a subjetividade dos jovens universitários. In J. F. P. Torres (Org.), *Estudos da subjetividade: uma aproximação interdisciplinar* (pp. 26-41). Palmas, TO: UFT.

Cançado, V. L., & Sant'anna, A. S. (2013). Mecanismos de defesa. In F. O.Vieira,A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 249-254). Curitiba, PR: Juruá.

Costa, E. G., & Nebel, L. (2018). O quanto vale a dor? Estudo sobre a saúde mental de estudantes de pós-graduação no Brasil. *Polis*, *17*(50), 207-227. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682018000200207

Costa, S. H. B. (2013). Trabalho prescrito e trabalho real. In F. O.Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C.Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 467-471).Curitiba, PR: Juruá.

Cristo, F., Farias, I. M. S. U., Cavalcante, A. C., Medeiros, A. L. G., Lima, G. D. O., & Diogo, W. F. Q. (2019). O ensino superior e suas exigências: consequências na saúde mental dos graduandos. *Trabalho En(Cena)*, *4*(2), 485-505.https://doi.org/10.20873/25261487V4N2P485

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho:estudo de psicopatologia do trabalho* (5a. ed.). São Paulo, SP: Cortez-Oboré.

Dejours, C. (2011). Avant-propos para a edição brasileira. In S. Lancman & I.Laerte (Orgs.), *Christophe Dejours:da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*(pp. 23-30). Rio de Janeiro, RJ: Fiocruz, Brasília, DF: Paralelo 15.

Dejours, C. (2017a). Novas formas de servidão e suicídio. In C. Dejours, *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos* (pp. 117-142). Porto Alegre: Dublinense.

Dejours, C. (2017b). Prefácio. In C. Dejours, *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos* (pp. 6-8). Porto Alegre: Dublinense.

Estácio, L. S. S., Andrade, W. G. F., Kern, V. M., & Cunha, C. J. C. A. (2019). O produtivismo acadêmico na vida dos discentes de pós-graduação. *Em Questão*, *25*(1), 133-158.https://doi.org/10.19132/1808-5245251.133-158

Freitas, L. G. & Ghizoni, L. D. O trabalho e a pandemia do capital. *Trabalho En(Cena)*, e0210026. https://doi.org/10.20873/2526-1487e021026

Flick, U. (2009a). *Desenho da pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed.

Flick, U. (2009b). *Introdução à pesquisa qualitativa*. (3º ed). Porto Alegre: Artmed.

Giongo, C. R., Monteiro, J. K., & Sobrosa, G. M. R. (2015). Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. *Temas em Psicologia. 23*(4), 803-814. https://dx.doi.org/10.9788/TP2015.4-01

Han, B. C. (2015). *Sociedade do cansaço*. Petrópolis, RJ: Vozes.

Heloani, R., & Barreto, M. (2018). *Assédio moral: gestão por humilhação*. Curitiba, PR: Juruá.

Lancman, S. (2011). O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & I. Laerte (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 17-36). Rio de Janeiro, RJ: Fiocruz, Brasília, DF: Paralelo 15.

Lourenço, B. S., Peres, M. A., Porto, I. S., Oliveira, R.M. P. D., & Dutra, V. F. D. (2017). Atividade física como uma estratégia terapêutica em saúde mental: revisão integrativa com implicação para o cuidado de enfermagem. *Escola Anna Nery*, *21*(30),1-8.https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2016-0390

Macêdo, K. B., & Heloani, R. (2013). Identidade. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 219-224). Curitiba, PR: Juruá.

Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2013). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação.* Curitiba, PR: Juruá.

Mendes, A. M., & Muller, T. C. (2013). Prazer no trabalho. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*(pp. 289-292).Curitiba, PR: Juruá.

Merlo, A. R. C., & Heloani, R.(2013). Suicídio (e Trabalho). In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*(pp. 445-450).Curitiba, PR: Juruá.

Minayo, M. C. de S. (2015). O desafio da Pesquisa social. In M. C. de S. Minayo (Org.), *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. (34 ed). Petrópolis, RJ: Vozes.

Monteiro, J. K., Vieira, F. O., & Mendes, A. M. (2015). *Trabalho e prazer: teoria, pesquisa e práticas.* Curitiba, PR: Juruá.

Moraes, R. D. M. (2013a). Estratégias defensivas. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 153-158).Curitiba, PR: Juruá.

Moraes, R. D. M. (2013b). Sofrimento Criativo e Patogênico. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*(pp. 415-420).Curitiba, PR: Juruá.

Moraes, R. D. M. (2015). Trabalho e emancipação: um olhar da psicodinâmica do trabalho. Em R. D. Moraes & A. C. L. Vasconcelos (Orgs.), *Trabalho & emancipação: a potência da escuta clínica* (pp. 61-70). Curitiba, PR: Juruá.

Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr., M.S., Silva, F. A., & Andrade, R. O. B. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas - EBAPE.BR, 16*(2), 318-330. https://doi.org/10.1590/1679-395159388

Nogueira, J. H. V., & Freitas, L. G. (2015). Psicodinâmica do estresse: estudo com trabalhadores de pesquisa, desenvolvimento e inovação. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*,*15*(2), 133-145.https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.2.553

Oikawa, F. M. (2019). Implicações do contexto universitário na saúde mental dos estudantes [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos. Recuperado de https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/11522

Oliveira, R.C., & Nina, S. F. M. (2019). Vivências acadêmicas e sofrimento psíquico em estudantes de Medicina. *Trabalho En(Cena)*, *4*(2), 451-464. https://doi.org/10.20873/2526-1487V4N2P451

Pena, L., & Remoaldo, P. (2019). Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas. *Saúde e Sociedade*, *28*(4), 147-159. https://doi.org/10.1590/S0104-12902019170487

Perez, K. V., Brun, L. G., & Rodrigues, C. M. L. (2019). Saúde mental no contexto universitário: desafios e práticas. *Trabalho En(Cena)*, *4*(2), 357-365. https://doi.org/10.20873/2526-1487V4N2P357

Richardson, R. J. (2017). *Pesquisa social: Métodos e técnicas.* Colaboração Dietmar Klaus Pfeiffer. (4º ed rev. atual. e ampl.). São Paulo: Atlas.

Salgado, C. C. R., Aires, R. F. F., & Santos, F. J. S. (2018). Dialética do "prazer e sofrimento": a relação de mestrandos e doutorandos com seu trabalho acadêmico. *CONTEXTUS – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, *16*(2), 113-145.Recuperado dehttps://doi.org/10.19094/contextus.v16i2.1049

Santos, M. F. (2018). Percurso universitário: saúde e adoecimento do estudante [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria. Recuperado de http://repositorio.ufsm.br/handle/1/17067

Silva, E. P., Todaro, A. P., & Reis, A. C. (2020). O sofrimento do universitário e suas relações com a dinâmica da universidade. *Farol: Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, *7*(18), 37-75.https://doi.org/10.25113/farol.v7i18.5528

Silva, J. V. (2019). "Estudar, para um pós-graduando stricto sensu, é o trabalho!" [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal do Tocantins, Tocantins. Recuperado de http://hdl.handle.net/11612/2954

Souto, B. L. C., Beck, C.L.C., Trindade, L. R., Silva, R. M., Backes, D. S., & Bastos, R. A. (2017). O trabalho docente em pós-graduação: prazer e sofrimento. *Enfermagem UFSM*,*7*(1), 29-39.https://doi.org/10.5902/2179769222871

Spink, P. & Alves, M.A. (2011). O campo turbulento da produção acadêmica e a importância da rebeldia competente. *Revista O&S*, *18*(57), 337-343.Recuperado dehttps://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11154

Vasconcelos, A. C. L. (2013). Sofrimento ético. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*(pp. 421-426). Curitiba, PR: Juruá.

Vasconcelos, A. C. L. (2015). Antecedente e construção da psicodinâmica do trabalho. Em R.D. Moraes & A. C. L. Vasconcelos (Orgs.), *Trabalho & emancipação: a potência da escuta clínica* (pp. 47-59). Curitiba, PR: Juruá.

Ventura, C. M. (2018). O adoecimento dos discentes na universidade federal de Ouro Preto. (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal de Ouro Preto,Ouro Preto. Recuperado de http://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/1169

Wenjing, L., Dorstyn, D. S., & Jarmon, E. (2019). Identifying suicide risk among college students: a systematic review. *Death Studies*, *44*(7), 450-458. https://doi.org/10.1080/07481187.2019.1578305

Zandoná, C., Cabral, F. B., & Sulzbach, C. C. (2014). Produtivismo acadêmico, prazer e sofrimento: um estudo bibliográfico. *Perspectiva, 38*(144), 121-130. Recuperado de https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/144_457.pdf

Gestão de pessoas e insegurança no trabalho em universidades públicas.

Gestão de pessoas em universidades.

People management and job insecurity in public universities.

People management in universities.

Gestión de personas y precariedad laboral en las universidades públicas.

Gestión de personas en las universidades.

ALEXIA AGUIAR DE MOURA FERREIRA GOMES, ANA LUISA DE OLIVEIRA MARQUES VELOSO, PATRICIO RICARDO SOARES COSTA

RESUMO

A Gestão de Pessoas (GP) pode promover a criatividade e a inovação organizacional através de suas práticas. O objetivo deste estudo foi compreender o impacto da GP e da insegurança no trabalho (JI) no comportamento inovador (CI) dos trabalhadores, investigando a relação com a categoria profissional e o papel do *work engagement* (WE) como mediador, considerando o contexto de pandemia de Covid-19. A amostra foi de 335 trabalhadores docentes e técnicos administrativos de duas universidades públicas do Brasil e Portugal. Foi utilizado um método quantitativo-correlacional e transversal e o *GLM mediation model* usado para testar a mediação do WE. Os resultados demonstram um efeito direto da GP no CI e um efeito indireto significativo da GP no WE. O WE se apresenta como mediador na relação entre GP, JI e categoria profissional e o CI. Essas conclusões, na área de educação superior, contribuem no desenvolvimento de políticas organizacionais internas.

Palavras-chave: educação superior, gestão de recursos humanos, insegurança laboral.

ABSTRACT

People Management (PM) can promote organizational creativity and innovation through its practices. The objective of this study was to understand the impact of GP and job insecurity (JI) on innovative behavior (CI) of workers, investigating the relationship with the professional category and the role of work engagement (WE) as a mediator, considering the context of Covid-19 pandemic. The sample consisted of 335 teaching staff and administrative technicians from two public universities in Brazil and Portugal. A quantitative-correlational and cross-sectional method was used and the GLM mediation model was used to test the mediation of

WE. The results demonstrate a direct effect of GP on CI and a significant indirect effect of GP on WE. The WE presents itself as a mediator in the relationship between GP, JI and the professional category and the CI. These conclusions, in the area of higher education, contribute to the development of internal organizational policies.

Key words: university education, human resources management, job insecurity.

RESUMEN

La Gestión de Personas (GP) puede promover la creatividad organizacional y la innovación a través de sus prácticas. El objetivo de este estudio fue comprender el impacto del GP y la precariedad laboral (JI) en el comportamiento innovador (CI) de los trabajadores, investigando la relación con la categoría profesional y el papel del compromiso laboral (WE) como mediador, considerando el contexto. de la pandemia de Covid-19. La muestra estuvo compuesta por 335 docentes y técnicos administrativos de dos universidades públicas de Brasil y Portugal. Se utilizó un método cuantitativo-correlacional y transversal y el modelo de mediación GLM se utilizó para probar la mediación de WE. Los resultados demuestran un efecto directo de GP sobre CI y un efecto indirecto significativo de GP sobre WE. El WE se presenta como un mediador en la relación entre GP, JI y la categoría profesional y el IC. Estas conclusiones, en el ámbito de la educación superior, contribuyen al desarrollo de políticas organizacionales internas.

Palabras clave: educación universitaria, gestión de recursos humanos, precariedad laboral.

A Gestão de Recursos Humanos

A Gestão de Pessoas, aqui designada como Gestão de Recursos Humanos (GRH), pode ser entendida como uma *actividade* que surge em resposta a necessidades organizacionais; que é institucionalizada ou *departamental*. Neste último caso, sinónimo de departamento de pessoal (Legge, 1995, pp.1,2). É também um processo político de continua negociação, um corpo de conhecimentos específico (componente técnica) (Keating, Silva & Almeida, 2000). Em sua pesquisa, Oliveira (2013, pp.139) aponta a GRH como "um fenômeno multidimensional, complexo e local (Keating, 2007) o que resulta em dificuldades na sua compreensão e, consequentemente, no seu impacto individual e/ou organizacional".

Ao longo dos tempos e em razão de mudanças econômicas e sociais, as pessoas assumiram um papel relevante e estratégico nas organizações, sendo uma fonte de competência essencial (Demo, Fogaça & Costa, 2018). Em consequência, o desempenho de uma organização se mostra fortemente dependente da contribuição das pessoas que a compõe, da forma como estão organizadas, estimuladas e capacitadas, tendo destaque o papel da gestão de pessoas (Chiavenato, 2004), a qual assume um papel estratégico através de políticas e práticas de valorização e desenvolvimento dos trabalhadores (Demo et al., 2018).

É constatada a contribuição da GRH para os funcionários de uma empresa, à medida que esta influencia as habilidades e alinha os comportamentos destes trabalhadores, afetando assim o desempenho organizacional, o que evidencia uma vantagem competitiva (Jiang, Lepak, Hu & Baer, 2012). A GRH pode promover a criatividade e a inovação organizacional através de suas práticas (Rodrigues & Veloso, 2013). A presença da GRH nas organizações e a forma

como os colaboradores percebem e avaliam essa GRH tem impacto nos seus comportamentos e atitudes nas organizações (Guest, 2002). De acordo com Reis, Dias e Alves (2015), o aumento da motivação e do comprometimento, o desenvolvimento de competências e habilidades, e a ampliação das responsabilidades atribuídas aos colaboradores de forma que eles possam utilizar plenamente suas competências e habilidades são apontadas como boas práticas de GRH que podem melhorar o desempenho organizacional.

Em análise global, os estudos realizados apontam a relação positiva entre a qualidade do sistema e os resultados organizacionais (Esteves & Caetano, 2010). Mais recentemente, em sua revisão da literatura no contexto brasileiro, Demo et al. (2018), aponta a relevância estratégica dos estudos sobre políticas de GRH para as organizações e a necessidade da intensificação desses estudos. No contexto português, Neves e Gonçalves (2009) apontaram a necessidade de maior divulgação da investigação sobre GRH.

A Gestão de Recursos Humanos no Ensino Superior e no Setor Público

A GRH é reconhecida como fator indispensável para o desenvolvimento da sociedade e, em especial, de instituições de ensino superior (IES). No cenário atual, o debate sobre a GRH em IES públicas e privadas tem sido tema de vários estudos nacionais e internacionais, sendo considerada um dos elementos fundamentais na promoção da motivação e na melhoria de desempenho dos funcionários (Massuno & Jacquinet, 2019).

O setor público, em geral, tem dado atenção a GRH visto que o investimento nesta poderia trazer benefícios a organização e aos seus funcionários. O recrutamento e retenção de funcionários valiosos, melhorias da relação entre custo e eficácia organizacional e, através de uma visão mais estratégica, a promoção de uma cultura orientada para o desempenho são alguns desses benefícios (Bach & Della Rocca, 2000).

Há na literatura mundial estudos recentes relacionados com a GRH no ensino superior que investigam as práticas estratégicas de GRH (Alqahtani & Ayentimi, 2021) e o papel desta no contexto de ensino superior (Al-Twal, Rowlands & Cook, 2019).

Modelo de Bowen & Ostroff

O surgimento de novas perspectivas desencadeadas pela mudança de visão do papel da GRH nas organizações trouxe ao cenário atual um olhar voltado para uma análise holística da GRH, que se baseia na agregação das práticas e não em um efeito individual no desempenho (Bowen & Ostroff, 2004).

Bowen e Ostroff (2004) desenvolveram um modelo com o intuito de perceber como as práticas de GRH poderiam contribuir para a performance organizacional. O modelo se baseia no princípio da covariação da teoria de atribuição (Kelley, 1973), e trouxe o conceito de força da gestão de recursos humanos (FGRH) (Bowen & Ostroff, 2004).

Nessa perspectiva, ao explicar a relação entre GRH e desempenho, é destacada a importância dos processos psicológicos pelos quais os funcionários dão significado à GRH (Sanders, Shipton & Gomes, 2014). As percepções compartilhadas dos funcionários sobre o que a organização espera, seus valores e recompensas são fundamentais para estabelecer a relação entre RH e desempenho organizacional (Hewett, Shantz, Mundy & Alfes, 2018).

O modelo de Bowen & Ostroff foi testado recentemente em dois estudos, uma revisão (Sanders, Nguyen, Bouckenooghe, Rafferty & Schwarz, 2020) e uma meta-análise (Bednall, Sanders & Yang, 2021). Este modelo propõe que quando as informações sobre as práticas de GRH são distintas (o efeito de evento é altamente observável), consistentes (o efeito se apresenta da mesma forma em todas as modalidades e no tempo) e consensuais (há acordo entre as visões individuais da relação evento-efeito), os comportamentos e atitudes dos funcionários

poderão ser afetados, pois, estes compreendem o que se espera deles e interpretam as mensagens de maneira uniforme, o que gera um forte clima organizacional, levando a um melhor desempenho (Sanders et al., 2020; Sanders et al., 2014)

O Contexto de Pandemia de Covid-19

Em setores do ensino superior o efeito da Covid-19 foi devastador (Wang, Cheng, Yue & McAleer, 2020), ocasionando o andamento de diversos estudos sobre o tema. Como exemplo destacamos o estudo de Sanders et al. (2020), em universidades de 14 países, sobre a comunicação nas organizações durante a COVID-19, através do qual pretende compreender como a comunicação entre as organizações e suas equipes pode ser mais eficaz durante uma crise global.

Nesse contexto, a insegurança no trabalho pode se tornar mais evidente, tornando fundamental o papel da GRH dentro das organizações, visando contribuir no apoio aos trabalhadores para o enfrentamento dos novos desafios impostos. No contexto brasileiro de trabalho os tensos desafios foram enfrentados de diferentes formas devido a peculiaridade de cada região do país. A mudança para o trabalho remoto exigiu dos gestores a tomada de inciativas práticas e a interação com outros profissionais do meio, desencadeando assim uma nova atuação da GRH no mercado de trabalho (Amorim et al., 2021).

Revisão da literatura

Work engagement

O *work engagement* é um estado cognitivo-afetivo, positivo, intenso e gratificante para o indivíduo. Tal conceito está relacionado a três dimensões distintas: vigor, dedicação e absorção. O vigor está associado a altos níveis de energia e resiliência mental, assim como a

vontade do indivíduo de investir e persistir frente às dificuldades no trabalho. A segunda dimensão, dedicação, consiste na presença do sentido de significância, inspiração, entusiasmo, orgulho e desafio. Finalmente, a absorção se apresenta através da profunda concentração do indivíduo no trabalho, estando esse totalmente imerso, tendo a sensação de que o tempo passa rapidamente e demonstrando dificuldade de se distanciar do trabalho (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002; Ferreira Gomes, 2019).

Em nível superior, o *engagement* é considerado essencial para a qualidade das instituições, visto que é necessária uma equipe engajada e comprometida para que as instituições sobrevivam (Aboramadan, Albashiti, Alharazin & Dahleez, 2020). Este pode ser um fator importante no desenvolvimento de trabalhadores mais entusiasmados e focados no trabalho (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Tarris, 2008) e proativos (Sonnentag, 2003). Estudos demonstram que há uma relação entre as práticas de GRH e as atitudes positivas no trabalho (Karatepe, 2011). Apesar da importância, as pesquisas relacionadas ao *engagement* ainda são limitadas no contexto de ensino superior (Aboramadan et al., 2020).

Comportamento inovador

A inovação é um conceito visto como um processo que engloba múltiplos estágios, sendo o primeiro o reconhecimento de um problema e a geração de novas ideias e soluções, o segundo a posterior busca de apoio para a implementação dessas ideias, e, finalmente, a difusão de um modelo de inovação (Scott & Bruce, 1994). Kanter (1988) e Van de Ven (1986) definiram a inovação como a produção ou adoção de ideias úteis e sua implementação.

No ritmo acelerado de mudanças, a inovação se torna fator vital para o sucesso das organizações a longo prazo (Amabile, 1997) e a GRH é apontada como um fator determinante para o comportamento inovador das organizações (Seeck & Diehl, 2017).

Estudos recentes têm sido realizados em busca de compreender a relação entre a GRH e a inovação. Em uma revisão da literatura, Seeck & Diehl (2017) investigaram a contribuição das práticas e sistemas de GRH para a inovação e apontaram o efeito positivo das práticas agrupadas de GRH na inovação. Outros estudos indicam que há forte relação positiva entre *work engagement* e a inovação (Agarwal, Datta, Blake-Beard & Bhargava, 2012), indicando que o *engagement* é um antecedente de inovação (Huhtala & Parzefall, 2007). É sabido que o nível de *engagement* sentido pelos trabalhadores em seus locais de trabalho afeta de forma relevante o comportamento inovador destes, o que vem a contribuir para o resultado desejado para as organizações (Slátten, Svensson & Sværi, 2011).

Insegurança no trabalho

A insegurança no trabalho é um construto que possui diferentes conceitos na literatura. A insegurança pode ser vista como um sentimento de desamparo na manutenção da desejada continuidade do trabalho (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984); e como uma preocupação sobre a possibilidade de emprego certo (Roskies & Louis-Guerin, 1990). Klandermans e Van Vuuren (1999), complexificando o conceito, acrescentam a incerteza quanto ao futuro, a incerteza da manutenção do conteúdo do cargo e reforçam a natureza subjetiva da percepção ou da experiencia de insegurança. De Witte (1999) define a insegurança no trabalho como uma preocupação geral do trabalhador sobre a existência do trabalho no futuro.

De acordo com os conceitos existentes, observa-se que este construto é subjetivo e perceptivo (Brockner, Grover, Reed & Dewitt, 1992), estando ligada a interpretação pessoal, o que implica que uma mesma situação pode resultar em diferentes sentimentos de incerteza em cada indivíduo (Vander Elst, Witte & De Cuy, 2014). A insegurança laboral é diferenciada pelos autores como insegurança laboral quantitativa, que diz respeito a continuidade do

emprego, e insegurança laboral qualitativa, que está ligada à continuidade dos vários aspectos do trabalho (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999).

Em seu estudo, De Witte (2005) apresenta resultados que sugerem que trabalhadores que estão inseguros no local de trabalho podem ter sentimentos equivalentes, a nível da saúde mental, a estarem desempregados. Em estudos relacionados ao estresse ocupacional, a insegurança laboral é considerada uma das principais fontes de estresse, ocasionando reações negativas semelhantes às observadas em reação a estressores (Sverke & Hellgren, 2002) e estando ligada à insatisfação com a vida pessoal (Lim, 1997), burnout (De Witte, 2000) e insatisfação laboral (Rosenblatt, Talmud & Ruvio, 1999).

A compreensão desse construto é relevante para a área organizacional, pois a percepção da insegurança pode gerar resultados indesejados nos funcionários (Kerse, Kocak & Ozdemir, 2018), enquanto a segurança no emprego advinda das práticas de GRH pode ainda estar relacionada a um desempenho superior nas organizações (Gould-Williams, 2003).

Diante das mudanças econômicas presentes nos países e em períodos de acontecimentos críticos, como a pandemia experimentada pelos diversos países do mundo no ano de 2020, e que se prolonga até os tempos atuais, a insegurança pode se apresentar como um fator importante nas relações de trabalho, pois gera climas de incerteza que podem aumentar a percepção de ameaça. Em setores do ensino superior o efeito da Covid-19 foi devastador (Wang et al., 2020), ocasionando o andamento de diversos estudos sobre os impactos da pandemia, o que torna relevante a observação da insegurança laboral nesse contexto.

O Presente Estudo

Neste estudo, foi realizada uma pesquisa empírica, em duas universidades públicas, examinando as relações existentes entre as variáveis dependentes e independentes, as quais são

a gestão de recursos humanos (GRH), insegurança no trabalho (JI), o *work engagement* (WE), e o comportamento inovador (CI), considerando a influência de variáveis sociodemográficas, especificamente a categoria profissional, em trabalhadores docentes e não-docentes de organizações de ensino superior público no Brasil e em Portugal. Objetivou-se compreender o impacto da GRH e da JI nos comportamentos de inovação dos trabalhadores, investigando o papel do *work engagement* como possível moderador dessa relação, considerando o contexto de pandemia de Covid-19. A compreensão da GRH foi feita junto aos colaboradores baseando-se no modelo de Bowen e Ostroff (2004).

MÉTODO

A investigação foi delineada como um método quantitativo-correlacional e transversal (Almeida & Freire, 2017) e o *GLM mediation model* foi usado para testar a mediação da relação entre variáveis.

Participantes

Participaram deste estudo 335 trabalhadores de universidades do setor público, sendo 164 (49%) de universidades de Portugal e 171 (51%) do Brasil. A participação foi anônima e voluntária, a partir de um método de amostragem não probabilística, por conveniência (Marôco, 2010), com os seguintes critérios de inclusão: ser trabalhador docente, técnico ou investigador de universidades do setor público. Foram eliminados 18 formulários em Portugal e 3 no Brasil, dentre esses alguns eram alunos ou não aceitaram o consentimento informado.

Nas duas universidades, brasileira e portuguesa, respectivamente, a maioria dos participantes é do sexo feminino (63%), possui pós-graduação, dentre especialização, mestrado e doutoramento (90,4%) e tem mais de 40 anos (61,2%).

Em relação à situação profissional dos participantes a principal diferença entre as duas universidades apresenta-se na categoria profissional, sendo, na brasileira, a maioria composta por técnico administrativo/trabalhador não-docente (73,1%) e, na portuguesa, docentes (44,5%). Na universidade brasileira a maioria tinha entre 3 e 9 anos (38%) de antiguidade, enquanto na portuguesa entre 10 e 19 anos (28%). O vínculo laboral dos participantes, em sua maioria, na universidade portuguesa, é do tipo contrato permanente sem termo (56,7%) e uma minoria significativa do tipo contrato temporário de duração limitada (18,6%) ou bolsa de investigação (2,7%), enquanto na brasileira, a maioria significativa possuía contrato de trabalho estável (88,3%) em contraste ao contrato temporário (1,2%) ou que ainda não tinham atingido a estabilidade (10,5%).

Foram desconsiderados 2 participantes na variável antiguidade por falta de dados para a análise, sendo ambos na universidade brasileira, referente a 0,6% do total.

Instrumentos

Questionário sociodemográfico

Foi utilizado um questionário sociodemográfico que identificou as variáveis individuais e do contexto profissional dos participantes do estudo, além de coletar dados sobre a percepção da experiência de trabalho remoto dos participantes e sobre o contexto de pandemia de Covid-19.

Gestão de recursos humanos

A percepção dos trabalhadores sobre a Gestão de Recursos Humanos da universidade que em que trabalham foi medida através do questionário adaptado por Oliveira (2013). No questionário foram medidas a utilidade, a visibilidade e a compreensibilidade percebida do

sistema de GRH. Foram utilizados sete itens, cada um usando como referência uma prática identificável de recursos humanos (socialização, recrutamento e seleção, treinamento, avaliação de desempenho, procedimentos administrativos, comunicação e trabalho em equipe). Oliveira (2013) utilizou como base para as práticas o trabalho de Gould-Williams e Mohamed (2010) e Whitener (2001). Cada item é respondido em uma escala *Likert* de 5 pontos que varia de 1 a 5.

Work engagement

Como instrumento de medida para o w*ork engagement* (WE) foi utilizada a escala *Utrecht Work Engagement Scale*, desenvolvida por Schaufeli e Bakker (2003). Essa escala foi validada para a população portuguesa por Martins (2013) (α = 0.89), e para a população brasileira por Vazquez, Magnan, Pacico, Hutz e Schaufeli (2015) (α = 0.94). As versões utilizadas foram as reduzidas, de nove itens (UWES-9). As escalas incluem as três dimensões do work engagement, sendo elas vigor (e.g. "Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar"); dedicação (e.g. "Meu trabalho me inspira); e absorção (e.g. "Sinto-me envolvido com o trabalho que faço"). Os resultados são avaliados através de uma escala do tipo *Likert* de 7 pontos que varia de 0 a 6 (Schaufeli & Bakker, 2003).

Comportamento inovador

O comportamento inovador foi medido através do Questionário de Comportamento Inovador no Trabalho (*Innovative Work Behavior*, QCIT) (CI), desenvolvido por Scott e Bruce (1994). O questionário é um instrumento de auto relato que avalia a percepção dos sujeitos sobre seu comportamento inovador e apresenta itens como "Sou uma pessoa inovadora (que procura colocar em prática as ideias que tenho)". Os itens são avaliados numa escala tipo *Likert* de 6 pontos, oscilando de 1 a 6. O instrumento foi testado por Veloso, Roque, Ferreira e Gomes (2021) (α = 0,83).

Insegurança no trabalho

A insegurança no trabalho foi medida através da escala de 8 itens (Vieira dos Santos et al., 2021) baseada na escala original de De Witte (1999), que era constituída por 4 itens ($\alpha >$ 0.8), que variam numa escala de tipo de *Likert* de 5 pontos, variando de 1 a 5. A escala divide-se em 2 dimensões: a Insegurança Laboral Quantitativa, ligada à preocupação com a perda da função/emprego (ex: "Sinto-me inseguro acerca do meu futuro neste emprego") e, a Insegurança Laboral Qualitativa, ligada à preocupação de mudanças negativas na função (ex: "É provável que o meu trabalho mude de forma negativa"). Essa escala foi utilizada por Marques (2013) em seu estudo em diferentes organizações e apresentou a*lpha de Cronbach* para a escala total de .88, sendo .86 para a dimensão quantitativa e .78 para a qualitativa, e um modelo com bons índices de ajustamento, exceto $\chi 2$, com 1.7 acima dos valores recomendados ($\chi 2$ = 6.70, CFI= .95, GFI = .95 e RMSEA = .10).

Procedimentos

Os dados foram coletados em uma única etapa, no período de julho a dezembro de 2021 através de questionários padronizados e uniformizados, via formulário *on-line* no *Qualtrics Survey Software*. O estudo obteve parecer favorável da Comissão de ética da Universidade do Minho (CECSH 001/2021) e autorização das direções das universidades estudadas. Foi utilizado um modelo de consentimento informado não assinado, adaptado ao formulário *on-line*. A participação dos trabalhadores no estudo foi voluntária e a privacidade e a confidencialidade dos participantes foram mantidas.

De acordo com documentos oficiais das universidades relativos ao ano de 2020, o total de trabalhadores na universidade brasileira é 2279 docentes e 3358 técnicos administrativos, enquanto na universidade portuguesa, com menor dimensão, é de 1292 docentes, 704 técnicos

administrativos e 371 investigadores. A taxa de resposta obtida foi de 3% para a brasileira e de 6,9% para a portuguesa.

Estratégia de Análise dos Dados

A análise dos dados quantitativos foi realizada por meio de estatística descritiva e inferencial através do programa de análise estatística de dados JAMOVI versão 2.2.5. Inicialmente foi realizada a análise exploratória dos dados para verificação da normalidade das variáveis através do teste de *Shapiro-wilk*, o qual demonstrou valores de $p < .05$, indicando que os dados diferem de uma distribuição normal (Marôco, 2010). Posteriormente foi realizada a análise descritiva, incluindo médias de cálculo, desvios padrão, assimetria e curtose e a análise do *Alpha de Cronbach*, com o objetivo de verificar a confiabilidade das escalas utilizadas. Procedeu-se com análises de correlações das variáveis através do coeficiente de correlação de *Spearman* (Marôco, 2010). Finalmente foi testada a mediação do *work engagement* na relação entre as variáveis independentes GRH, JI e categoria profissional com a variável dependente CI utilizando o *GLM mediation model*. Foram considerados significativos nesta análise os valores de $p < .05$.

RESULTADOS

Confiabilidade das Escalas GRH, WE e CI e IS

O coeficiente de confiabilidade global foi avaliado para verificar a confiabilidade da consistência interna das medidas empregadas. Inicialmente as variáveis foram computadas de forma a obter uma variável global para as quatro escalas. Para isso, foram calculadas as médias a partir da soma das médias dos itens por dimensão. Foi calculado o α por dimensões e o α global das escalas, de acordo com os dados da Tabela 1. A fiabilidade, avaliada pela medida de

consistência interna do *alpha* de *Cronbach*, foi satisfatória para as quatro escalas desenvolvidas. Nessa análise foi considerada a regra de ouro fornecida por Bagozzi e Yi (1988) que sugere que o coeficiente de confiabilidade composto não deve ser inferior a .70. O presente estudo atingiu o nível adequado de consistência interna, uma vez que os coeficientes de confiabilidade para todos os construtos variam entre .85 e .95.

Tabela 1
Confiabilidade dos itens (Alpha de Cronbach)

Escala	Itens	*α (dimensão)*	CR
Gestão de Recursos Humanos	Utilidade Visibilidade Compreensão	0.88 0.89 0.92	0.93
Engajamento no trabalho	Vigor Dedicação Absorção	0.90 0.92 0.86	0.95
Comportamento inovador			0.85
Insegurança no trabalho	Quantitativa Qualitativa	0.89 0.90	0.89

Nota. A escala de Comportamento Inovador não apresenta dimensões, sendo calculado apenas o α global da escala.

Correlação entre as Variáveis

A análise descritiva apresentou as médias e desvio padrão das variáveis em estudo, sendo a gestão de recursos humanos (M = 3.90; DP = 0.70), *work engagement* (M = 4.12; DP = 1.27), comportamento inovador (M = 4.50; DP = 0.82), insegurança no trabalho (M = 2.63; DP = 0.91). Os resultados estão resumidos na Tabela 2.

Verifica-se em relação à GRH uma associação estatisticamente significativa, fraca e positiva com o WE ($rs\ (333) = .33$, $p < .001$), com o CI ($rs\ (333) = .28$, $p < .001$), enquanto para

a JI (rs (333) = -.37, p < .001) a associação é significativa, fraca e negativa. O WE apresenta uma associação significativa, moderada e positiva com comportamento inovador (rs (333) = .53, p < .001), e uma relação fraca e negativa com a JI (rs (333) = -.39, p < .001). Na análise da correlação entre a JI e o CI (rs (333) = -.19, p < .001) a associação se mostrou significativa, fraca e negativa.

Tabela 2
Médias, desvios padrão e correlações de Spearman das variáveis em estudo.

	Média	SD	Assimetria	Curtose	1.	2.	3.
(1) GRH	3.90	0.70	-0.53	0.97	---	---	---
(2) WE	4.12	1.27	-0.67	-0.38	0.33**	---	---
(3) CI	4.50	0.82	-0.40	-0.04	0.28**	0.53**	---
(4) JI	2.63	0.91	0.16	-0.56	-0.37**	-0.39**	-0.19**

Nota. ** < .001

Análise do Efeito Mediador

Foi testada a mediação do WE na relação entre as variáveis independentes GRH, JI e categoria profissional com a variável dependente CI. A mediação é demonstrada quando o efeito de interação entre a variável independente e o mediador é significativo, considerando simultaneamente estas duas variáveis no modelo. Tal como podemos consultar na Tabela 3, todos os efeitos indiretos de interação se revelaram significativos (β = .12, p < .001; β = -.16, p < .001; β = .07, p < .05), demonstrando o papel mediador do WE entre as variáveis. Os efeitos encontrados podem ser visualizados na Figura 1.

Verificou-se um efeito direto da GRH no CI (β = .12, p < .05) e um efeito indireto significativo da GRH no WE, logo há a mediação do WE nessa relação. A relação entre GRH, WE e CI é significativa (β = .12, p < .001). Os efeitos indiretos correspondem ao efeito que as variáveis independentes (GRH, WE e JI) exercem sobre a variável dependente (CI) por meio da variável mediadora (*WE*). Conforme verificamos na Tabela 3, o efeito direto do WE é responsável por uma quantidade significativa de variação no CI, mas o efeito total da GRH no CI permanece significativo, indicando, portanto uma relação de mediação parcial, correspondendo 49% ao efeito indireto e 51% ao efeito direto. Assim, é possível afirmar que WE é um mediador parcial para GRH e CI e que a GRH tem um efeito direto no CI, mesmo considerando o papel mediador do WE.

Verifica-se um efeito significativo entre JI e WE (β = -.29, p < .001) e entre WE e CI (β = .53, p < .001), sendo o efeito direto entre JI e CI não significativo (β = .06, p = .22). Em relação a categoria profissional revela-se um efeito indireto significativo entre as variáveis (β = .07, p < .05). A variável categorial profissional não revelou associações significativas, não exercendo efeitos diretos sobre o CI (β = .02, p = .68). Os efeitos totais não se mostraram significativos, não sendo uma condição relevante para a ocorrência da mediação.

Tabela 3
Efeito de mediação

				95% C.I. (a)				
Tipo	Efeito	Estimativa	SE	Mínimo	Máximo	**B**	**Z**	**P**
Indireto	GRH ⇒ WE ⇒ CI	0.14	0.04	0.07	0.22	0.12	3.97	< .001
	JI ⇒ WE ⇒ CI	-0.14	0.03	-0.20	-0.08	-0.16	-4.86	< .001
	Categoria profissional ⇒ WE ⇒ CI	0.18	0.05	0.0267	0.21	0.07	2.54	0.01

Componente	GRH ⇒ WE	0.42	0.10	0.23	0.61	0.23	4.28	< .001
	WE ⇒ CI	0.35	0.03	0.28	0.41	0.53	10.61	< .001
	JI ⇒ WE	-0.41	0.08	-0.55	-0.2	-0.29	-5.47	< .001
	Categoria profissional ⇒ WE	0.34	0.13	0.06	0.60	0.13	2.68	0.01
Direto	GRH ⇒ CI	0.14	0.06	0.02	0.26	0.12	2.35	0.02
	JI ⇒ CI	0.06	0.05	-0.04	0.15	0.06	1.24	0.22
	Categoria profissional ⇒ CI	0.03	0.08	-0.12	0.19	0.02	0.22	0.68
Total	GRH ⇒ CI	0.29	0.07	0.15	0.42	0.24	4.23	< .001
	JI ⇒ CI	-0.08	0.05	-0.18	0.02	-0.09	-1.63	0.10
	Categoria profissional ⇒ CI	0.15	0.09	-0.03	0.32	0.09	1.68	0.09

Nota. GRH: gestão de recursos humanos; JI: insegurança no trabalho; WE: work engagement; CI: comportamento inovador.

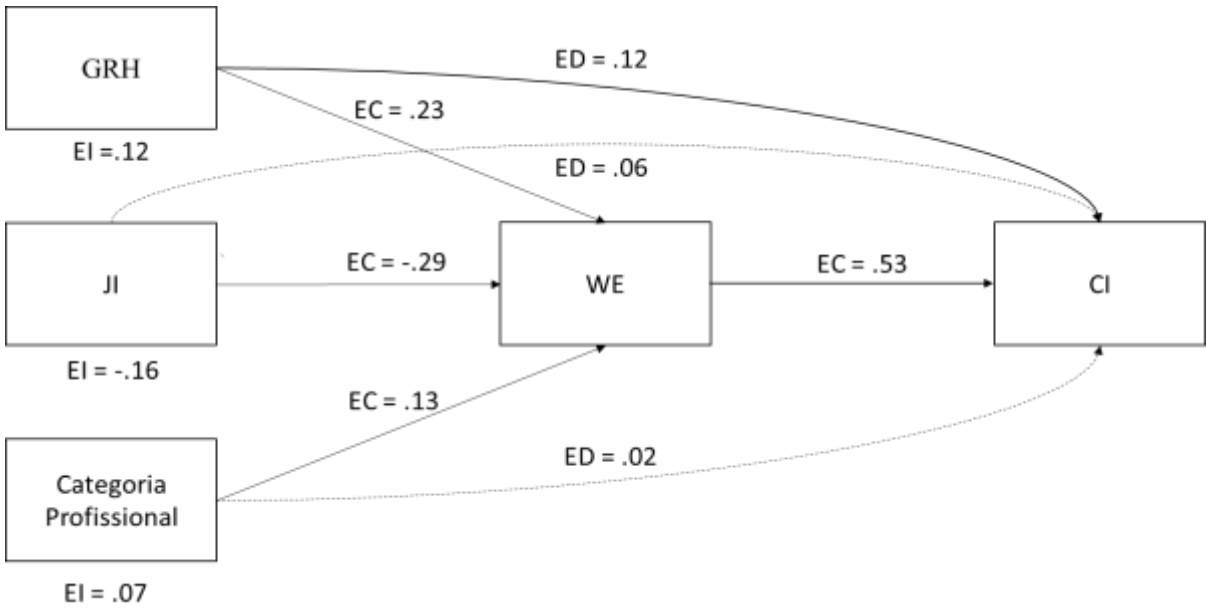


Figura 1. Modelo de mediação das variáveis em estudo. GRH: gestão de recursos humanos; JI: insegurança no trabalho; WE: work engagement; CI: comportamento inovador; ED: efeito direto; EC: efeito da componente; EI: efeito indireto. As linhas contínuas indicam relações estatisticamente significativas ($p < .05$) e as linhas tracejadas indicam relações estatisticamente não significativas.

DISCUSSÃO

Este estudo apresenta resultados que fornecem uma visão interessante do processo pelo qual o WE pode ser interpretado como um fator mediador importante, reforçando o equilíbrio entre as práticas de GRH e o CI dos trabalhadores, e ainda como fator de proteção para a JI no ensino superior público. De facto, é provável que quando as organizações investem nos trabalhadores obtendo resultados ao nível da inovação e do *engagement*, estão em simultâneo a influenciar a percepção de insegurança laboral. Neste estudo, o WE foi testado como mediador para explorar o papel da GRH, da JI e da categoria profissional como variáveis preditoras no desenvolvimento da inovação.

Os resultados indicam uma relação positiva entre GRH e CI e em relação ao WE. Isso demonstra que a GRH tem um papel importante na promoção da inovação, conforme demonstrado por Rodrigues e Veloso (2013) e Seeck e Diehl (2017). Os achados também estão de acordo com estudos anteriores que demonstram que quando os trabalhadores têm a percepção da GRH da organização em que atuam, estes percebem os efeitos das práticas empregadas pela gestão em seus comportamentos e atitudes (Guest, 2002) tanto no *engagement* (Hewett et al., 2018; Wang et al., 2020), quanto na inovação, gerando atitudes positivas no trabalho (Karatepe, 2011; Guest, 2002).

Em nosso estudo foi constatado o efeito mediador do WE na relação entre GRH e CI, o que sugere que os trabalhadores do ensino superior serão mais engajados demonstrando mais níveis de entusiasmo e energia à medida que percebem a atuação da GRH na universidade, o que em última análise aumentará o comportamento inovador destes.

O WE apresentou ainda uma associação significativa com o CI, o que corrobora com os estudos de Agarwal et al. (2012) e Slátten et al. (2011) e, ainda de Huhtala e Parzefall (2007)

que apontam, respectivamente, a relação positiva entre o WE e a inovação e o papel deste como antecedente da inovação.

Ao analisarmos a JI, aqui avaliada pela estabilidade do vínculo laboral, verificou-se uma relação entre esta variável e o WE. De acordo com esses dados podemos sugerir que a segurança é importante para o aumento do *engagement*, o que é congruente com os estudos que sugerem que a não percepção de segurança no trabalho pode influenciar negativamente nos comportamentos de *engagement*, diminuindo a dedicação ao trabalho (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; De Spiegelaere, Van Gyes, De Witte, Niesen & Van Hootegem, 2014).

Em oposição, não foi encontrada associação significativa entre a JI e o CI, o que sugere que a segurança não afeta de forma direta os comportamentos de inovação desses trabalhadores no contexto público e em específico, nestas universidades, influenciando apenas os comportamentos de *engagement*, ou seja, a relação destes com trabalho em si. Esse resultado difere dos estudos de Abolade (2018), Probst, Stewart, Gruys e Tierney (2007) e De Spiegelaere et al. (2014), que apontam para a importância da segurança no trabalho para a inovação e a criatividade.

A variável categorial profissional não revelou associações significativas, não exercendo efeitos sobre os comportamentos de inovação, demonstrando que docentes e técnicos administrativos não diferem em seus comportamentos e atitudes relacionados a esta variável dentro das organizações estudadas.

LIMITAÇOES, CONCLUSÕES E ESTUDOS FUTUROS

Algumas limitações potenciais devem ser consideradas neste estudo. A primeira é a utilização de um desenho transversal e não experimental, o que não permite inferências causais entre as variáveis em estudo. Contudo, as análises realizadas com este estudo são importantes

e as associações reveladas devem ser consideradas em estudos futuros. A segunda limitação é a utilização de amostras que não consideradas grandes. Uma terceira limitação refere-se aos questionários utilizados, que apesar das boas características psicométricas apontadas, não estão adaptados a população portuguesa, como o instrumento de avaliação da insegurança laboral. Por fim, deve-se ponderar que a realização do estudo em período de pandemia de Covid-19 e em contextos culturais diferentes, considerando sintomas da doença e características individuais e culturais, podem afetar as respostas. Outro fator relevante a considerar é a possível influência da desejabilidade social, que faz com que, mesmo cientes do sigilo das informações recolhidas, os participantes sejam induzidos a responder conforme o que consideram ser esperado pelas organizações. Apesar das limitações, consideramos que o estudo realizado apresenta contribuições teóricos e práticas importantes para a gestão de pessoas em organizações de ensino superior, demonstrando uma associação significativa entre a GRH e os comportamentos de *engagement* e a inovação, e evidenciando o papel mediador do WE na relação entre a GRH e a JI e o CI. Esses achados podem refletir na *performance* desses trabalhadores e serem considerados na avaliação e proposição de práticas organizacionais pela gestão do ensino superior público que busquem estimular o *engagement* e a inovação neste setor.

REFERÊNCIAS

Abolade, D. A. (2018). Impact of employees`job insecurity and employee turnover on organizational performance in private and public sector organizations. *Studies in Business and Economics*, 13 (2), 5-19. https://doi.org/10.2478/sbe-2018-0016

Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education. *International*

Journal of Educational Management, 34(1), 154–174. https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0160

Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S. & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behavior and turnover intention. *Career Development International*, 17(3), 208-230. https://doi.org/10.1108/13620431211241063

Al-Twal, A., Rowlands, H., & Cook, C. (2019). The Role of Human Resource Management in the Context of Jordanian Higher Education: A Study of the Literature. *Journal of Organizational Psychology*, 19(6), 10-22. https://doi.org/10.33423/jop.v19i6.2660

Almeida, L. S., & Freire, T. (2017). *Metodologia da investigação em psicologia e educação* (5ª ed.). Braga: Psiquilibrios Edições

Alqahtani, M., & Ayentimi, D. T. (2021). The devolvement of HR practices in Saudi Arabian public universities: Exploring tensions and challenges. *Asia Pacific Management Review*, 26(2), 86–94. https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2020.08.005

Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review,* 40 (1), 39–58. https://doi.org/10.2307/41165921

Amorim, W. A. C. de, Sarsur, A. M., Cruz, M. V. G. da, Bafti, A., Lima, A. Z., & Fischer, A. L. (2021). Mercado de Trabalho, relações de trabalho, recursos humanos e pandemia da COVID-19: um recorte em três regiões do Brasil. In *Anais*. Maringá: ANPAD. Disponível em http://anpad.com.br/uploads/articles/114/approved/f34185c4ca5d58e781d4f14173d41e5d.pdf

Bach, S., & Della Rocca, G. (2000). The management strategies of public service employers in Europe. *Industrial Relations Journal,* 31(2), 82–96. https://doi.org/10.1111/1468-2338.00149

Bagozzi, R. P., & Youjae Yi. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science,* 16(1), 74–94. https://doi.org/10.1177/009207038801600107

Bakker, A. B., Schaufeli, B. W., Leiter, P. M., & Tarris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22 (3), 187-200. https://doi.org/10.1080/02678370802393649

Bednall, T. C., Sanders, K., & Yang, H. (2021). A meta-analysis on employee perceptions of human resource strength: Examining the mediating versus moderating hypotheses. *Human Resource Management*, 1–16. https://doi.org/10.1002/hrm.22068

Bowen, D. E. & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-Firm Performance Linkages: The Role of the "Strenght" of the HRM System. *The Academy of Management Review*, 29: 203-221. https://doi.org/10.5465/AMR.2004.12736076

Brockner, J., Grover, S., Reed, T. F., & Dewitt, R. L. (1992). Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-U relationship. *Academy of Management Journal*, 35(2), 413-425. https://doi.org/10.2307/256380

Chiavenato, I. (2004). *Gestão de Pessoas; e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro, 2ª edição, Campus.

De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23 (3), 318-330. https://doi.org/10.1111/caim.12079

De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 155–77. https://doi.org/10.1080/135943299398302

De Witte, H. (2000). "Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting engevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [Work ethic and job insecurity: assessment and consequences for wellbeing, satisfaction and performance at work]," in Van Groep Naar Gemeenschap [From Group to Community], eds R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, and T. Taillieu (Leuven: Garant), 325–350.

De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200

Demo, G., Fogaça, N., & Costa, A. C. (2018). Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. *Cadernos EBAPE.BR,* 16(2), 250–263. https://doi.org/10.1590/1679-395159073

Esteves, T. P., Caetano, A. (2010). Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Resultados Organizacionais: Estudos, Controvérsias Teóricas e Metodológicas. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 10(2), 159-176. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572010000200012&lng=pt&tlng=pt

Ferreira Gomes, A. A. M. (2019). Work engagement, inovação e o contexto de trabalho: um estudo em Universidades Públicas do Brasil e Portugal. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) – Universidade do Minho, Braga, Portugal. Disponível em https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/61236/1/8%2BAl%C3%A9xia%2BAguiar%2Bde%2BMoura%2BFerreira%2BGomes%2B-%2Btese%2BMPA%2B2019.pdf

Gould-Williams, J. (2003). The importance of HR practices and workplace trust in achieving superior performance: A study of public-sector organizations. *The International Journal of*

Human Resource Management, 14(1), 28–54. https://doi.org/10.1080/09585190210158501

Gould-Williams, J., & Mohamed, R. B. (2010). A comparative study of the effects of "best practice" HRM on worker outcomes in Malaysia and England local government. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(5), 653–675. https://doi.org/10.1080/0958519100365882

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448. https://doi.org/10.2307/258284

Guest, D. & Conway, N. (2002). Peering into the Black Hole: The Downside of the New employment Relations in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 3, 367-389. https://doi.org/10.1111/1467-8543.00133

Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 8, 179–195. https://doi.org/10.1080/135943299398311

Hewett, R., Shantz, A., Mundy, J., & Alfes, K. (2018). Attribution theories in Human Resource Management research: a review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 87–126. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380062

Huhtala, H. and Parzefall, M.R. (2007). A review of employee well-being and innovativeness: an opportunity for a mutual benefit. *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 299-306. https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00442.x

Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55, 1264–1294. https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088

Kanter, R. M. (1988). Three tiers for innovation research. *Communication Research*, 15(5), 509-523. https://doi.org/10.1177/009365088015005001

Karatepe, O. M. (2011). The Effects of Coworker and Perceived Organizational Support on Hotel Employee Outcomes. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 36(4), 495–516. https://doi.org/10.1177/1096348011413592

Keating, J.; Silva, I.S.; Almeida, H.L. (2000). Gestão de recursos humanos em pequenas e médias empresas. *Psicologia, Teoria, investigação e prática*, 5 (1), 113-134. https://doi.org/10.17575/rpsicol.v13i1/2.568

Keating, J. (2007). A Natureza da GRH. (3ª edição) in Caetano, A.; Vala, J. (Org.) *Gestão de Recursos Humanos, Contextos, processos e técnicas* (pp.106-116) Lisboa: RH Editora.

Kelley, H. H. (1973). The processes of causal attributtion. *American Psychologist*, 28, 107–128. https://doi.org/10.1037/h0034225

Kerse, G., Kocak, D. & Ozdemir, S. (2018). Does the perception of job insecurity bring emocional exhaustion? The relationship between job insecurity, affective commitment and emotional exhaustion. *Business and Economics Research Journal,* 9 (3), 651-663. https://doi.org/10.20409/berj.2018.129

Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (1999). Job insecurity: introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychologyy*, 8(2), 145-153. https://doi.org/10.1080/135943299398294

Legge, K (1995). *Human resource management, rhetorics and realities*. England: MacMillan Business.

Lim, V. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work & Stress*, 11 (3), 251-266. https://doi.org/10.1080/02678379708256839

Marôco, J. (2010). *Análise estatística com o Pasw Statistics (ex-SPSS)*. Pêro Pinheiro: ReportNumber.

Martins, C. N. J. (2013). *Validação da versão portuguesa do questionário Utrecht Work Engagement para medir o engagement no trabalho nos profissionais dos cuidados de saúde primários*. (Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa, Portugal). Retirado de https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/6322

Marques, E. (2013). *O efeito mediador da empregabilidade em contexto de insegurança laboral*. Tese de Mestrado. Disponível em http://hdl.handle.net/10400.12/2581

Massuno, A. Jacquinet, M. M. (2019). A gestão dos recursos humanos numa das instituições de ensino superior angolana. *Associação Multidisciplinar de Investigação Científica (AMIC) Revista Angolana de Ciências*.1(1), 70-94. https://doi.org/10.5281/zenodo.3837139

Neves, J. & Gonçalves, S. (2009). A investigação em gestão de recursos humanos em Portugal: resultados e tendências. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão,* 8(4), 66–83. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbpg/article/view/78842

Oliveira, A. T. M. F. (2013). *Percepção do sistema de gestão de recursos humanos e o papel da confiança organizacional*. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade do Minho, Braga, Portugal. Disponível em http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/29070

Probst, T. M., Stewart, S. M., Gruys, M. L., & Tierney, B. W. (2007). Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 479–497. https://doi.org/10.1348/096317906x159103

Reis, F. L., Dias, D., & Alves, M. S. (2015). O impacto das práticas de gestão de recursos humanos na motivação dos colaboradores da Administração Pública Cabo-verdiana.

Revista Lusófana de Economia e Gestão das Organizações, 1, 61-88. Disponível em http://hdl.handle.net/10437/6972

Rodrigues, A. F., & Veloso, A. (2013). Contributions of Human Resources Management to Organizational Creativity and Innovation. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 13(3), 293-308. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572013000300007&lng=pt&tlng=

Rosenblatt, Z., Talmud, I. & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197-217. https://doi.org/10.1080/135943299398320

Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 345-359. https://doi.org/10.1002/job.4030110503

Sanders, K., Shipton, H., & Gomes, J. F. S. (2014). Guest editors' introduction: is the HRM process important? Past, current, and future challenges. *Human Resource Management*, 53(4), 489-503. https://doi.org/10.1002/hrm.2014.53.issue-4

Sanders, K., Nguyen, P. T., Bouckenooghe, D., Rafferty, A., Schwarz, G. (2020). Unraveling the what and how of organizational communication to employees during COVID-19 pandemic: Adopting an attributional lens. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(3), 289–293. https://doi.org/10.1177/0021886320937026

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. https://doi.org/10.1023/a:1015630930326

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale (UWES). *Occupational Healht Psychology Unit: Utrecht.* https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Brazil.pdf

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607). https://doi.org/10.2307/256701

Seeck, H; Diehl, Marjo-Riitta. (2017). A literature review on HRM and innovation–taking stock and future directions. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(6), p. 913-944. https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1143862

Slátten, T., Svensson, G. & Sværi, S. (2011). Empowering leadership and the influence of a humorous work climate on service employees' creativity and innovative behavior in frontline service jobs. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 3(3), 267-284. https://doi.org/10.1108/17566691111182834

Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology,* 88(3), 518-528. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518

Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z

The jamovi project (2021). *jamovi* (Version 2.2.5) [Computer Software]. Disponível em https://www.jamovi.org

Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management science*, 32(5), 590-607. https://doi.org/0025-1909/86/3205/0590$01 .25

Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric assessment through five countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380. https://doi.org/10.1080 / 1359432X.2012.745989

Vazquez, A. C. S., Magnan, E. dos S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht work engagement scale, *Psico-USF*, 20(2), 207–217. https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202

Veloso, A., Roque, H., Ferreira, A. T., Gomes, J. (2021). Características psicométricas de uma medida adaptada de comportamento inovador no trabalho. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 23(1), p.141-152. https://doi.org/10.7819/rbgn.v23i1.4093

Vieira Dos Santos, J., Gonçalves S. P, Silva I.S., Veloso, A, Moura R. & Brandão, C. (2021). Organizational and Job Resources on Employees' Job Insecurity During the First Wave of COVID-19: The Mediating Effect of Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12:733050. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.733050

Wang, C., Cheng, Z., Yue, X. G., & McAleer, M. (2020). Risk management of COVID-19 by universities in China. *Journal of Risk and Financial Management*, 13(2), 36-41. https://doi.org/10.3390/jrfm13020036

IDENTIDADE SOCIOPROFISSIONAL DE RESIDENTES MÉDICOS: UM ESTUDO DE CASO[1]

IDENTIDADE DE RESIDENTES MÉDICOS

SOCIO-PROFESSIONAL IDENTITY OF MEDICAL RESIDENTS: A CASE STUDY

IDENTITY OF MEDICAL RESIDENTS

IDENTIDAD SOCIO-PROFESIONAL DE MÉDICOS RESIDENTES: UN ESTUDIO DE CASO

IDENTIDAD DE MÉDICOS RESIDENTES

Adriane Vieira - Doutora, Departamento de Gestão em Saúde, EE/UFMG

João Paulo Gomes de Carvalho - Graduado, Gestão de Serviços de Saúde, EE/UFMG

João Antônio Deconto - Graduado, Gestão de Serviços de Saúde, EE/UFMG

Selme Silqueira de Mattos – Doutora, Departamento de Enfermagem Básica, EE/UFMG

Karla Rona da Silva - Doutora, Departamento de Gestão em Saúde, EE/UFMG

Fátima Ferreira Roquete - Doutora, Departamento de Gestão em Saúde, EE/UFMG

[1] Agradecemos ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pelo financiamento da pesquisa.

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi descrever os atributos que caracterizam a identidade profissional de médicos residentes. Trata-se de um estudo de caso da Residência Médica de um Hospital Privado, localizado em Belo Horizonte. Foi aplicado um questionário contendo a Escala de Auto e Heteropercepção Profissional, respondido por 20 residentes, analisado por meio de estatística descritiva. Também foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 9 residentes, submetidas à técnica de Análise do Discurso do Sujeito Coletivo. Os atributos que melhor caracterizam a profissão segundo os residentes são: esforço; tecnicidade; ética; dinamismo; e ética. Os atributos que a sociedade lhes concede são: subordinação e dedicação. Fragmentos de discursos confirmam que a rotina teórico-prática é árdua e exige muito esforço. Ao mesmo tempo os residentes se ressentem da falta de reconhecimento pela sociedade. Concluiu-se que o não respeito e carência de retribuição podem comprometer a saúde física e emocional dos residentes.

Palavras-chave: Identidade profissional. Identificação social. Residência médica.

Abstract

The objective of this research was to describe the attributes that characterize the professional identity of resident physicians. This is a case study of the Medical Residency of a Private Hospital, located in Belo Horizonte. A questionnaire containing the Professional Self and Heteroperception Scale was applied, answered by 20 residents, analyzed using descriptive statistics. Semi-structured interviews were also carried out with 9 residents, who were submitted to the Collective Subject Discourse Analysis technique. The attributes that best characterize the profession according to the residents are: effort; technicality; ethic; dynamism; and ethics. The attributes that society grants them are: subordination and dedication. Fragments of speeches

confirm that the theoretical-practical routine is arduous and requires a lot of effort. At the same time, residents resent the lack of recognition by society. It was concluded that the lack of respect and lack of retribution can compromise the physical and emotional health of residents.

Key Words: Professional identity. Social identification. Medical residency.

Resumen

El objetivo de esta investigación fue describir los atributos que caracterizan la identidad profesional de los médicos residentes. Este es un estudio de caso de la Residencia Médica de un Hospital Privado, ubicado en Belo Horizonte. Se aplicó un cuestionario que contenía la Escala de Autopercepción Profesional y Heteropercepción, respondido por 20 residentes, analizado mediante estadística descriptiva. También se realizaron entrevistas semiestructuradas con 9 residentes, que fueron sometidos a la técnica de Análisis del Discurso del Sujeto Colectivo. Los atributos que mejor caracterizan la profesión según los residentes son: esfuerzo; tecnicismo; principio moral; y dinamismo. Los atributos que mejor caracterizan la profesión según los residentes son: esfuerzo; tecnicismo; principio moral; dinamismo; y ética. Los atributos que la sociedad les otorga son: subordinación y dedicación. Fragmentos de discursos confirman que la rutina teórico-práctica es ardua y requiere mucho esfuerzo. Al mismo tiempo, los residentes resienten la falta de reconocimiento por parte de la sociedad. Se concluyó que la falta de respeto y la falta de retribución pueden comprometer la salud física y emocional de los residentes.

Palabras clave: Identidad profesional. Identificación social. Residencia médica.

Nos últimos anos, o Governo Federal tem investido em programas de residência médica e multiprofissional promovendo a especialização da categoria médica. É importante ressaltar que cabe ao Sistema Único de Saúde (SUS) ordenar a formação de recursos na área da saúde

(Brasil, 1988), bem como cabe aos serviços públicos que integram o SUS se constituir em campo de práticas para ensino e pesquisa (Brasil, 1990).

O termo residência deriva da necessidade do profissional ficar à disposição do hospital em tempo integral, por isso seria necessário residir na instituição. A residência em saúde se propõe a orientação de profissionais de elevada qualificação profissional e ética, dada a necessidade de qualificação profissional. Ressalta-se o papel importante do preceptor que supervisiona e orienta os alunos, bem como integra conhecimentos complementares (Silva, Melo, & Teixeira, 2019).

O modo de funcionamento dos programas de residência médica tem sido alvo de diversas críticas. Não obstante, a eficiência no processo de capacitação profissional, visto que o ambiente no qual esses profissionais estão inseridos é exigente, competitivo e permeado por fatores estressantes, assim como envolve adversos domínios para a qualidade de vida (Vieira et al., 2019).

As instituições educacionais exercem um importante papel tanto no desenvolvimento cognitivo e técnico dos discentes, mas também na construção de suas identidades profissionais. A identidade profissional caracteriza-se pela percepção do indivíduo quanto à própria unidade baseada nas semelhanças consigo mesmo e é completada pelo sentimento de continuidade, na medida em que ocorrem sínteses internas das experiências vividas, embora não ocorra de imediato devido a volatilidade do contexto e possíveis crises de identidade por vezes oriundas de fissuras internas (Dubar, 2005).

Logo, o objetivo geral desta pesquisa foi identificar os atributos que melhor caracterizam a identidade profissional de médicos residentes a partir de categorias de autopercepção e heteropercepção sobre a profissão. Dentre os objetivos específicos estão: a identificação dos motivos da escolha do hospital para a realização da residência, bem como as

expectativas após o ingresso no programa no hospital estudado, a descrição da imagem que os residentes constroem a respeito de sua profissão e a verificação de quais fatores que podem comprometer a identificação com a profissão.

A Identidade

Discutir identidade é ter uma compreensão acerca das várias áreas do conhecimento como a Psicologia, a Sociologia, a Antropologia e a Filosofia que também produzem estudos importantes sobre essa temática. Nas últimas décadas esse assunto vem sendo questionado, desconstruindo-se a ideia de uma identidade única por meio da crítica aos modelos essencialistas de compreensão do tema (Coutinho, Krawulski, & Soares, 2007).

Conforme Berger e Luckmann (2007), a identidade só pode ser objetivamente definida quando inserida em um contexto próprio e particular, subjetivamente apropriada pelo sujeito, juntamente com as demais características do seu mundo. De acordo com os autores, é o contexto social que o sujeito está inserido que fornece as condições para a construção de uma identidade, portanto, ela não é inata e pode variar em modos e alternativas, e ao se expressar ela adquire uma singularidade, fruto das inter-relações.

Para Veloso (2007), no campo da psicologia social ressalta-se a análise dos processos sociais que são articulados na construção da identidade, identificando-se pelo menos duas correntes de análise: a ‘psicologia social sociológica’, que estuda os contextos sociais de desenvolvimento do *self,* seus processos de constituição e manifestação da identidade; e a ‘psicologia social psicológica', que foca os processos intrapsíquicos e a articulação entre o ‘eu’ e o comportamento.

Para este trabalho, assume-se que a identidade envolve os traços e características individuais, as relações sociais e as participações em grupos sociais, entendendo-se que o processo de construção da identidade é mediado por identificações e renúncias, associadas ao

processo de inclusão e exclusão, resultando na representação de si e da auto-estima, a partir da relação com ‘o outro’ (Oyserman, Elmore, & Smith, 2012).

Muito importante também para o desenvolvimento desta pesquisa é a noção de ‘identidade para si’ (autopercepção) e a ‘identidade para o outro’ (heteropercepção) que são inseparáveis e problemáticas, dado que a experiência do ‘outro’ nunca é vivida diretamente pelo ‘eu’, tornando a comunicação indispensável para informar sobre a identidade que o ‘outro’ nos atribui, conforme Dubar (2006).

Logo, o campo de ação profissional é um dos locais em que esta comunicação acontece. A profissão de um sujeito representa uma forma de vida a ser assumida, caracterizada pelo envolvimento e adesão aos seus objetos e valores. Portanto, a identidade profissional se desenvolve ao longo do tempo e está propensa a mudanças, estando articulada ao conjunto de conhecimentos e competências associadas ao trabalho profissional (Miscenko & Day, 2016; Koveshnikov, Vaara, & Ehrnrooth, 2016).

A Profissão Médica

O que melhor caracteriza e distingue a profissão médica das demais profissões da área da saúde é o monopólio das técnicas de diagnóstico e de interpretação dos resultados sobre a saúde das pessoas, além da confiança do próprio paciente na figura do médico, garantindo-lhe hierarquia especial em relação às demais (Freidson, 2009; Jaisson, 2018).

A sociedade estabelece inúmeras atribuições ao médico, frequentemente edificando este profissional. Dentre as motivações mais frequentemente apontadas para a escolha da profissão, estão: o desejo de compreender, o prestígio social e do saber, a atração pelo dinheiro, a necessidade de ser útil, e a necessidade de segurança. O confronto entre a idealização do papel do médico e a formação profissional é frequentemente mediado pelo sofrimento emocional, sendo comum as instituições formadoras oferecerem programas de apoio psicológico e

psiquiátrico para ajudá-los a superar as agruras dessa fase. Situações de conflito e potencialmente geradoras de estresse, segundo os autores, marcariam o processo de formação médica desde o momento da escolha profissional, devido à intensa competição durante o processo seletivo para ingresso em boas escolas (Bueno, Pansardo, & Gomes, 2018).

A continuidade do processo de formação através da residência vai impor novos desafios aos profissionais, decorrentes da necessidade de adaptação a um ambiente de aprendizagem ainda mais competitivo, que exige intensa carga horária de estudo e de trabalho, e muito propício ao desenvolvimento de fatores estressantes, como o medo de cometer erros, a dificuldade de manter uma vida pessoal satisfatória, e a interação com uma população que se encontra cada dia mais exigente (Vasconcelos et al., 2015; Pinto et al., 2018).

No que tange à identidade, a fim de garantir uma prática consistente, o médico necessita desenvolver um conjunto de conhecimentos, afetos e experiências com os quais pensa, age e se comunica, pressupondo uma neutralidade emocional e uma não distinção entre o sujeito e seu trabalho. Cabe ao médico autenticar a doença e viabilizar a cura, fazendo uso de atributos lógicos e racionais que vão garantir a competência técnica e a indiscriminação social e étnica, necessárias ao ofício (Souza & Araújo, 2018).

Metodologia

O método utilizado foi o estudo de caso (Yin, 2001) da Residência Médica do Hospital ALFA, assim denominado para preservação de sua identificação. Foram utilizadas duas técnicas de coleta de dados. A técnica quantitativa envolveu a aplicação de um questionário contendo a Escala de Auto e Heteroperceção Profissional (EAHP), construída e validada por Vieira et al. (2016), composta por 30 atributos identitários, distribuídos em 9 construtos, avaliados duas vezes pelo mesmo respondente, uma vez quanto à forma de como vê sua própria categoria profissional (autopercepção) e a outra quanto à forma como a sociedade a vê

(heteroperceção). A escala *Likert* estava fixada entre -5 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

A outra técnica utilizada foi a entrevista semiestruturada, que é um modelo de entrevista flexível, ou seja, ela possui um roteiro prévio, mas abre espaço para que o candidato e entrevistador façam perguntas fora do que havia sido planejado. As principais perguntas para gerar os dados da pesquisa, foram as seguintes: a escolha do hospital para realizar a residência; expectativas atendidas; valorização pelo hospital; satisfação com a bolsa; a imagem que o residente tem de sua profissão; a imagem que a sociedade tem de sua profissão; identificação com sua profissão.

O Hospital Alfa contava com 40 médicos residentes e foram obtidas 20 respostas válidas. Nove entrevistas foram realizadas e cada sujeito participante recebeu um código alfanumérico para identificação e futura remissão ao longo do texto, composto pelas letras RM e um número.

Os dados das entrevistas foram submetidos a Análise do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), que é um método de processamento de opiniões, com o objetivo de obter o pensamento de uma massa de pessoas que responderam a uma determinada pesquisa, de maneira que a voz dessa massa seja o emissor do(s) discurso(s) (Figueiredo, Chiari, & de Goulart, 2013).

Quanto aos aspectos éticos, a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG sob o parecer n. 1.748.321, conforme estabelecem as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos, de acordo com a Resolução Nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, e os participantes da pesquisa assinaram o Termo de Consentimento livre e Esclarecido, obedecendo os trâmites legais das pesquisas que envolvem seres humanos (Brasil, 2012).

Descrição e Análise dos Dados

A Tabela 2 contém os dados sociodemográficos da amostra de 40 médicos residentes do Hospital Alfa envolvidos na fase quantitativa do estudo. Os dados são referentes ao perfil desses profissionais, baseado no seu estado civil, sexo e a quantidade de filhos.

Tabela 1

Análise descritiva das variáveis de caracterização da amostra de médicos residentes

Dados		N	%
Filhos	Nenhum	5	26,32%
	Um	14	73,68%
	Dois ou mais	0	0,00%
Sexo	Feminino	13	68,42%
	Masculino	6	31,58%
Estado Civil	Casado	3	15,79%
	Divorciado	0	0,00%
	Separado	1	5,26%
	Solteiro	13	68,42%
	União Estável	2	10,53%
	Viúvo	0	0,00%

Nota: elaborado pelos autores.

Com relação aos dados obtidos nesse estudo, a maioria dos residentes são solteiros(as), do sexo feminino e tem pelo menos um filho. A minoria desses dados corresponde à profissionais que são divorcidados, do sexo masculino, que possuem mais de dois filhos como consta na Tabela 1.

Esse resultado é consistente com o levantamento realizado no ano de 2017, pelo Conselho Federal de Medicina (2018), revelando que o perfil dos médicos recém-graduados no Brasil, na sua maioria, era de solteiros, sem filhos, que dependeram financeiramente dos pais na graduação e ainda moravam com eles. A maioria havia cursado ensino médio em escola particular e os pais tinham nível superior de escolaridade. Em média, os recém-formados tinham 27 anos de idade. Apesar de ser um estudo de 2017, os dados fornecidos ainda são relevantes para traçar um perfil de identidade dos médicos brasileiros que estão sendo residentes em hospitais.

A Tabela 2 contém a descrição dos construtos da EAHP para os residentes médicos. Foram medidas a autopercepção (como o indivíduo vê a categoria profissional) e a heteropercepção (como a sociedade vê a categoria profissional) de cada item, bem como a diferença entre as duas percepções.

Tabela 2

Média e desvio padrão dos itens da EAHP

Dimensão	Atributos	Autopercepção	Heteropercepção	Diferença
Esforço	Produtiva	4,00	3,40	0,60
	Desgastante	3,60	3,45	0,15
	Trabalhadora	3,80	3,75	0,05
	Árdua	3,75	3,75	0,00
Média da dimensão		3,79	3,59	+0,20
Desvio padrão		1,12	1,25	1,22
Reconhecimento	Respeitada	3,55	3,44	0,11
	Admirada	3,60	3,70	-0,10
	Prestigiada	3,75	3,25	0,50

	Renomada	3,45	3,15	0,30
Média da dimensão		3,59	3,38	+0,21
Desvio padrão		0,97	1,00	1,08
	Companheira	3,20	3,40	-0,20
Dedicação	Amiga	3,45	3,65	-0,20
	Humana	3,30	3,45	-0,15
	Dedicada	3,35	3,85	-0,50
Média da dimensão		3,33	3,59	-0,26
Desvio padrão		0,80	0,87	1,01
	Dependente	3,50	3,95	-0,45
Subordinação	Obediente	3,25	3,60	-0,35
	Submissa	3,75	3,60	0,05
Média da dimensão		3,50	3,77	-0,27
Desvio padrão		0,83	0,88	1,12
Inovação	Inovadora	3,60	3,45	0,15
	Criativa	3,55	3,50	0,05
Média da dimensão		3,58	3,55	0,03
Desvio padrão		1,14	1,13	1,41
	Dinâmica	3,60	3,25	0,35
Dinamismo	Estimulante	3,65	3,55	0,10
	Desafiante	3,60	3,20	0,40
Média da dimensão		3,62	3,50	+0,12

Desvio padrão		1,00	1,14	1,54
Tecnicidade	Inteligente	3,85	3,25	0,60
	Sábia	3,65	3,30	0,35
	Estudiosa	3,55	3,25	0,30
Média da dimensão		3,68	3,40	+0,28
Desvio padrão		0,95	3,33	1,42
Realização	Alegre	3,45	3,55	-0,15
	Feliz	3,40	3,20	0,20
	Otimista	3,35	3,25	0,10
Média da dimensão		3,40	3,33	+0,07
Desvio padrão		1,19	1,24	1,62
Ética	Honrada	3,45	3,35	0,10
	Confiável	3,70	3,25	0,45
	Ética	3,70	3,25	0,45
	Honesta	3,70	3,15	0,55
Média da dimensão		3,64	3,42	+0,22
Desvio padrão		0,91	1,28	1,18

Nota: elaborado pelos autores.

Quando se leva em consideração a média de cada dimensão, aquelas que melhor caracterizam a profissão médica na autopercepção dos residentes são: esforço; tecnicidade; ética; dinamismo; e ética. Por sua vez, as dimensões que menos a caracterizam são: dedicação e realização.

Somente duas dimensões tiveram média mais altas na heteropercepção dos residentes sobre sua profissão, ou seja, na forma como eles acreditam que a sociedade os vê: subordinação e dedicação.

Quando se leva em consideração o conjunto dos atributos, independentemente da dimensão, aqueles que melhor caracterizam a profissão na visão dos residentes são: produtiva; inteligente; alegre; prestigiada; e honesta. Por outro lado, a sociedade identifica a profissão médica como: dependente; árdua; trabalhadora; e admirada.

A dimensão "esforço" foi a que recebeu a maior média no conjunto dos itens. Portanto, é ela que melhor caracteriza a profissão, no que se refere à autopercepção. ~~Os dois atributos dessa dimensão com maiores médias foram: "produtiva" e "trabalhadora".~~ No que tange a heteropercepção a dimensão com maior média no conjunto dos itens foi "subordinação". Isso significa que eles acreditam que a sociedade os vê como dependentes, obedientes e submissões. O item com maior diferença de média entre auto e heteropercepção, sendo maior na autopercepção foi "produtiva", indicando que falta reconhecimento por parte da sociedade do quanto esses profissionais investem de esforço e energia no seu trabalho. O item que com a maior diferença para a heteropercepção foi "dedicada", indicando que esse é um atributo reconhecido pela sociedade, mas que a categoria profissional não consegue se ver como devotada.

A segunda dimensão que recebeu a maior média foi "tecnicidade". A dimensão "ética" teve a terceira maior média, e a dimensão "dinamismo" ocupou o quarto lugar. Em quinto lugar está a dimensão "reconhecimento". Realização está em sexto lugar, o que é preocupante, e "Alegre" é o atributo de autopercepção que mais se destaca, enquanto "otimismo" teve a menor média. Além disso, os residentes não acreditam que a sociedade os veja como "felizes".

Na dimensão "subordinação" está em sétimo lugar, o que é positivo, dado que esta categoria profissional não se vê como "obediente", apesar de que o atributo "submissa" teve média expressiva. Além disso, eles acreditam que a sociedade possa lhes ver como "dependentes".

Inovadora e criativa são as dimensões ocupam o penúltimo e último lugares, respectivamente. Nestes dois casos as médias obtidas na heteropercepção foram maiores, indicando que a sociedade tem um olhar mais positivo da categoria profissional do que ela própria. A categoria não se vê como criativa apesar de não ignorar que ela é inovadora. Também não se vê como dedicada ao contrário da sociedade.

Com o intuito de complementar os dados quantitativos fez-se a descrição e análise das entrevistas. A Tabela 3 contém o código dos entrevistados, especialidade da residência médica e sexo.

Tabela 3

Participantes da pesquisa

Codigo	Especialidade	Sexo
RM1	Cardiologia	Feminino
RM2	Clínica Médica	Feminino
RM3	Otorrinolaringologia	Feminino
RM4	Otorrinolaringologia	Masculino
RM5	Ortopedia	Masculino
RM6	Anestesiologia	Feminino
RM7	Cardiologia	Feminino

RM8	Radiologia	Feminino
RM9	Terapia intensiva	Feminino

Nota: elaborado pelos autores.

Dos nove participantes apenas dois eram do sexo masculino. Quanto às especialidades, dois estavam vinculados ao programa de residência em Cardiologia, dois a Otorrinolaringologia e os demais a Clínica Médica, Ortopedia, Anestesiologia, Radiologia e Terapia Intensiva.

O discurso coletivo dos residentes quanto a imagem que eles próprios têm da profissão estão descritos no Tabela 4.

Tabela 4
Tópico discursivo: imagem que o residente tem de sua profissão

Expressão-chave	Ideia central
RM1: Ultimamente **eu estou muito sem perspectiva**, de tudo. Tanto a parte psicológica, **porque você não é valorizado pelos pacientes e é cobrado pelos planos de saúde**. Não ter um sistema único de saúde que atenda, que te dê segurança para trabalhar... Hoje, **é uma profissão que é tratada com descaso** mesmo. **E largada à própria sorte.**	Eu estou sem perspectiva, porque nós não somos valorizados pelos pacientes e somos cobrados pelos planos. É uma profissão que é tratada com descaso e largada à própria sorte.
RM2: Olha**,** eu formei tem cinco anos. É, eu acho, eu **não me vejo em outra profissão. Faço o que eu gosto** realmente. **Mas eu acho que no Brasil a medicina está sendo assim: pouco valorizada.** No sentido não financeiro que estou falando, isso também, mas por estar aumentando oferta, **abriu muita faculdade, a qualidade caiu**, **as pessoas estão cada dia mais agressivas com o médico**. **Cada dia tem mais ameaças de processo**, então assim: a medicina do Brasil está virando a medicina dos Estados Unidos. Eu trabalho em pronto atendimento **e eu vejo que a cada dia as pessoas estão**	Não me vejo em outra profissão. Faço o que eu gosto. Eu acho que no Brasil a medicina está sendo pouco valorizada. Abriu muita faculdade e a qualidade caiu. Cada dia tem mais ameaças de processos judiciais e eu vejo que a cada dia as pessoas estão mais agressivas com o médico.

mais agressivas com o médico e até verbalmente e já fisicamente.

RM3: Olha, **a imagem que eu tenho tem a ver com**, foi o meu objetivo de escolha, né? De **um profissional que consegue ser dinâmico nos atendimentos**, na parte clínica de consultórios e nos procedimentos cirúrgicos.

A imagem que eu tenho é de um profissional que consegue ser dinâmico nos atendimentos.

RM4: A medicina vem passando por um processo de mudanças **e o médico tem sido visto como o vilão do problema de saúde brasileiro**. **No atraso no atendimento, às vezes na qualidade do atendimento que não depende somente dele, mas de uma estrutura e também de uma carga horária não tão excruciante**. **O médico precisa trabalhar 70 horas semanais para que ele consiga ganhar o dinheiro que gostaria. Eu acho que nós passamos por um processo de desvalorização da imagem**. Não só dos médicos, mas de todos os profissionais de saúde.

O médico tem sido visto como o vilão do problema de saúde brasileira na qualidade do atendimento, que não depende somente dele, mas de uma estrutura e também de uma carga horária não tão excruciante.
O médico precisa trabalhar 70 horas semanais para que ele consiga ganhar o dinheiro que gostaria.
Acho que nós passamos por um processo de desvalorização da imagem.

RM5: **Uma imagem de uma profissão que tem ainda o respeito da população e que tem uma importância enorme e que exige muita dedicação e cuidado.** Muita técnica muito, conhecimento teórico, prático e uma humanização também.

Uma imagem de uma profissão que tem ainda o respeito da população e que tem uma importância enorme, e que exige muita dedicação e cuidado.

RM7: **Eu tenho uma imagem boa uma imagem boa da profissão** porque se não eu não faria porque se não eu não faria, lógico. **Eu realmente acho que é muito corrido**. **O médico em BH trabalha em dois ou três lugares para ser bem sucedido e fica o dia inteiro no hospital. É por isso que eu não quero continuar em BH. Eu não quero ter essa vida.**

Eu tenho uma imagem boa uma imagem boa da profissão.
Eu realmente acho que é muito corrido. O médico trabalha em dois ou três lugares para ser bem sucedido e fica o dia inteiro no hospital.

RM8: Árdua, eu não teria feito se eu soubesse como era. O tanto

É árdua e mal remunerada, mal vista pela

que a gente tem que se dedicar, não só por um longo período de anos, mas tempo diário, dia a dia. **É árdua e mal remunerada, mal vista pela sociedade.**	sociedade. Nós somos vistos como ricos, mercenários e também como rudes e agressivos.
RM9: **Uma profissão difícil**. Não é uma profissão que tenha o deslumbre que as pessoas acham que tem, mas é **muito bonita e muito gratificante**.	Uma profissão difícil, muito bonita e muito gratificante.

Fonte: elaborado pelo autor.

Dois discursos do sujeito coletivo (DSC) puderam ser identificados na análise. O DSC 1 traz elementos positivos da profissão, enquanto o DSC2 uma visão mais negativa.

DSC 1: Uma profissão difícil, muito bonita e muito gratificante. Não me vejo em outra profissão. Eu faço o que eu gosto. A imagem que faço é de uma profissão que ainda tem o respeito da população, que tem uma importância enorme, que exige muita dedicação e cuidado e que consegue ser dinâmico nos atendimentos.

DSC 2: É uma profissão que é tratada com descaso e largada à própria sorte. O médico não é valorizado pelos pacientes e é cobrado pelos planos de saúde. Abriu muita faculdade e a qualidade dos cursos caiu. A cada dia tem mais ameaças de processos e as pessoas estão mais agressivas com o médico. A profissão é árdua e mal remunerada. O médico tem que trabalhar 70 horas semanais para que ele consiga ganhar um bom o dinheiro e ser bem sucedido. Ele tem que trabalhar em dois ou três lugares e ficar o dia inteiro no hospital.

Note-se que no DSC1, RM2, 3, 5, 7 e 9 destacam o quanto gostam de ser médicos, o quanto se identificam com a prática e que percebem por parte da sociedade um respeito e reconhecimento. No entanto, eles alertam também para a dedicação exigida, que a rotina exigida é bem árdua.

No DSC2, RM1, RM2 falam sobre o descaso que ao ver deles a profissão tem passado, que há conflitos de exigências da população que deveria ser para com os planos de saúde, mas

que são exigidas a eles. Também a questão da mudança de imagem que a classe passou, que ao ver deles antes era bem vista, agora não tanto. Há um destaque nesses discursos também para a questão da qualidade do curso que pela percepção de um deles, caiu devido o aumento de faculdades que estão ofertando o bacharelado em medicina. Portanto, esse discurso é relacionado à imagem que a profissão passou a ter diante da população e às alegações relacionadas a qualidade do curso que não é mais a mesma devido a disseminação dele em faculdades no geral. Enquanto RM4 e RM8 destacam sobre a rotina do trabalho ser árdua e a remuneração para tal não ser a ideal, visto que trabalham muito. Além da rotina de um hospital ser cansativa, os médicos alegam que para viver bem em uma cidade como Belo Horizonte precisam trabalhar em outros hospitais, o que os sobrecarrega bastante.

No que se refere a imagem que a sociedade tem da profissão médica os discursos dos entrevistados estão registrados na Tabela 5.

Tabela 5

Tópico discursivo: como acham que a sociedade vê sua profissão

Expressão-chave	Ideia central
RM1: **Como uma outra qualquer.**	Como uma outra qualquer.
RM2: Então, **eu acho que a sociedade vê o médico como o cara que ganha muito dinheiro** e é obrigado a lhe atender e a sempre salvar, só que eles não entendem que a morte existe. **A gente não aceita a morte de uma forma natural. Então assim a gente sempre quer vencer e nem sempre a gente consegue**. **Isso é um problema da nossa formação.** A sociedade não vê isso realmente. Claro que existem erros.	Eu acho que a sociedade vê o médico como o cara que ganha muito dinheiro. A gente não aceita a morte de uma forma natural. A gente sempre quer vencer e nem sempre a gente consegue. Isso é um problema da nossa formação.

RM3: É, às vezes **as pessoas** acham, sei lá, ainda **consideram o médico como se ele fosse uma pessoa privilegiada na sociedade** .	As pessoas consideram como se o médico se ele fosse uma pessoa privilegiada na sociedade.
RM4: Quantas vezes eu escuto isso que **o médico ganha muito**, o médico formou e já está ganhando muito bem, **mas ninguém enxerga o quanto de responsabilidade que tem em cima de um profissional médico, o quanto ele estudo, que teve que abrir mão de muita coisa para ele estar onde que ele está**.	Quantas vezes eu escuto isso que o médico ganha muito. Ninguém enxerga o quanto de responsabilidade que tem em cima de um profissional médico, o quanto ele estudou, que teve que abrir mão de muita coisa para estar onde que ele está.
RM5: **Alguns veem com respeito e outros acham que você é milionário e querem até tirar algo de você**.	Alguns veem com respeito e outros acham que você é milionário.
RM6: **É um pouco triste. Tem horas que, quando você fala que é médico, eles mudam totalmente o seu tratamento,** e não é bem por aí não.	Tem horas que, quando você fala que é médico, eles mudam totalmente o seu tratamento.
RM7: O povo **acha que ser médico é maravilhoso**. **Mas não vê o quanto a gente trabalha às vezes, o tanto de paciente dá trabalho**. Tem paciente que é muito bom, mas tem paciente que dá trabalho. Acham que vida de médico é muito boa, **mas ninguém vê que a gente fica aqui no hospital quase que por semanas**, tipo mês passado a gente ficou aqui muito tempo treinando. **Tinha dias que eu chorava no hospital, porque eu queria sair, eu queria tomar um açaí e não tinha tempo. Eu chegava em casa muito cansada** e não via meu namorado. Médico dá plantão e ganha bem e é isso. E aí minhas amigas todas falam: -Nossa, você não vai ter problema na vida não, você é medica.	Acham que ser médico é maravilhoso. Mas não veem o quanto a gente trabalha às vezes, o tanto de paciente dá trabalho. Ninguém vê que a gente fica aqui no hospital quase que por semanas. Tinha dias que eu chorava no hospital, porque eu queria sair, eu queria tomar um açaí e não tinha tempo. Eu chegava em casa muito cansada.

RM8: **Nós somos vistos como ricos, mercenários**, **e também como rudes e agressivos**. Provavelmente quem julga não é médico, e se esse mesmo julgador fosse um médico ele se tornaria igual a gente. **É a nossa área que nos faz fazer isso, a rotina, o dia a dia, a mesmice, a doença, o estresse, o sofrimento e a doença do paciente**."	Nós somos vistos como ricos, mercenários, e também como rudes e agressivos. É a nossa área que nos faz fazer isso, a rotina, o dia a dia, a mesmice, a doença, o estresse, o sofrimento e a doença do paciente.
RM9: Eu só acho que as pessoas têm uma visão errada, **a sociedade tem uma visão deslumbrada da medicina e não é bem assim**. **Eles não sabem o que a gente passa para esta aqui, e o que a gente deixa de viver para esta aqui. Isso ninguém tem noção**."	A sociedade tem uma visão deslumbrada da medicina e não é bem assim. Eles não sabem o que a gente passa para esta aqui, e o que a gente deixa de viver para esta aqui. Isso ninguém tem noção.

Fonte: elaborado pelo autor.

Dois discursos foram identificados acerca de como os médicos acham que sociedade vê sua profissão. Oo DSC1 temos aspectos positivos, com certas ressalvas acerca da temática. O DSC2 aborda os aspectos negativos.

DSC1: Alguns veem com respeito, outros acham que você é milionário. A sociedade tem uma visão deslumbrada da medicina. Consideram o médico uma pessoa privilegiada na sociedade. Acham que ser médico é maravilhoso, que ele ganha muito dinheiro. Quando você fala que é médico as pessoas mudam totalmente o seu tratamento.

DSC2: Ninguém enxerga o quanto de responsabilidade que tem em cima de um profissional médico, o quanto ele estudou, e do que ele teve que abrir mão para estar ali. Não veem o quanto a gente trabalha e o tanto que o paciente dá trabalho. Ninguém vê que a gente fica aqui no hospital quase que por semanas. Eles não sabem o que a gente passa para estar aqui, e o que a gente deixa de viver. Nós somos vistos como ricos, mercenários e também como rudes e agressivos. É a nossa área que nos faz fazer isso, a rotina, o dia a dia, a mesmice, a doença, o estresse, o sofrimento e a doença do paciente.

Nota-se que no DSC1, RM3, RM5, RM6, RM9 falam sobre o respeito que a sociedade tem para com a profissão, mas que muitos têm uma visão deslumbrada acerca do trabalho. Citam termos como 'milionário' e alegam a mudança de tratamento quando informam que são médicos. Outra ressalva negativa visualizada neste discurso é a questão do respeito pela profissão, por acharem que o médico ganha bem, priorizando o poder aquisitivo e deixando de lado o respeito pelo trabalho e pelo paciente.

No DSC2, os residentes RM4, RM7 e RM9 destacam quais são os aspectos mais negativos da profissão na visão da sociedade. Um dos principais tópicos são os anos de estudo e a intensa dedicação ao trabalho, que os leva a abrir mão da família, dos amigos e lazer teve, que dura mais do que muitas graduações, bem como deixou de fazer muitas coisas para a dedicação ao estudo/formação. Outro tópico principal encontrado nesse discurso é com relação às responsabilidades do profissional, e também a falta de conhecimento do esforço empregado no trabalho pela sociedade. Os residentes destacam adjetivos que a sociedade lhes atribui, como 'mercenários', 'rudes', 'agressivos' e 'ricos'.

Análise dos Dados

Ao fazer comparação dos dados quantitativos e qualitativos pode-se identificar fragmentos dos discursos dos residentes que confirmam que a profissão se caracteriza pelo esforço e dinamismo, ou seja, sua rotina é árdua, desde o início da formação na graduação (Moreira, Vasconcelos, & Heath, 2015).

Os dados coletados indicam que a profissão médica exige muito esforço e muita dedicação, e que historicamente tem se mostrado muito importante para a população. Nesse sentido, ela é "bonita e muito gratificante", mas nos últimos tempos não tem recebido o cuidado e carinho que deveria, ou seja, o reconhecimento que outrora existiu por parte da sociedade está ameaçado. Essa perda de prestígio estaria especialmente associada ao aumento do número de

cursos de medicina, segundo eles, o que é confirmado pelos dados da demografia médica no Brasil do ano 2020. Scheffer et al. (2020) revelam que no período de 2010 a 2019, 179.838 novos médicos entraram no mercado de trabalho no Brasil, e esse crescimento foi impulsionado pela abertura de novas escolas e pela expansão de vagas em cursos de Medicina já existentes. Amoretti (2005), por sua vez, também acredita que a perda do prestígio esteja associada a uma questão de resgaste da ética e de valores voltados para o acolhimento das demandas e necessidades da parcela mais necessitada da população, por meio da defesa do Sistema Único de Saúde. Rocha, Souza e Teixeira (2015) confirmam essa percepção de perda do prestígio social da profissão e a associam a uma deterioração na relação médico e paciente.

A realização revelou-se um atributo que apresenta negatividade, ou seja, falta alegria, felicidade e otimismo no dia a dia do profissional, em função de uma intensa e extensão carga de trabalho. Mayer (2017) compara os programas de residência aos testes de resistências, em função das muitas demandas e cobranças internas e externas, além da longa jornada de trabalho de 60 horas semanais. Essa condição acaba por frustrar os jovens profissionais, que como aponta o estudo de Scheffer et al. (2018), desejam combinar trabalho e vida pessoal, afim de obter satisfação e gratificação.

Os dados coletados também revelam que a visão que a sociedade tem da profissão é distorcida, ou seja, os médicos não são “tão privilegiados assim”. Eles são inteligentes e estudaram muito para poder obter o diploma, eles têm que manter uma alta produtividade durante sua vida ativa, realizando muitos e longos plantões, além de manterem muitos vínculos trabalhistas com uma carga horária semanal de trabalho muito elevada, e nesse processo eles correm o risco de se desumanizar, ou seja, de se tornarem rudes e agressivos, e isso pode ameaçar o sentimento de realização no exercício da profissão (Gomes & Scharaiber, 2011; Benedetto & Galian, 2018). O contato frequente com a dor e o sofrimento são marcantes no

ambiente profissional da residência, o que distancia os profissionais das questões relacionadas à empatia e solidarização com o paciente e familiares (Oliveira et al., 2020).

O que os residentes expressam é que é possível ter um bom retorno financeiro, mas que isso exige muitas horas de trabalho árduo, que podem comprometer o convívio social e em alguns casos até a saúde física e emocional. Diversos autores alertam que a falta de repouso adequado juntamente com uma sobrecarga de trabalho contribui incisivamente para o desenvolvimento de crises adaptativas e transtornos mentais em médicos residentes (Morais et al., 2018; Leandro et al., 2020). O aumento da incidência da síndrome psicológica de esgotamento profissional conhecida como burnout no trabalho, levando a exaustão emocional, despersonalização e ineficácia é uma das consequências das longas jornadas de trabalho, e tem sido apontado por diversos autores (Bond et al., 2018; Moreira, Souza, & Yamaguchi, 2018).

Existe, portanto, uma percepção de uma rotina de trabalho árdua e de muita dedicação, que não é reconhecida pela sociedade. Segundo Vieira et al. (2019) e Sorés e Peto (2015) essa desvalorização social dos residentes pode afetar diretamente a percepção da qualidade de vida (QV) no trabalho.

O perfil do paciente também não é o mesmo, segundo os residentes. Eles chegam no consultório com mais informações, às vezes extraídas da internet e pouco confiáveis, e questionam o diagnóstico e a prescrição, o que acaba por aumentar o conflito entre médicos e pacientes, e culminar em um sentimento de desvalorização da profissão. Além disso, as operadoras de saúde também exercem pressão sobre os atendimentos, o que os leva a priorizar a quantidade e não a qualidade, podendo contribuir para um conflito ético na profissão (Rios & Moraes, 2013; Becker & Neto, 2021).

Conclusões

Este estudo identificou os atributos que melhor caracterizam a identidade profissional de médicos residentes a partir de categorias de autopercepção e heteropercepção. Os dados foram gerados a partir de questionários e entrevistas com médicos residentes de um hospital privado sem fins lucrativos. As técnicas de análise utilizadas se revelaram complementares.

Os dados revelam uma forte identificação com a profissão, e ao mesmo tempo a presença de um sentimento de prestígio de uma profissão que é árdua e compromete o convívio social e, em alguns casos até a saúde física e emocional.

Futuras pesquisas podem também envolver a percepção dos pacientes para gerar dados acerca da percepção social da profissão médica, visto que a categoria de heteropercepção neste estudo foi gerada a partir do que os médicos acreditam que a sociedade pensa da profissão. Sugere-se também o aumento amostral com o envolvimento de hospitais públicos e privados.

Referências

Amoretti, R. (2005). A educação médica diante das necessidades sociais em saúde. *Revista brasileira de educação médica*, *29*(2), 136-146.https://doi.org/10.1590/1981-5271v29.2-020

Asaiag, PE, Perotta, B, Martins, MDA, & Tempski, P. (2010). Avaliação da qualidade de vida, sonolência diurna e burnout em médicos residentes. *Revista Brasileira de Educação Médica*, *34*(3), 422-429. https://www.scielo.br/j/rbem/a/mTn9mQx3zFZTrNxTDXYQpXS/?format=pdf&lang=pt.

Becker, EF, & Neto, MK. (2021). Análise dos antagonismos de interesses das cooperativas de serviço médico e dos médicos cooperados. *Percurso*, *1*(38), 225-243. http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/5420/371373376https://saocamilo-sp.br/assets/artigo/bioethikos/155557/a04.pdf

Benedetto, MACD, & Gallian, DMC. (2018). Narrativas de estudantes de Medicina e Enfermagem: currículo oculto e desumanização em saúde. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*.

Berger, PL, & Luckmann, T. (2007). *A construção social da realidade*: tratado de sociologia do conhecimento. Petrópolis: vozes.

Brasil. *Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990*. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. https://abmes.org.br/public/arquivos/legislacoes/Lei-8080-1990-09-20.pdf.

Brasil. *Resolução Nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde* (2012). Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf.

Bueno, JFDSL, Pansardi, MV, & Gomes, MN (2018). Medicina moderna como tecnologia: o processo de institucionalização das práticas de cura no Brasil do século XIX. *Revista Mundi Sociais e Humanidades*, *3*(1), 15-36. file:///Users/usuario/Desktop/CBPOT/artigo%20adri/TEXTOS/496-2820-2-PB.pdf.

Bond, MMK, Oliveira, MSD, Bressan, BJ, Bond, MMK, Silva, ALFAD, & Merlo, ARC. (2018). Prevalência de burnout entre médicos residentes de um hospital universitário. *Revista Brasileira de Educação Médica*, *42*, 97-107. https://doi.org/10.1590/1981-52712015v42n3RB20170034.r3.

Coutinho, MC, Krawulski, E, & Soares, DHP. (2007). Identidade e trabalho na conteporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia & Sociedade*, *19*(SPE), 29-37. Disponível em: https://www.scielo.br/j/psoc/a/nN9wNGSfzdr9VxZkRSJqjmk/?format=pdf&lang=pt.

Dubar, C. (2005). *A socialização*: construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes.

Dubar, C. (2006). *A crise das identidades*: a interpretação de uma mutação. Porto: Edições Afrontamento, 2006.

Figueiredo, MZ, Chiari, BM, & de Goulart, BN. (2013). Discurso do Sujeito Coletivo: uma breve introdução à ferramenta de pesquisa qualiquantitativa. *Distúrbios da Comunicação*, *25*(1), 129-136. https://revistas.pucsp.br/index.php/dic/article/view/14931/11139.

Gomes, RM & Schraiber, LB. (2011). A dialética humanização-alienação como recurso à compreensão crítica da desumanização das práticas de saúde: alguns elementos conceituais. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, *15*, 339-350. https://doi.org/10.1590/S1414-32832011000200002

Jaisson, M. (2018). O estudo de práticas médicas: o cenário da sociologia das profissões. *Saúde e Sociedade*, *27*, 704-714. https://doi.org/10.1590/S0104-12902018180842.

Koveshnikov, A, Vaara, E, & Ehrnrooth, M. (2016). Stereotype-based managerial identity work in multinational corporations. *Organization Studies*, *37*(9), 1353-1379. https://doi.org/10.1177/0170840616634129

Koveshnikov, A, Vaara, E, & Ehrnrooth, M. (2016). Stereotype-based managerial identity work in multinational corporations. *Organization Studies*, *37*(9), 1353-1379. https://doi.org/10.1177/0170840616634129

Leandro, IDM, Oliveira, RJ, Barbosa, FF, Junqueira, ACS, Cruz, MMC, Barbosa, PTA, ... & Soares, RJO (2020). Síndrome de Burnout em residentes médicos: uma revisão bibliográfica. *Brazilian Journal of Health Review*, *3*(4), 10528-10542. https://doi.org/10.34119/bjhrv3n4-268

Moreira, SDNY, Tasconcellos, RLDSS & Heath, N. (2015). Estresse na formação médica: como lidar com essa realidade?. *Revista Brasileira de Educação Médica*, *39*, 558-564. https://doi.org/10.1590/1981-52712015v39n4e03072014

Mayer, FB. (2017). *A prevalência de sintomas de depressão e ansiedade entre os estudantes de medicina: um estudo multicêntrico no Brasil* (Tese, Universidade de São Paulo). https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5169/tde-13112017-154429/en.php

Morais, AJD, Teles, CB, Rocha, LF, Silveira, MF, & Pinho, L. (2018). Síndrome de Burnout em médicos de estratégia saúde da família de Montes Claros, MG, e fatores associados. *Revista Brasileira De Medicina De Família E Comunidade*, *13*(40), 1-15. https://doi.org/10.5712/rbmfc13(40)1751

Moreira, HDA, Souza, KND, & Yamaguchi, MU. (2018). Síndrome de Burnout em médicos: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *43,*1-11. https://doi.org/10.1590/2317-6369000013316

Oliveira, RJ, Leandro, IDM, Barbosa, PTA, Abreu, RO, Grossman, G, & Barbosa, FF. (2020). Síndrome de Burnout em residentes médicos: uma revisão bibliográfica. *Brazilian Journal of Heath. Review*, *3*(4), 8049-8063. https://doi.org/10.34119/bjhrv3n4-268

Oyserman, D, Elmore, K, & Smith, G. (2012). Self, self-concept, and identity. In: MR, Leary, & JP, Tangney,. (Eds.). (2011). *Handbook of self and identity*. Guilford Press. p. 69-104.

Pinto, FCF, Ferreira, JBB, Caritá, EC, & Silva, SSD. (2018). Perfil dos egressos da residência médica em cirurgia geral de uma universidade do interior paulista. *Revista Brasileira de Educação Médica*, *42*, 144-154. https://doi.org/10.1590/1981-52712015v42n4RB20170136

Rios, LE, & Moraes, VA. (2013). Uma abordagem ética do conflito de interesses na área de saúde. *Bioethikos [Internet]*, *7*(4), 398-403. https://saocamilo-sp.br/assets/artigo/bioethikos/155557/a04.pdf

Rocha, APF, Souza, KRD, & Teixeira, LR. (2015). A saúde e o trabalho de médicos de UTI neonatal: um estudo em hospital público no Rio de Janeiro. *Physis: revista de saúde coletiva*, *25*, 843-862.https://doi.org/10.1590/S0103-73312015000300009

Scheffer, M, Cassenote, A, Guerra, A, Guilloux, AGA, Brandão, APD, Miotto, BA, ... & Miotto, RA. (2020). Demografia médica no Brasil 2020. *São Paulo: FMUSP, CFM*, 125. https://www.fm.usp.br/fmusp/conteudo/DemografiaMedica2020_9DEZ.pdf

Silva, LOD, Melo, IBD, & Teixeira, LDAS. (2019). Interface entre oferta de vagas de residência médica, demanda por médicos especialistas e mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Médica*, *43*(1), 119-126. https://doi.org/10.1590/1981-5271v43suplemento1-20190001

Sőrés, A, & Pető, K. (2015). Measuring of subjective quality of life. *Procedia Economics and Finance*, *32*, 809-816. https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01466-5

Souza, ECPD, & Araujo, TCCFD. (2018). Percepção sobre formação em residência na área da saúde: necessidades, expectativas e desafios. *Revista da SBPH*, *21*(1), 36-55. http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rsbph/v21n1/v21n1a03.pdf

Tironi, MOS, Teles, JMM, Barros, DDS, Vieira, DFVB, Silva Filho, CMD, Martins Júnior, D F, ... & Nascimento Sobrinho, CL. (2016). Prevalência de síndrome de burnout em médicos intensivistas de cinco capitais brasileiras. *Revista brasileira de terapia intensiva*, *28*, 270-277. https://doi.org/10.5935/0103-507X.20160053

Vasconcelos, TCD, Dias, BRT, Andrade, LR, Melo, GF, Barbosa, L, & Souza, E. (2015). Prevalência de sintomas de ansiedade e depressão em estudantes de medicina. *Revista*

Brasileira de Educação Médica, *39*, 135-142. https://doi.org/10.1590/1981-52712015v39n1e00042014

Vieira, A, Alves, M, Monteiro, PRR, Garcia, FC, & Santos, DS. (2016). Construção de uma escala de auto e heteropercepção profissional. *Revista de Administração FACES Journal, 15*(2), 9-24. https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2016V15N2ART2835

Vieira, A, Kakehasi, FM, Monteiro, MVC, Moreira, LR, & Deconto, JA. (2019). Qualidade de vida dos médicos residentes: estudo de caso de um hospital de ensino federal. *Revista Hospitalidade*, *16*(01), 3-23. https://doi.org/10.21714/217909164.2019.v16n1.001.

Yin, RK. (2001). *Estudo de caso:* planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman.

Agradecemos ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pelo financiamento da pesquisa.

Ocupação rainha do lar? Sentidos do trabalho para mães trabalhadoras

Mães trabalhadoras: sentido do trabalho

Home queen occupation? Directions of work for working mothers

Working mothers: meaning of work

¿Ocupación reina del hogar? Significado del trabajo para las madres trabajadoras

Madres trabajadoras: significado del Trabajo

Victor Cláudio Paradela Ferreira, Sabrina dos Santos Vidigal Martins,

Débora Vargas Ferreira Costa

Resumo:

O trabalho representa uma instituição social fundamental, estruturante da identidade do indivíduo. Historicamente, porém, as mulheres enfrentam barreiras para se inserirem nas atividades profissionais. Embora atualmente muitas trabalhem fora, essa maior inserção profissional não se dá de forma similar à dos homens. Especialmente quando são mães de crianças pequenas, as tarefas do lar ainda lhes são mais afetas do que aos seus maridos. A pesquisa aqui apresentada buscou compreender os sentidos do trabalho para um grupo de mulheres trabalhadoras e mães pertencentes à classe média. A investigação, com abordagem qualitativa, contou com entrevistas semiestruturadas com 22 mulheres. Os depoimentos confirmaram a importância fundamental do trabalho como elemento estruturante de suas vidas, mas revelaram, também, dilemas e dificuldades ainda vivenciados. Por outro lado, ficou claro que elas não se conformam mais com o papel de "rainha do lar", manifestando o desejo de lutar pela consolidação das conquistas já obtidas.

Palavras-chave: Trabalho feminino. Desigualdade de gênero. Sentidos do trabalho.

Abstract

Work represents a fundamental social institution, structuring the identity of the individual. Historically, however, women face barriers to entering professional activities. Although many currently work outside, this greater professional insertion does not take place in a similar way to that of men. Especially when they are mothers of young children, the tasks of the home are still more affected to them than to their husbands. The research presented

here sought to understand the meanings of work for a group of working women and mothers belonging to the middle class. The research, with a qualitative approach, had semi-structured interviews with 22 women. The statements confirmed the fundamental importance of work as a structuring element of their lives, but also revealed dilemmas and difficulties still experienced. On the other hand, it was clear that they no longer conform to the role of "queen of the home", expressing the desire to fight for the consolidation of the achievements already achieved.

Keywords: Female Work. Gender inequality. Directions of work.

Resumen:

El trabajo representa una institución social fundamental, que estructura la identidad del individuo. Sin embargo, históricamente las mujeres se enfrentan a barreras para acceder a las actividades profesionales. Aunque actualmente muchas mujeres trabajan fuera de casa, esta mayor inserción profesional no se produce de forma similar a la de los hombres. Especialmente cuando son madres de niños pequeños, las tareas del hogar siguen siendo más su responsabilidad que la de sus maridos. La investigación que aquí se presenta pretendía comprender el significado del trabajo para un grupo de mujeres trabajadoras y madres pertenecientes a la clase media. La investigación, con un enfoque cualitativo, contó con entrevistas semiestructuradas a 22 mujeres. Las declaraciones confirman la importancia fundamental del trabajo como elemento estructurador de sus vidas, pero también revelan los dilemas y las dificultades que siguen experimentando. Por otra parte, estaba claro que ya no

aceptaban el papel de "reina del hogar", manifestando el deseo de luchar por la consolidación de las conquistas ya obtenidas.

Palabras claves: Trabajo femenino. La desigualdad de género. Significados del trabajo.

Tanto histórica quanto politicamente, a maioria dos indivíduos se organiza em função do trabalho. A atividade demonstra sua centralidade por ser parte constituinte da existência humana individual e coletiva (Antunes, 2009; Araújo & Sachuk, 2007; Morin, 2001; Morin; Tonelli & Pliopas, 2007; Viana & Machado, 2011).

Os sentidos a ele atribuídos acompanham as diferentes épocas e culturas. Assim foi desde a era paleolítica, passando pelo feudalismo, pelos artesãos medievais, operários e mais recentemente, os profissionais da revolução científica, apresentando sentidos nem sempre singulares, mas concretos em determinado contexto (Araújo & Sachuk, 2007).

Coutinho (2009) destaca que as mudanças observadas na contemporaneidade desencadearam estudos diversos em busca de uma melhor compreensão dos sentidos do trabalho. A atividade laboral representa mais que uma fonte de renda, significando também realização pessoal, relacionamentos e *status* social (Kubo & Gouvea, 2012; Morin, 2001).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2021), ainda há mais homens do que mulheres no mercado de trabalho. Notou-se que, entre a população em idade para trabalhar, a taxa de participação das mulheres é de 54,5%, e 73,7% a dos homens, uma diferença significativa, portanto.

Hochschild (2012) destaca que, se, em épocas passadas, o poder das mulheres se expressava na atratividade para os homens ou na influência que exerciam sobre os filhos e parentes, ao adentrarem o sistema econômico, a nova base de poder e identidade é constituída pelo salário que recebem ou a autoridade que exercem no trabalho.

De acordo com Teykal e Rocha-Coutinho (2007), as mulheres passaram, nas últimas décadas, a ocupar os mais variados postos de trabalho em corporações nacionais e internacionais, tribunais superiores, ministérios, e liderança de pesquisas de tecnologia de

ponta. Ramos (2019) realça que tais conquistas deveram-se, em grande medida, ao movimento feminista, não representando, portanto, uma concessão dos homens.

Souza (2017) destaca que, após as conquistas profissionais, as mulheres passaram a enfrentar o desafio de conciliar múltiplas funções: estudos, trabalho e cuidados com a família. Isso porque, em geral, os homens não dividem de forma equânime as tarefas domésticas.

Nesse cenário, emerge uma agenda para a academia, relativa a esse desafio que as mulheres trabalhadoras precisam enfrentar. Este artigo busca contribuir nessa direção, estudando os sentidos do trabalho para as mulheres. Levantamento preliminar sobre a temática na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações[1] [BDTD] com os descritores "sentidos do trabalho" e "mulher" encontrou 08 pesquisas - 01 tese e 07 dissertações - realizadas entre os anos de 2005 e 2017. Embora todas sejam pertencentes ao campo das Ciências Sociais Aplicadas, somente 01 dissertação (Spinelli, 2015) foi desenvolvida na área de Administração de Empresas e revelou-se mais diretamente relacionada à proposta aqui apresentada.

Diante do exposto, o objetivo geral adotado consiste em compreender os sentidos do trabalho para as mulheres trabalhadoras e mães pertencentes à classe média[2]. Os objetivos específicos consistem em: levantar o perfil das mulheres estudadas; descrever os rompimentos verificados no sistema de gênero e nas transformações na tradicional divisão sexual do trabalho; analisar o significado do trabalho para as mulheres participantes.

O artigo está estruturado em sete seções, contando com esta introdução. As três próximas representam o referencial teórico, enfocando, respectivamente, temas estruturantes da investigação: as relações sociais de gênero, a centralidade do trabalho na vida das pessoas e o sentido do trabalho para as mulheres. Em seguida, é apresentado o percurso metodológico

[1] Informações em: https://bdtd.ibict.br/vufind/. Acesso em 14 fev. 2022.
[2] Os critérios de inclusão serão abordados na sessão de metodologia.

adotado, revelando os principais procedimentos adotados na pesquisa. Depois, são analisados os resultados obtidos na pesquisa de campo, que contou com entrevistas com um grupo de 22 mulheres. Por fim, são apresentadas as considerações a que foi possível se chegar.

2 RELAÇÕES SOCIAIS DE GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Como explica Albrecht (2012), a divisão sexual do trabalho, representa um tema cotidiano para homens e para mulheres, variando no tempo e no espaço, dada sua relação com a economia, a cultura e a estrutura familiar. Na percepção de Kergoat (2009), os conceitos de masculino ou feminino não decorrem do destino biológico, mas sim do que a sociedade constrói e estabelece por meio de uma base material centrada no trabalho. Ao homem cabe a esfera produtiva e à mulher a reprodutiva. A denominada divisão sexual do trabalho é, assim, uma relação de poder dos homens sobre as mulheres que os coloca em posições com maior valor social, como ocorre no "campo político, religioso e militar" (Kergoat, 2009, p. 67).

A divisão entre as esferas produtiva e reprodutiva foi configurada a partir da Revolução Industrial, com a consequente aceleração do capitalismo impactando a família e o trabalho. O âmbito privado (trabalho reprodutivo ou trabalho doméstico) e o público (trabalho produtivo ou remunerado), com suas lógicas próprias, delimitam os papéis sociais estabelecidos para mulheres e homens, respectivamente (Oliveira, 2009; Rocha-Coutinho, 1994). Souza e Guedes (2016) acrescentam que tal divisão contemplou a valorização do espaço público e a desvalorização do privado, sendo os afazeres domésticos considerados como "não trabalho".

A despeito da sociedade estar em constante processo de mudança, as diferenças de gênero ainda exercem, conforme Albrecht (2012), uma significativa influência quando a mulher conquista o mercado de trabalho. Também destaca que a participação feminina persiste

concentrada em ocupações tradicionalmente abertas às mulheres, como nas áreas de educação, saúde e serviços sociais; administração pública; comércio e reparação; e serviços domésticos.

Hirata (2015) denomina essa diferenciação de segregação horizontal, representada pelas barreiras ainda existentes para o ingresso das mulheres em determinados tipos de trabalho percebidos como mais adequados aos homens. A despeito de haver um número crescente de mulheres mais escolarizadas e alcançando melhores postos de trabalho, conforme relatório da OIT (2018), nota-se que persistem desigualdades de gênero.

A persistência da desigualdade de gênero reflete-se, também, segundo o Fórum Econômico Mundial [WEF], na opção que muitas mulheres se sentem impelidas a fazer por trabalhar em período parcial e em não aproveitarem oportunidades de carreira que prejudiquem os afazeres relativos à maternidade, enquanto os filhos são mais novos. Posteriormente, quando tentam retornar a carreira, os ganhos acabam, muitas vezes, sendo inferiores aos anteriores (WEF, 2019). No Brasil, o IBGE (2021) aponta que quase o dobro de mulheres (29,6%) em relação aos homens (15,6%) está em trabalhos parciais (até 30 horas semanais).

O IBGE (2019) destaca as desigualdades na jornada total de trabalho de homens e mulheres, questão abordada também por Alves (2016) e Araújo e Scalon (2005): as mulheres possuem menos tempo para se dedicar ao lado profissional: “Como as mulheres dedicam, em média, mais horas aos afazeres e/ou cuidados que os homens, isto pode afetar sua jornada de trabalho no sentido de ter menos tempo disponível para o trabalho” (IBGE, 2019, p. 10).

A próxima seção aborda os sentidos do trabalho, destacando que foi por meio das ocupações remuneradas que as mulheres se tornaram mais independentes.

3 A CENTRALIDADE E OS SENTIDOS DO TRABALHO

O trabalho é, no mundo industrializado e automatizado, uma atividade planejada e coletiva e que os indivíduos passaram a depender das organizações para exercê-lo (Albornoz, 1986). Em decorrência do desenvolvimento tecnológico, nota-se que as atividades profissionais ocupam a maior parte do tempo das pessoas. Em decorrência, os trabalhadores passaram a preencher grande parte de sua existência trabalhando e dedicando às empresas sua energia, força e esforço (Cavassani et al*.,* 2006).

As mudanças desencadeadas no final do século XX pelo processo de produção de capital colocaram em evidência as discussões a respeito da perda ou retração da centralidade do trabalho (Nascimento et al., 2016). Spinelli (2015) esclarece que as transformações sociais trouxeram importantes modificações para a organização do trabalho, o que desencadeou a realização de estudos com foco em diversas abordagens, como a sociologia e a psicologia social.

Gorz (2003), ao retratar as metamorfoses observadas no trabalho, inicia suas considerações comentando que, na sociedade contemporânea, trabalho é uma construção da modernidade, e explica: “A forma sob a qual o conhecemos e praticamos, aquilo que é o cerne de nossa existência, individual e social, foi uma invenção, mais tarde generalizada de industrialismo” (Gorz, 2003, p. 22).

Viana e Machado (2011, p. 47) consideram que, além do trabalho carregar centralidade, ele ainda engloba “toda a subjetividade do trabalhador”, construindo sua identidade e proporcionando que se insiram em processos que os tornem pessoas e cidadãos. Em diferentes momentos e sentidos, o trabalho é elemento constitutivo da realidade social. Em decorrência, conforme realçam Neves et al. (2018), ele, faz parte da vida dos indivíduos, influenciando suas ações e a natureza da sociedade ao interagir com as diferentes variáveis pessoais e sociais.

Coutinho (2009) afirma que, a partir do século XVIII, a sociedade capitalista industrial imprimiu sobre a categoria trabalho um caráter de sustento, fazendo com que o mesmo fosse

entendido como sinônimo de emprego ou atividade assalariada. Na concepção de Morin (2001), é importante trazer o que os indivíduos pensam sobre o tema, visto que tal atividade pode ser descrita por diferentes maneiras, dadas suas metamorfoses ao longo da história, Para a autora, um trabalho que tem sentido é aquele que possibilita ao indivíduo o desenvolvimento e a prática de competências, possua objetivo claros e valorizados, e que proporciona a quem o realiza a percepção de valor em seus resultados. Em adição, é o trabalho que permite a expressão dos indivíduos, o autoconhecimento e a realização de ajustes de seus desempenhos.

Antunes (2009), ao comentar os sentidos do trabalho, considera que é a vida cheia de sentido no trabalho que proporciona sentido à vida fora do trabalho, não sendo este, portanto, apenas um meio de subsistência para homens e mulheres. No entanto, essa concepção no capitalismo, o chamado trabalho que tem sentido estruturante é desestrututante para o capital.

O significado de sentido do trabalho aqui empregado é o desenvolvido pelo construtivismo: “O sentido que o trabalho tem para cada indivíduo é construído por meio da compreensão da subjetividade individual, sendo variante, uma vez que os indivíduos se apropriam de vários elementos relativos ao trabalho e os ressignificam” (Lima et al., 2013, p. 44). Para os construtivistas, a realidade é fruto das relações sociais estabelecidas em um determinado contexto histórico e cultural, que é relevante no contexto de transformação dos sentidos do trabalho, como destaca Morgado (2012).

Recorrendo-se às contribuições de Bendassolli, Alves e Torres (2014), nota-se que o significado do trabalho está relacionado ao fato de que por meio dele os indivíduos interpretam o seu fazer, consideram os propósitos das ações realizadas e dos objetivos que desejam atingir. Esse olhar propõe um entendimento sobre o porquê do trabalho ganhar ou perder sentido e abordar os fenômenos relacionados ao trabalho.

Dada a relevância do trabalho na vida das pessoas, a próxima seção apresenta a entrada das mulheres no mundo produtivo.

4 OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA AS MULHERES

Um marco histórico referente à maior participação das mulheres no trabalho foi a convocação dos homens para lutarem na Primeira e Segunda Guerras Mundiais (Alves & Pitanguy, 1985; Beauvoir, 1970). Também exerceu forte influência nesse processo a consolidação do capitalismo, que modificou o processo produtivo e a organização do trabalho, retirando a produção de dentro do lar, acarretando o crescimento da mão de obra feminina nas fábricas (Alves & Pitanguy, 1985; Oliveira, 2009; Probst, 2015).

Na concepção de Beauvoir (1970), a revolução tecnológica dos meios de produção promoveu as condições essenciais para a participação feminina no mercado de trabalho. Nas palavras da autora: “Essa é a grande revolução que, no século XIX, transforma o destino da mulher e abre, para ela, uma nova era” (Beauvoir, 1970, p. 148).

Mesmo vivendo dificuldades na conciliação das atividades profissionais e familiares, o trabalho assalariado despertou nas mulheres, na percepção de Hochschild (2012), motivações semelhantes às dos homens. A autora verificou, em pesquisa desenvolvida, que elas não trabalhavam apenas por interesses econômicos, mas por não se identificarem como donas-de-casa, classificando o trabalho doméstico como entediante. Fernandes (2017), por sua vez, constatou uma mudança importante no papel social da mulher que também é mãe: a valorização do trabalho assalariado, proporcionando maior realização profissional e liberdade econômica.

Losada e Rocha-Coutinho (2007) acrescentam que empregos representam uma importante fonte de realização profissional. Mesmo com responsabilidades e preocupações com casa e filhos, a mulher se mantém trabalhado para satisfazer mais que necessidades materiais.

As autoras relatam que, para as empresárias participantes da pesquisa que desenvolveram, “ficar em casa é percebido como fracasso pessoal de alguém que não conseguiu vencer por seus próprios meios [...]” (Losada & Rocha-Coutinho, 2007, p. 501).

Morgado (2012), objetivando explorar os sentidos que a mulher que ocupa cargos de média gerência atribui a si própria e ao trabalho que realiza, considera que elas acabam se dividindo a duras penas entre a profissão e o trabalho doméstico. Por estarem em duas esferas, acabam não estando de maneira plena em lugar algum, percebendo-se em um contexto de desaparecimento simbólico: “desaparecem da esfera da casa, ao negarem este espaço que um dia lhes colocou em situação de desigualdade e lhes conferiu identidade e desaparecem da organização na gerência intermediária ao estarem imersas em um contexto masculino, paradoxalmente, reforçando-o” (Morgado, 2012, n.p).

Spinelli (2015), ao buscar entender quais são os sentidos que mulheres atuantes no mercado financeiro atribuem ao trabalho, relata que o principal seria o de uma fonte de financiarem o estilo de vida, visto que possibilita a realização de grandes projetos e a obtenção de conforto material. Para as mulheres por ele entrevistadas, o trabalho é também um importante elemento de realizações pessoais, uma fonte de prazer, de independência e crescimento. Dessa forma, os sentidos atribuídos estão entre a vocação e a realização advinda da privilegiada remuneração, apesar dos dilemas de conciliação entre carreira e família.

Como comenta Hochshild (2012), as mudanças econômicas mundiais desencadearam o aumento da concorrência no mercado de trabalho e o declínio dos salários masculinos, proporcionando o crescimento do trabalho feminino. A incorporação das mulheres ao mercado de trabalho reconfigurou a vida doméstica e sua própria autoimagem. Ao entrarem na economia industrial, sua nova base de poder e identidade está relacionada principalmente aos salários recebidos a à autoridade exercida e não mais à capacidade de atrair os homens.

Uma vez destacado o referencial teórico que deu sustentação á pesquisa realizada, a próxima seção apresenta os procedimentos metodológicos observados.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Dado o objetivo geral norteador da pesquisa, a orientação adotada é a metodologia qualitativa. Segundo Creswell (2007), esta forma de condução investigativa é fundamentalmente interpretativa, permitindo que se conheçam detalhes sobre o corpus estudado, estando o pesquisador envolvido nas experiências reais dos participantes. Ou seja, permite ao pesquisador captar os significados reais dos atores sociais.

Minayo (2013) complementa que a metodologia qualitativa é amplamente empregada em estudos que se debruçam sobre a história, as relações, as representações, as crenças, as percepções e as opiniões, "produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam" (Minayo, 2013, p. 57). Nessa mesma direção, Godoy (1995) argumenta que: "Não é possível compreender o comportamento humano sem a compreensão do quadro referencial (estrutura) dentro do qual os indivíduos interpretam seus pensamentos, sentimentos e ações" (Godoy, 1995, p. 63).

A pesquisa foi conduzida de modo dedutivo, que na concepção de Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 46), é uma forma de pensamento que permite "extrair verdades particulares contidas em verdades universais. Este método, parte, portanto, de uma abordagem do geral para o particular, ou seja, utiliza-se de princípios reconhecidos como verdadeiros para que se alcance conclusões particulares (Gil, 2008).

Foi realizada, como ponto de partida, uma pesquisa bibliográfica, buscando-se produções acadêmicas sobre o tema abordado na "BDTD", e outras bases, como "Capes Cafe" e "*Scientific Electronic Library Online* [SciELO]". Essa foi a base da construção do referencial

teórico que deu sustentação à investigação e direcionamento à pesquisa de campo, realizada a seguir. Nela, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 22 mulheres trabalhadoras de classe média, casadas e que também são mães, com filhos com idade entre 0 e 06 anos, e moradoras de Juiz de Fora, Minas Gerais. Em relação à delimitação da faixa etária das crianças, optou-se pela idade pré-escolar, dada a necessidade de disponibilidade física e psicológica de quem vive os desafios de conciliação entre trabalho e família (Mendonça & Matos, 2015).

A escolha pela classe média se justifica utilizando a realidade apresentada por Teykal e Rocha-Coutinho (2007) e Hochschild (2012): mulheres das classes mais baixas sempre trabalharam para sustentar o lar. O fenômeno da dupla jornada é mais recente na realidade das classes média e alta, mais especificamente a partir do final de 1960 e início de 1970.

O critério de seleção focado em ser casada teve a finalidade de permitir a verificação dos impactos da vida profissional na relação com os maridos e a consideração de como tem se dado a divisão de tarefas domésticas, além das diferenças nos sentidos de trabalho entre homens e mulheres, na percepção dessas. Para verificar essa diferença entre gêneros, a pesquisa restringiu-se aos casais heterossexuais. Já o critério de residir em Juiz de Fora, deveu-se à acessibilidade, uma vez que os pesquisadores residem nessa mesma cidade.

O corpus da pesquisa foi constituído inicialmente acionando-se a rede de relacionamentos dos pesquisadores por meio de convite direto ou pedindo possíveis indicações (Vergara, 2011). Para alcançar as mulheres de classe média[3], inicialmente, foi encaminhado um

[3] A Classe média foi entendida a partir das orientações do IBGE, que considera a renda dos indivíduos baseada no número de salários mínimos recebidos. Dessa forma, a classe média é compreendida pela classe B, aquela com renda entre 10 e 20 salários, e pela classe C, com ganhos entre 4 e 10 salários. Como existem diferentes classificações, como Critério Brasil e Secretaria de Assuntos Estratégicos (SAE), a que mais se adequa aos sujeitos da pesquisa é a classificação do IBGE. Informações em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/04/10/por-que-a-classe-media-ficando-muito-endividada-em-varios-lugares-do-mundo-segundo-a-ocde.ghtml. Acesso em: 13 abr. 2020.

questionário socioeconômico na intenção de entrar no campo. Somente após o retorno destes, as entrevistas foram agendadas.

A proposta da pesquisa foi submetida previamente ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade de Juiz de Fora [UFJF]. A partir da aprovação pelo Comitê, iniciou-se a pesquisa de campo, sendo dados a todas as participantes esclarecimentos a respeito do objetivo central do estudo, da opção voluntária em participar, dos possíveis desconfortos que poderiam deixá-los menos à vontade e da possibilidade de desistência a qualquer tempo. Do mesmo modo, todas foram informadas que suas identidades seriam resguardadas, e que a elas seriam atribuídos nomes fictícios. Após terem concordado em participar e autorizado a gravação de seus relatos, iniciou-se a coleta dos dados que serão mantidos pela pesquisadora durante um período mínimo de 05 anos, como orienta o Comitê de Ética da UFJF.

Após a transcrição das entrevistas, os dados foram organizados seguindo as orientações da análise de conteúdo do tipo temática proposta por Bardin (2008). O método permite, conforme destaca Minayo (2016), ir além das aparências do que está sendo comunicado.

6 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO

As categorias de análise foram definidas a priori, com base no referencial teórico adotado. A coleta dos dados contou com questões abordaram os seguintes temas e subtemas elaborados de acordo com os objetivos de pesquisa: Categoria “Mulheres e o Trabalho Produtivo” e “Os Sentidos do Trabalho Produtivo para as Mulheres”.

As categorias de análise foram organizadas de acordo com as subcategorias correspondentes, buscando-se relacionar sistema de gênero e divisão sexual do trabalho aos

sentidos do trabalho para as mulheres, lentes utilizadas para a análise, conforme destacado a seguir.

6.1 CATEGORIA MULHERES E O TRABALHO PRODUTIVO

Constituída a partir das subcategorias "Perfil das Mulheres Trabalhadoras e Mães de Classe Média" e "Transformações na Divisão Sexual do Trabalho e no Sistema de Gênero", esta categoria buscou contextualizar a inserção feminina no mercado de trabalho e o alcance de diversas ocupações, rompendo com a estrutura social tradicional: a dicotomia público/privado.

A faixa etária das participantes está entre 31 e 43 anos. O critério de seleção, já explicitado de ser mãe de filhos com até seis anos explica essa concentração etária. Observa-se que as entrevistadas usufruem de conquistas feministas anteriormente destacadas, tendo acesso a. uma maior escolaridade, e mantendo uma menor taxa de fecundidade, fatores inter-relacionados que facilitam a participação no mercado de trabalho e ampliam as possibilidades profissionais das mulheres (Alves, 2016).

Há predominância de mulheres pós-graduadas com especialização completa (8), 4 mestres e 2 doutoras, o que corrobora o que afirma Alves (2016), cujas pesquisas, realizadas em diversos países, revelaram que as mulheres são mais instruídas e diplomadas do que os homens. As entrevistadas engravidaram após a conquista do espaço de trabalho, o que explica não haver nenhuma com menos de 30 anos. Também demonstraram exercer um maior controle da natalidade, uma vez que apenas uma possui três filhos. A maioria tem apenas um filho e 09 têm dois filhos.

As entrevistadas se mostraram diferentes das gerações passadas e procuraram alcançar a independência financeira, caracterizando a nova base de poder da mulher. Infere-se que as participantes da pesquisa são o reflexo das mulheres que, na década de 1970, romperam

barreiras e conseguiram alcançar posições valorizadas no mercado de trabalho. Passaram, ainda, a ocupar setores profissionais considerados majoritariamente masculinos, demonstraram a conquista de atividades que expressam poder e prestígio, rompendo a tradicional divisão sexual do trabalho e as relações sociais de gênero (Rocha-Coutinho, 2004).

Segundo Bruschini (1998) o trabalho das mulheres engloba tanto as demandas do mercado e suas exigências quanto a articulação entre o papel familiar e profissional. Procurou-se, então, verificar se a atuação nas duas esferas estaria condicionando o trabalho produtivo das mães entrevistadas.

As entrevistadas foram questionadas a respeito da realização de alguma modificação na rotina de trabalho depois da maternidade, como a redução do tempo de trabalho, período parcial e ou investimento na carreira (*;* WEF, 2019). Os depoimentos obtidos revelaram que a maioria (17 das 22) fez adaptações de horário ou deixou de aceitar mais trabalho para atender às demandas domésticas (Hochschild, 2012).

As respostas obtidas vão na direção dos apontamentos do IBGE (2019), que destacam as desigualdades na jornada total de trabalho de homens e mulheres, questão abordada também por autores como Alves (2016) e Araújo e Scalon (2005), cujas pesquisas revelaram que, em geral, as mulheres possuem menos tempo para se dedicar às atividades profissionais. Os seguintes depoimentos foram significativos:

> Na verdade, já deixei de aceitar escola particular, por exemplo. No início da pandemia, uma professora da escola entrou de licença, as turmas ficaram disponíveis, e nos ofereceram. Lá eu sou a primeira a escolher, tenho mais tempo de casa, e não quis. Sempre quando sobra aula extra nunca pego, por conta disso. Já trabalho demais. (Amora).

> Não tenho buscado nesse período que trabalho nessa profissão de bancária, não tenho me dedicado a melhorar a minha carreira, não tenho me dedicado muito porque imagino que isso vá tomar mais o meu tempo. De quatro anos para cá tenho um filho, então prefiro ter esse tempo a mais com ele do que buscar uma carreira gerencial, por enquanto. Não chega a ser um problema porque é uma

> decisão, vontade minha mesmo, mas tenho vontade de melhorar nesse ponto, questão de carreira, lógico, acho que é importante. (Amélia).

As colocações de Emília também merecem destaque, pois ilustram a realidade de muitas mães que trabalham fora:

> Antes da Cléo nascer, a minha maior preocupação era realmente o trabalho. A maior parte da minha energia era voltada ao trabalho, à empresa ou ainda ao estudo, voltada ao aperfeiçoamento no trabalho, ingresso em uma pós-graduação, meu foco era o trabalho. E depois que ela nasceu o foco é ela, né? O trabalho faz parte, como falei, mas hoje a prioridade, sem dúvida, é ela. (Emília).

Verifica-se, então percepções compatíveis com o que defende Souza (2017) em relação à participação da mulher no trabalho produtivo: elas estudam mais e se profissionalizam para concorrerem a diversos cargos. Passam a desempenham múltiplas funções: "A mulher contemporânea, ao mesmo tempo em que é dona de casa, é também estudante e profissional, realizando, ainda, tarefas do meio social" (Souza, 2017, p. 225). Para isso, no entanto, precisam fazer escolhas, sentindo-se impelidas a promover adaptações no trabalho assalariado devido às responsabilidades com a criação dos filhos, o que não é comum entre os homens.

6.2 CATEGORIA OS SENTIDOS DO TRABALHO PRODUTIVO PARA AS MULHERES

Na concepção de Beauvoir (1970), a revolução tecnológica dos meios de produção desencadeou as condições necessárias para a participação das mulheres na esfera produtiva. Seguindo o pensamento de Hochschil (2012), o trabalho assalariado despertou nas mulheres as mesmas motivações masculinas.

Diferente do trabalho doméstico, considerado socialmente como "não trabalho", a investigação procurou captar os sentidos do trabalho para a mulher-mãe a partir da teoria

que abordou a centralidade e os sentidos do trabalho para os sujeitos. Iniciou-se pelo questionamento: “Você abriria mão do trabalho remunerado?”. O campo apresentou que 10 mulheres deixariam suas atividades, mesmo não sendo uma decisão tomada facilmente. Os estratos mais significativos foram:

> [...] eu, Kátia, pus meu filho no mundo é pra educar mesmo, pra falar não, pra poder crescer como pessoa, como ser humano, não é por mais uma criança no mundo e a gente não saber o que vai acontecer, entendeu? Sim. Bom... é um pouco difícil porque eu trabalhei a vida inteira, né? Mais o único motivo que eu pararia de trabalhar é por conta delas. (Kátia).

> [...]. Depende do por que assim. Pelos meus filhos, dependendo da situação, eu abriria sim. Fácil, fácil, fácil não (risos). Mas também assim, não é uma coisa que eu abriria assim... Como que eu vou te falar? Tipo assim, com muita culpa de tá largando o trabalho também não. Abriria mão sim por conta deles. (Cecília).

Entre as respostas positivas, observou-se que o motivo central seria cuidar de filhos doentes ou mesmo alguém da família, em especial se elas fossem as únicas com disponibilidade para atender à necessidade familiar. Supõe-se que houve alterações na divisão sexual do trabalho, no entanto, as construções sociais que destinaram a mulher ao mundo privado ainda se fazem presentes na realidade de muitas mães. Essa situação corrobora as observações de Bruschini (1998), para quem o trabalho remunerado das mulheres engloba tanto as demandas do mercado quanto o papel familiar.

Voltando-se para aquelas que não abririam mão, 12 disseram que não deixariam suas ocupações. A centralidade do trabalho em suas vidas começa a ser destacada: “Porque eu amo trabalhar. Trabalho desde os meus 18 anos, eu tenho 32, então, são 14 anos trabalhando, e eu sou muito feliz no meu trabalho. O que eu ganho, ele é importante também, mais o que eu posso fazer com o meu trabalho me faz bem” (Luciana); “[...] eu sempre trabalhei a vida inteira, então, pra mim é muito difícil abrir mão. [...]”. (Letícia);

> A gente precisa do trabalho, mais eu não trabalho só pelo dinheiro. Trabalho porque eu gosto mesmo. Se tivesse a oportunidade: a você quer largar, você tem condições financeiras pra largar o seu trabalho e ficar só com a sua filha. Não! Eu acho que eu não seria feliz assim. Trabalharia menos horas, mas não largaria o meu trabalho. (Emília).
>
> De jeito nenhum! Pra mim é muito importante assim. Não abriria mão de jeito nenhum. Inclusive, nessa pandemia eu tô até sofrendo porque acabou minha licença agora em setembro, eu tinha entrado de férias e já estava querendo voltar, e por conta de estar amamentando, eu voltei para o trabalho remoto, e é muito diferente, assim, eu sinto muita falta de atender os pacientes, de tá com a equipe. Pra mim é uma coisa que tá sendo muito difícil não poder voltar ao trabalho presencial por enquanto. Até respondendo a sua pergunta, algumas pessoas falam: Ah, se eu ganhar na loteria eu paro de trabalhar. Eu não paro! Se eu ganhar na loteria, eu continuarei trabalhando. Não sei concursada e tudo, talvez, mais na mesma área com certeza (Antônia).

Pode-se inferir, a partir do exposto, que, conforme destaca Albrecht (2012), o mundo social está em constante mudança, sendo o trabalho assalariado uma fonte material de transformação que alcançou a vida das mulheres. Mesmo precisando exercer variadas funções, elas têm deixado o estereótipo de donas de casa e o trabalho produtivo passou a fazer parte da realidade feminina e da formação de sua identidade. O campo revelou mães com diferentes ocupações e que valorizam suas atividades, iniciando no mercado de trabalho por desejo de independência tanto financeira quanto por realização pessoal.

Com relação ao significado do trabalho em suas vidas, as expressões mais empregadas foram “extrema importância, “muito importante” e “importante”. Entre as 22 entrevistadas somente Ester percebe o trabalho como fonte de renda e nada mais. “É importância só financeira. Não é uma coisa que me dá prazer, mas é uma coisa que me dá um bom ganho pra eu ter um conforto”.

Entre as demais participantes da pesquisa, percebe-se que o trabalho não é apenas fonte de renda para conforto da família, como bem expressa Luciana: “Ele é economicamente viável e emocionalmente saudável.” Ao se aprofundar nos relatos, nota-se que elas atribuem ao trabalho o sucesso e as conquistas alcançadas.

As entrevistadas revelaram que valorizam o trabalho e não se veriam apenas como mães. Antonela, por exemplo, afirmou que: “Sinto necessidade de estar fora de casa, de ter um tempo pra mim sem as crianças, não aguento ficar o dia inteiro com criança”. Samantha, por sua vez, disse: “Acho que seria difícil pra mim também, igual assim a hora que ela vai para escola, o que iria fazer nesse horário, né? [...]. Acho que não conseguiria ter que depender de alguém, essa parte, não conseguiria. [...]”.

> E infelizmente o trabalho doméstico não é visto como um trabalho. Quando você trabalha fora, tem um trabalho remunerado, parece que tem de fato uma colocação. Como erradamente as pessoas não veem quem trabalha em casa como uma colocação, como se fosse compulsório. (Juliete).

> [...] Igual, durante um ano fui só mãe, né? Durante um ano eu fui, só mesmo quando meu filho nasceu fiquei só para ele, e assim era uma coisa que ... não é que via como obrigação não, gostava muito também, mas sentia falta sim da minha parte do trabalho. Sentia falta de outra convivência também [...]. Pra mim, é minha realização, de vida mesmo. E também falo que é até um pouco de distração, a gente cansa em casa do trabalho de casa [...]. (Cecília).

A partir dos relatos aqui destacados, pode-se supor que as ocupações produtivas se mostram mais interessantes que o trabalho doméstico, conforme destaca Hochschild (2012). Por isso, o despertar de motivações semelhantes às dos homens, que foi revelado nas entrevistas. Além disso, Fernandes (2017) aponta a mudança importante no papel social da mulher que também é mãe: valorização do trabalho assalariado, realização profissional e liberdade econômica; as características que ilustram a nova identidade da mulher.

Por meio do levantamento da literatura, foi possível se entender que a centralidade do trabalho está relacionada à sua importância na vida do sujeito (Kubo & Gouvea, 2012). A partir dos relatos, nota-se que o trabalho exerce uma importante função, como destaca Juliete: “[...] Ele é algo que faz parte da minha vida porque eu gosto do que eu faço, eu gosto do meu trabalho, né? Então assim, ele faz parte da minha vida, ele é uma parte importante [...]”. A entrevistada ainda acrescentou que o trabalho seria um caminho natural, reforçando, a concepção de que ele

é fonte da existência individual e social, sendo em torno dele que a maioria dos indivíduos se organiza.

Ao explicarem o que o trabalho significa em suas vidas, as entrevistadas o relacionaram a conceitos como: “realização profissional”, “independência”, “felicidade”, “propósito”, “ritmo de vida”, “responsabilidade social”, “bem-estar” e “sentir-se útil”, dentre outras expressões. Percebe-se que elas atribuem ao trabalho produtivo um lugar de grande importância em suas vidas e intimamente relacionado às suas conquistas pessoais.

É notório que para praticamente todas as entrevistadas (21 das 22), o trabalho assume um espaço relevante em suas vidas, conforme se percebe nos seguintes depoimentos:

> Ah, o trabalho para mim é muito importante, eu me realizo, gosto do que eu faço, me sinto mais útil. Me completa mesmo! Ah... ele traz... mais conhecimento, porque eu vivo pesquisando, estudando, conhecendo coisa nova, conhecendo pessoas novas, porque cada semestre eu estou numa turma nova diferente. Então, ele traz muito aprendizado de vida, de profissional também, né? Conhecimentos profissionais, muitos congressos que eu consigo participar, [...] é importante pra mim, pra a minha vida. (Emanuele).

> Pra mim, assim, afeta diretamente a minha vida, o meu profissional, o meu trabalho remunerado. Primeiro porque eu tenho o costume de ter o meu dinheiro desde muito nova também, e depois porque eu acho que é a realização profissional também, sabe? Eu acho que, às vezes, vem até na frente do dinheiro, né? Eu acho muito bom quando você realiza o seu trabalho e tem aquela gratificação de ver que deu certo, [...], eu, pessoalmente, eu sou muito, muito dedicada ao meu trabalho, eu ponho como coisa muito importante na minha vida. E se eu estiver mal no meu profissional, ele afeta diretamente na minha rotina. Então a importância é muito grande. (Vitória).

Pode-se inferir que o trabalho engloba a subjetividade das trabalhadoras, nos termos destacados por Viana e Machado (2011), construindo suas identidades e influenciando suas ações. Em adição, foi possível verificar que elas percebem o trabalho como meio de relacionamento social e o realizam com objetivo, na linha com o que defende Morin (2001). Os depoimentos que seguem demonstram bem isso:

> [...], desde os 12 anos sempre quis ser uma mulher independente, nunca quis depender de ninguém pra nada, justamente porque eu vim de uma família onde minha mãe dependia, eu sempre vivenciei essa situação e não queria reproduzir isso pra mim. E a satisfação pessoal. Eu trabalho numa função onde eu tenho metas, desafios, e isso é muito importante pra mim também. Eu me sinto realizada no trabalho também (Doris).

> [...]a gente perdeu meu pai muito cedo, [...] e minha mãe ela tinha saído do trabalho pra cuidar da gente porque aquele pensamento antigo, né? Você tem o marido, ele vai pagar as contas e você não precisa se preocupar. E quando o meu pai faleceu, a gente passou muito aperto assim até conseguir a pensão e tudo [...] e aí a gente começou a ouvir o contrário assim: 'cresçam, trabalhem e não dependam de marido'[...]. A gente seguiu muito à risca isso [...]. Então, assim, eu só casei depois que eu passei em concurso, né, o meu mestrado foi antes do meu casamento. (Antônia).

A partir desses depoimentos, foi possível captar a importância que elas atribuem ao trabalho, descrevendo-o de diferentes maneiras. Nota-se, também, que consideram o trabalho como fonte de desenvolvimento de competências e autoconhecimento, nos termos defendidos por Morin (2001).

> [...]. Eu gosto muito, inclusive assim, acaba que invisto quase que 20% do que eu ganho na minha formação, assim, fazendo analises, fazendo grupos de estudo, participando de projetos, então, eu gosto. Claro que o meu trabalho me satisfaz em termos financeiros, mas também fico feliz de fazer o meu trabalho e invisto para tentar fazer um bom trabalho. (Antônia).

Foi possível entender que, por meio do trabalho, elas interpretam o seu fazer, visualizando os objetivos que desejam alcançar, em linha com o que advogam Bendassoli, Alves e Torres (2014). Percebe-se, também, uma coerência com as colocações de Neves et al. (2018), para quem o significado do trabalho para as mulheres trabalhadoras e mães é um dos valores fundamentais do ser humano..

Os achados do campo caminham em direção à Spinelli (2015). Entendeu-se que os sentidos atribuídos ao trabalho também seguem a percepção de fonte de financiamento de conforto para a família, realizações pessoais, uma fonte de prazer, de independência financeira,

crescimento pessoal e profissional. Mesmo conciliando a esfera produtiva com casa e filhos, como consideram Losada e Rocha-Coutinho (2007), com responsabilidades e preocupações, a mulher se mantem trabalhado para satisfazer mais que necessidades materiais.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme destacado, o objetivo geral que norteou a pesquisa foi "compreender os sentidos do trabalho para as mulheres trabalhadoras e mães pertencentes à classe média". Os objetivos específicos consistiram em: levantar o perfil das mulheres estudadas; descrever o rompimento do sistema de gênero e as transformações na tradicional divisão sexual do trabalho; analisar o significado do trabalho para as mulheres.

A revisão da literatura abordou estudos enfocando temas como relações de gênero, divisão sexual do trabalho, centralidade e sentidos do trabalho. Relacionando-se, no entanto, "sentidos do trabalho" e "mulheres", mas apenas um trabalho na área de administração foi encontrado com foco relacionado ao objetivo central da pesquisa. Os aurores consultados ressaltam, dentre outros aspectos, que a entrada das mulheres no trabalho produtivo foi considerada uma das maiores revoluções sociais. Ao participarem do mundo público, expressaram valores e ideias em relação ao casamento, filhos e trabalho, questionando as funções de gênero e alterando a tradicional divisão sexual do trabalho.

Dada a natureza da investigação, adotou-se a metodologia qualitativa, haja vista a necessidade de se conhecer a percepção das participantes de pesquisa, colhendo os dados a partir das realidades vividas, ou seja, levantando-os conforme acontecem no dia a dia, de acordo com os olhares de cada mulher trabalhadora e mãe.

Na pesquisa de campo, constatou-se que as participantes possuem elevada formação acadêmica e estão inseridas nas mais variadas ocupações, incluindo algumas que antes eram

quase que exclusivas dos homens. Além disso, diferenciando-se das gerações passadas, as participantes não se casaram como forma de alcançar posição social. Também disseram não se perceber apenas como esposas e mães e, contrariando a imagem da mulher ligada apenas à função de reprodução, procuraram se adequar às necessidades casa/trabalho. São estudantes, profissionais, mães e trabalhadoras domésticas, desempenhando múltiplas funções. Fazem escolhas, como as adaptações necessárias para estarem atuando nas duas esferas, reduzindo até mesmo as horas trabalhadas. No entanto, a maior parte delas não abriu mão de suas ocupações. Algumas disseram até que, eventualmente, deixariam suas ocupações, mas relatam que não seria fácil, que só em extrema necessidade fariam isso.

O trabalho representa, sem dúvida, uma atividade fundamental, parte importante da vida, pessoal e financeira dessas mulheres, constituindo uma atividade economicamente viável e emocionalmente saudável. Mesmo com suas variadas funções, elas deixaram o estereótipo de donas de casa e o trabalho produtivo passou a fazer parte da realidade feminina e da formação de sua identidade. Pode-se entender, então, que o sentido atribuído ao trabalho passa pelo sucesso e pelas conquistas alcançadas, além de outros aspectos de grande relevo como o desenvolvimento de competências, autoconhecimento, autorrealização, constituição de subjetividades e fonte de socialização. Também permite o alcance de metas, de objetivos de vida, desenvolvimento de habilidades e prazer. E, para as mulheres, em especial, elas só se começaram a existir socialmente por meio do trabalho.

Julga-se que o objetivo geral da pesquisa foi alcançado. Acredita-se que foi possível compreender os sentidos do trabalho para as mulheres trabalhadoras e mães pertencentes à classe média.

Como sugestão para estudos futuros, entende-se ser importante voltar o foco de análise para os sentidos do trabalho relacionando-os com o exercício de determinadas profissões,

investigando especialmente aquelas consideradas socialmente mais masculinas. Também se mostra interessante o desenvolvimento de pesquisas que tenham como participantes mulheres das classes mais baixas que, supostamente, estariam em ocupações menos favorecidas.

REFERÊNCIAS

Albornoz, S. (1986). *O que é trabalho* (3ª ed.). Brasiliense.

Albrecht, M. S. (2012). *Decifrando a divisão do trabalho doméstico nas unidades familiares do Balneário de Ingleses: cotidiano e relações de gênero*. [Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório da Universidade Federal de Santa Catarina. Recuperado de https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/96404/310454.pdf?sequence=1

Alves, J. E. D. (2016). Desafios da equidade de gênero no século XXI. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis. doi.org/10.1590/%25x.

Alves, B. M., & Pitanguy, J. (1985). *O que é feminismo*. Brasiliense.

Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (2ª ed.). Boitempo.

Araújo, M. C. O., & Scalon, M. C. R. (2005). Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil. In: Araújo, M. C. O., & Scalon, M. C. R. (Orgs.). *Gênero, família e trabalho no Brasil***.** tFGV.

Araújo, R. R., & Sachuk, M. I. (2007). Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *REGE. Revista de Gestão*, *14*(1), 53-66. Recuperado de http://www.spell.org.br/documentos/ver/27572/os-sentidos-do-trabalho-e-suas-implicacoes-na-f--

Bardin, L. (2008). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.

Beauvoir, S. (1970). *O segundo sexo: fatos e mitos* (4ª ed., Vol. 1). Tradução: Sérgio Milliet. Difusão Europeia do Livro.

Bendassolli, P. F., Alves, J. S. C., & Torres, C. C. (2014). Inventário sobre significado do trabalho de profissionais de indústrias criativas. *Avaliação Psicológica*, *13*(2), 177-186. Recuperado de http://www.pedrobendassolli.com/textos/avaliacaopsicologica.pdf

Bruschini, M. C. A., & Ricoldi, A. M. (2012). Revendo estereótipos: O papel dos homens no trabalho doméstico. *Revista Estudos Feministas*, *20*(1), 259-287. doi.org/10.1590/S0104-026X2012000100014

Cervo, A. L., Bervian, P. A., & Silva, R. (2007). *Metodologia científica* (6ª ed.). Pearsons Prentice Hall.

Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe & Organização Internacional do Trabalho (2019). Coyuntura Laboral em América Latina y el Caribe: evolución y perspectivas de la participación laboral feminina en América Latina**,** n. 21. Recuperado de https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/coyuntura-laboral-am%C3%A9rica-latina-caribe/lang--es/index.htm

Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de psicologia social do trabalho*, *12*(2), 189-202. doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p189-202

Creswell, J. W. (2007). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.* Editora Artmed.

Fernandes, D. R. N. (2017). *A divisão entre trabalho, família e organizações para casais de dupla jornada*: *um estudo sobre homens e mulheres que vivenciam a cultura do alto desempenho.* [Tese de Doutoramento, Universidade do Grande Rio "Professor José de

Souza Herdy"]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações. Recuperado de http://tede.unigranrio.edu.br/bitstream/tede/200/5/Diana%20Rebello%20Neves%20Fernandes.pdf

Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6ª ed.). Atlas.

Godoy, A. S. (1995). Uma revisão histórica dos principais autores e obras que refletem esta metodologia de pesquisa em Ciências Sociais. *Revista de Administração de Empresas*, *35*(2),57-63. Recuperado de www.scielo.br/j/rae/a/wf9CgwXVjpLFVgpwNkCgnnC/?format=pdf&lang=pt.

Gorz, A. (2003). *Metamorfoses do trabalho*. Annablume.

Hirata, H. (2015). Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero. *Friedrich Ebert Stiftung Brasil*, 7. Recuperado de https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf.

Hochschild, A. R. (2012). *The second shift: working families and revolution at home.* Penguin Books.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019). *Outras formas de trabalho.* Recuperado de https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf

Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística (2021). *Estatística de gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até 3 anos***.** Recuperado de https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos.

Lima, M. P. D., Tavares, N. V., Brito, M. J., & Cappelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, *14*(2), 42-68. doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003

Losada, B. L., & Rocha-Coutinho, M. L. (2007). Redefinindo o significado da atividade profissional para as mulheres: o caso das pequenas empresárias. *Psicologia em Estudo*, *12*, 493-502. doi.org/10.1590/S1413-73722007000300006

Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: Hirata, H., Laborie, F.; Doaré, H., & Senotier, D. (Orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*.: EDUNESP.

Kubo, S. H., & Gouvêa, M. A. (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de Administração*, *47*(4), 540-554. doi.org/10.5700/rausp1057

Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: um estudo qualitativo com casais de duplo emprego. *Análise Psicológica*, *33*(3), 317-334. doi.org/10.14417/ap.904.

Minayo, M. C. S. (2016). O desafio da pesquisa social. In: _____ (Org.). *Pesquisa social*: *teoria, método e criatividade.* Vozes.

Minayo, M. C. S. (2013). *O desafio do conhecimento: metodologia de pesquisa qualitativa em saúde* (13ª ed.). Hucitec.

Morgado, A. P. D. V. (2012). *Sentidos atribuídos à mulher e ao trabalho na gerência intermediária*. [Tese de Doutoramento, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas]. Fundação Getúlio Vargas Pesquisas e Publicações. Recuperado de https://gvpesquisa.fgv.br/teses-dissertacoes/mulher-invisivel-sentidos-atribuidos-mulher-e-ao-trabalho-na-gerencia..

Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de administração de empresas* [Special number]. *Revista de Administração de Empresas*,*41*(3), 08-19. doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002.

Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos [Special number]. *Psicologia & sociedade*, 19, 47-56. doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008

Nascimento, R. P., Costa, D. V. F., Salvá, M. N. R., Moura, R. G. D., & Simão, L. A. S. (2016). "Trabalhar é manter-se vivo": Envelhecimento e sentido do trabalho para docentes do ensino superior. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, *11*(2), 118-138. Recuperado de https://www.academia.edu/28014608/_Trabalhar_%C3%89_Manter_Se_Vivo_Envelhecimento_e_Sentido_do_Trabalho_para_Docentes_do_Ensino_Superior.

Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr, M. S., Silva, F. A. D., & Andrade, R. O. B. D. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE. BR*, *16*, 318-330. doi.org/10.1590/1679-395159388

Oliveira, N. H. D. (2009). *Recomeçar: família, filhos e desafios*. São Paulo: Cultura Acadêmica. 239p. Recuperado de https://static.scielo.org/scielobooks/965tk/pdf/oliveira-9788579830365.pdf

Organização Internacional do Trabalho (2018). Perspectivas Sociales y del Empleo em el Mundo: avance global sobre las tendencias del empleo feminino. *Oficina Internacional del Trabajo* – Genebra: OIT, 2018. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf

Probst, E. R. (2015). *A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho*. RH Portal. Recuperado de https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evoluo-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/.

Ramos, R. S. (2019). *Mulher, trabalhadora, mãe: um olhar sobre a conciliação entre papéis.* [Dissertação de mestrado não publicada]. Universidade Federal Fluminense.

Rocha-Coutinho, M. L. (2004). Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. *Temas em Psicologia*, *12*(1), 02-17. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v12n1/v12n1a02.pdf

Rocha-Coutinho (1994), M. L. *Tecendo por trás dos panos: a mulher brasileira nas relações familiares.* Rocco.

Silva, M. R. S. D., Luz, G. D. S., Cezar-Vaz, M. R., & Silva, P. A. D. (2012). Trabalho familiar: distribuição desejada do trabalho doméstico e cuidados dos filhos entre cônjuges. *Revista Gaúcha de Enfermagem,* 33(1), 124-131. doi.org/10.1590/S1983-14472012000100017

Souza, C. G. D. (2017). Mulheres de negócios comandam? Uma análise do discurso a partir do editorial SEBRAE sobre a mulher. *Signum: Estudos da Linguagem*, *20*(3), 213-239. doi.org/10.20401/rasi.6.3.352

Souza, L. P. D. & Guedes, D. R. (2016). A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos avançados*, *30*(87), 123-139. doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008

Spinelli, J. G. (2015). *Os Sentidos do Trabalho para Mulheres Atuantes no Mercado Financeiro: Entre a Vocação e a Remuneração*. [Dissertação Programação de mestrado, Pontífica Universidade Católica do Rio de Janeiro]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertaçãoes. Recuperado de http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/PUC_RIO-1_3797304dec938056f85e6c6ca32a2c38

Teykal, C. M., & Rocha-Cohutino, M. L. (2007). O homem atual e a inserção da mulher no mercado de trabalho. *Psico,* 38(3). 262-268. Recuperado de https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/2888/2183

Vergara, S. C. (2011). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração* (13ª ed.). Atlas.

Viana, E. A. D. S., & Machado, M. N. D. M. (2011). Sentido do trabalho no discurso dos trabalhadores de uma ONG em Belo Horizonte. *Psicologia & Sociedade*, *23*(1), 46-55. doi.org/10.1590/S0102-71822011000100006

World Economic Forum (2019). *An economist explains why women are paid less*. Recuperado de https://www.weforum.org/agenda/2019/03/an-economist-explains-why-women-get-paid-less/

Práticas de Gestão de Pessoas no Brasil: Revisão Sistemática da Literatura

Revisão Sistemática de Gestão de Pessoas

Human Resource Practices in Brazil: Systematic Review

Human Resource Practices: Systematic Review

Practicas de Gestión de Personas en Brasil: Revisión Sistemática de Literatura

Revisión sistemática de Gestión de Personas

Amalia Raquel Pérez Nebra, Maria Núria Tordera Santamatilde,

Thiago Aguiar de Oliveira

Resumo

A área da gestão de pessoas é diferencial para o alcance de resultados, sua prática impulsiona o processo de desenvolvimento de uma organização. Para desenvolver a área é preciso obter instrumentos válidos. O objetivo deste trabalho é realizar uma revisão sistemática sobre a conceitualização e seus desdobramentos de práticas de gestão de pessoas (PGP) no contexto nacional. Utilizou-se o método PRISMA em quatro bases de dados, e 23 estudos empíricos foram encontrados. Os resultados sugerem coerência nas definições, predominância de uma medida, carência de alinhamento entre os modelos explicativos, e parca investigação das relações sistêmicas das PGP. Identificou-se a necessidade de fortalecer os aspectos teóricos, e ampliação de perspectivas operacionais. Discute-se os resultados com recomendações para uma agenda de pesquisa.

Palavras-chave: Práticas de gestão de pessoas, desempenho, bem-estar.

Abstract

The human management area is a differential for the achievement of results, its practice drives the development process of an organization. To develop this area, it is necessary to obtain valid instruments. The objective of this paper is to conduct a systematic review of the conceptualization and its unfolding of human management practices (HRMP) in the Brazilian context. The PRISMA method was applied in four databases, and 23 empirical studies were found. The results suggested consistency in the definitions, the predominance of one measure, lack of alignment between the explanatory models, and sparse investigation of the systemic relationships of HRMP. A need was identified for strengthening theoretical aspects and broadening operational perspectives. The results are discussed with recommendations for a research agenda.

Keywords: People management practices, performance, well-being.

Resumen

El área de gestión de personas es un diferencial para el logro de resultados, su práctica impulsa el proceso de desarrollo de una organización. Para desarrollar el área, es necesario obtener instrumentos fiables. El objetivo de este trabajo es realizar una revisión sistemática sobre la conceptualización y sus desdoblamientos de las prácticas de gestión de personas (PGP) en el contexto brasileño. Se utilizó el método PRISMA en cuatro bases de datos y se encontraron 23 estudios empíricos. Los resultados sugieren coherencia en las definiciones, predominio de una sola medida, falta de alineación entre los modelos explicativos y escasa investigación de las relaciones sistémicas del PGP. Se identificó la necesidad de reforzar los aspectos teóricos y ampliar las perspectivas operativas. En los resultados se discuten recomendaciones para una agenda de investigación.

Palabras clave: Prácticas de gestión de personas, rendimiento, bienestar.

A evolução e a implementação da gestão de pessoas têm se mostrado como um aspecto diferencial para o alcance de resultados e a sobrevivência das empresas (Van Beurden et al., 2020; Villajos, Tordera, Peiró, et al., 2019). Estes resultados quando alinhados às estratégias organizacionais tendem a aumentar a produtividade, os ganhos financeiros, a melhora na saúde e bem-estar (Barreto et al., 2014; Boon et al., 2019; Demo et al., 2018; Paiva, 2020; Ribeiro et al., 2015; Silva et al., 2009). Assim, a ênfase dessa melhora de resultados explica-se entre outros aspectos, pelas práticas de gestão de pessoas (PGP). No Brasil as PGP muitas vezes não são realizadas por profissionais formados na área da Psicologia, não tem uma perspectiva psicológica da relação indivíduo/empresa e são baseadas em práticas advindas do Norte global (Bastos et al., 2010; Gooderham et al., 2019). Assim, esta pesquisa tem por objetivo realizar uma revisão sistemática sobre a conceitualização e seus desdobramentos das PGP do contexto nacional.

A literatura brasileira realizou revisões sistemáticas sobre as PGP com objetivo de descrever seus consequentes, alinhamento entre políticas e práticas organizacionais, relacionado a uma temática específica (e.g. qualidade de vida no trabalho), ou descrições bibliométricas (e.g. Coura et al., 2020; Demo et al., 2018; Meneses, et al., 2014). Nenhum dos trabalhos procurou descrever como a literatura descreve o conceito de PGP e categorizou seus desdobramentos. Assim, a presente revisão visa desenvolver a área no Brasil, descrevendo o que pode ser autóctone. Serão considerados os critérios de revisões da literatura sobre a temática, isso será feito buscando expandir revisões anteriores e apresentar novos insights, identificando necessidades que visam propiciar melhor compreensão dos fenômenos estudados e propondo recomendações para pesquisas futuras. Algumas revisões sistemáticas têm mostrado fragilidades relacionadas aos seguintes eixos de categorização: modelos explicativos, definição, operacionalização e relações sistêmicas das práticas de gestão de

pessoas (Boon et al., 2019; Boselie et al., 2005; Van Beurden et al., 2020). No presente trabalho se pretende analisar a prevalência destes eixos que são objetivos específicos deste trabalho.

Modelos explicativos

O aspecto primordial de investigar um fenômeno são seus fundamentos teóricos e os modelos explicativos propostos. Estes últimos servem como base para sustentar a explicação do que se pretende investigar. Falhas na apropriação dos modelos teóricos podem enfraquecer e dificultar a explicação dos resultados de uma pesquisa ou da tomada de decisão a partir dos resultados encontrados. Apesar de os modelos explicativos das PGP ainda serem poucos explorados. A literatura tem categorizado centrado em três macro perspectivas teóricas para explicar essas relações entre PGP e resultados organizacionais. Estes modelos são inspirados na categorização utilizada no estudo de Van Beurden et al. (2020). A primeira perspectiva se baseia na proposta de reciprocidade de Blau (1964) tendo como foco as relações de troca entre os indivíduos e a organização. Essas relações de troca têm como premissa os incentivos oferecidos pelas organizações aos empregados. Partindo do princípio da reciprocidade, a relação se dá pela forma que os empregados interpretam os incentivos oferecidos pela organização e a partir desta interpretação eles irão retribuir de forma equivalente (Takeuchi et al., 2007). A segunda perspectiva se pauta na forma como os empregados percebem a comunicação organizacional estabelecida com eles. Essa perspectiva se baseia nas normas e valores organizacionais (Bowen & Ostroff, 2004). Por fim, a terceira agrupa teorias oriundas da saúde e bem-estar dos seus funcionários e ela visa dar atenção aos potenciais equilíbrios entre demandas e recursos (Bakker & Demerouti, 2017). Van Beurden et al., 2020).

Definição

No que diz respeito a conceituação das PGP, em uma lente mais ampla de análise, as práticas podem ser entendidas como uma extensão, ramificação ou concretização para o

alcance das políticas de gestão de pessoas, alinhadas à gestão estratégica da empresa, visando a obtenção de resultados desejados (Fiuza, 2010; Meneses et al., 2014). Portanto, as PGP estariam em um nível mais baixo de análise e complexidade se comparado às políticas de gestão de pessoas (Lepak et al., 2006), ou seja, as PGP são as ações, atividades ou realização das políticas de gestão de pessoas (Demo et al., 2018; Fiuza, 2010).

As práticas de gestão de pessoas podem ser entendidas também como atividades implantadas pela organização e vivenciadas diretamente pelos empregados e relacionadas a ações que tem por finalidade o alcance de algum resultado específico, geralmente associado aos objetivos estratégicos da empresa (Bowen & Ostroff, 2004).

Operacionalização

As medidas de PGP podem ser entendidas como a tradução em termos de operações concretas e observáveis sobre o que aquele construto quer expressar (Campbell, 2013). Ocorre que se não há uma operacionalização adequada do que se busca observar isso pode indicar ausência de clareza conceitual (Crawford & Kelder, 2019; Hinkin, 1998) e isso pode ter impacto em tomadas de decisão baseada em resultados errôneos ou equivocados. Dentro do contexto organizacional as formas para se captar os construtos relacionados às PGP, segundo Boon et al. (2019), precisam levar em consideração os seguintes fatores: fonte de resposta, escala de resposta, tempo de resposta e o conteúdo. Esses fatores são relevantes para identificar a diferença entre quais são as práticas planejadas, implementadas e experimentadas pelos colaboradores.

A fonte de resposta utilizada para captar as PGP podem variar em número e grau, ou seja, na quantidade e no nível hierárquico desses respondentes. Esses aspectos podem apresentar impactos diferentes na forma como as práticas são implementadas e/ou percebidas. A percepção e avaliação da prática é diferente entre aquele que é autor ou ativo na PGP e o receptor destas práticas. Em outras palavras, usar a resposta do gestor das PGP de uma

organização ou de seus funcionários pode apresentar variação entre as práticas que são implantadas e as que são percebidas. Há pesquisas que apontam variação de resposta de acordo com esses fatores (Van Beurden et al., 2020; Wang et al., 2020), tais variações tem implicações diferentes, como por exemplo, viés de autosserviço, proteção do emprego ou de práticas que não se aplicam àquele trabalhador.

A escala de resposta utilizada pode ser objetiva ou subjetiva. As subjetivas são as mais comuns e estas se apresentam com múltiplos pontos e que podem variar em ancoragem de frequência, concordância ou satisfação (Boon et al., 2019). No contexto internacional é possível apreender maior uso de escalas de múltiplos pontos (Boon et al., 2019).

O tempo de resposta obtido é outro aspecto a ser levado em consideração, pois, dependendo do que se busca investigar, uma análise transversal, pode não ser suficientemente adequada para compreender os resultados de um fenômeno. Um exemplo disso é avaliar como uma intervenção no processo de treinamento e desenvolvimento pode gerar melhorar na avaliação de desempenho dos funcionários. Essa relação depende de um delineamento longitudinal (Boon et al., 2019) e por vezes práticas diferentes tem repercussões em resultados em intervalos de tempo também diferentes.

O conteúdo dos itens, por fim, varia de modo e de conteúdo. O modo, segundo Van Beurden et al. (2020), refere-se a duas formas de fazer a análise dessas práticas, que são: análise descritiva ou avaliativa. A forma descritiva descreve a frequência, ou ausência, de práticas dentro de uma organização. Já a forma avaliativa descreve uma opinião de uma pessoa ou um grupo referente àquela prática (Boon et al., 2019; Van Beurden et al., 2020). O conteúdo pode direcionar o foco para diferentes direções, pois se pode avaliar algo no nível individual ou grupal ou em práticas direcionadas a desempenho ou bem-estar. Itens

construídos de maneiras diferentes podem atribuir um significado diferente e o modo como isso é construído precisa ser cuidadosamente considerado.

Relações Sistêmicas

Dependendo da estrutura da empresa é possível ter o manejo de uma gestão de pessoas em diferentes níveis de práticas e complexidades. Segundo Boon et al. (2019), é de suma importância saber como as PGP de uma organização interagem entre si e se elas estão alcançando os resultados que pretendem. Em outras palavras, qual e como se dá a relação entre as PGP? Elas possuem uma relação sinérgica (positiva), antagônica (negativa) ou mesmo nula entre si? Inerente a está a concepção de que "não necessariamente quanto mais melhor", já que pode haver práticas com relações nulas ou até antagônicas entre si e repercutindo de maneira divergente com resultados organizacionais.

Este estudo apresenta alguns insights com relação a estudos anteriores. Primeiro, descrevendo a conceitualização da temática no contexto brasileiro. Segundo, ampliando a compreensão acerca das PGP e analisando o progresso da pesquisa respondendo às perguntas sobre quais seriam os modelos explicativos que fundamentam a pesquisa de PGP no Brasil, como se definem conceitualmente estas práticas, como se operacionalizam, que tipo de relações se estudam e em que medida se determina a eficácia das PGP (repercussões). Nesta revisão, há uma apuração dos diferentes fluxos de pesquisa no campo das PGP. Por fim, se oferecem recomendações considerando a implicação do contexto de produção nacional e a forma como isso influência na dinâmica do desenvolvimento do campo de pesquisa.

Método

A revisão de literatura sobre PGP foi realizada tem como base o método PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis), na sua versão atualizada das recomendações QUORUM (Quality of Reporting of Meta-Analyses). As recomendações PRISMA incluem uma lista de verificação e um diagrama de fluxo dividido

em quatro fases, que são: identificação, triagem, elegibilidade e inclusão (Moher et al., 2009). Foram pesquisadas publicações até maio de 2020, sem critérios de data de início. As bases de dados utilizadas foram as seguintes: EBSCO Host, Periódicos CAPES, Scielo e Pepsic. Essas buscas foram realizadas fazendo-se o uso dos operadores *booleanos "and"* e as seguintes palavras chave e suas possíveis variações: "commitment work system", "human resource management", "human resource management practices", "human resource management system", "human resource practices strategic", "high performance work system" "human resource management assessment", "human resource management bundle", "human resource management configuration", "human resource policies", "involvement work system" "people resource management". Na Tabela 1 é possível evidenciar as variáveis utilizadas como critérios de inclusão e exclusão dos artigos.

Tabela 1

Critérios de inclusão de exclusão dos artigos

Características	Critério de inclusão	Critério de exclusão
Tipo de pesquisa	Empírico (quantitativo ou qualitativo).	Conceitual e teórico.
Critério de qualidade	Indexador, revisado por pares em revistas acadêmicas.	Livros e jornais.
Linguagem da publicação	Português, inglês ou espanhol.	Qualquer outro idioma
Amostra	Dados brasileiros	Dados não brasileiros
Local de coleta	Organizações de trabalho de pequeno à grande porte	Famílias e locais públicos
Conceito	Sistemas de Práticas de Gestão de pessoas.	Artigos que estudaram apenas práticas isoladas.
Unidade de Análise	Todos os funcionários.	Empresa no sentido amplo (nível organizacional), governo (nível institucional).

Codificação dos artigos

Para categorização dos eixos de modelos explicativos e definições usados para embasar e sustentar as pesquisas realizadas e seus resultados, foram codificados os referenciais teóricos explicitamente descrito nos artigos.

Para captar o eixo de operacionalização os artigos foram codificados considerando: a abordagem empregada na pesquisa (qualitativa, quantitativa ou multimetodológica), o tipo de recorte temporal utilizado nas pesquisas (transversais ou longitudinais), métodos de coleta de dados (questionários, entrevistas, estudo de casos etc.), fonte de resposta (autorrelatos ou heretorrelatos). Categorizou-se como fonte de autorrelato aquelas realizadas pelos empregados das organizações no intuito de descrever como ele percebe a prática realizada para ele, e por hetero relatos as fontes de resposta advindas do gestor das práticas, como foco de descrição da prática do gestor para os empregados. Também foi codificado o uso de uma ou mais fontes de relato. Nos estudos que fizeram uso de escalas categorizou-se se a escala utilizada estava sendo desenvolvida, se era uma adaptação ou se era uma escala que já havia evidências de validade, sempre referenciando os devidos autores e especificando os fatores utilizados; além desses aspectos, o número de itens das escalas foi codificado e qual tipo de ancoragem utilizada: concordância, frequência ou "sem possibilidade de categorizar" e seus respectivos índices de confiabilidade. Pretendeu-se categorizar as médias dos fatores, mas poucos estudos mensuravam a mesma variável da mesma forma.

As relações sistêmicas incluíram: coeficientes (e.g. Beta, índices de correlações) dos resultados encontrados; como se dava as relações encontradas (positivas, nulas ou negativas); e como essas relações eram explicadas. Além desses aspectos foram codificados os resultados, quando houve, das relações das PGP entre si, com o intuito de descrever relações sistêmicas.

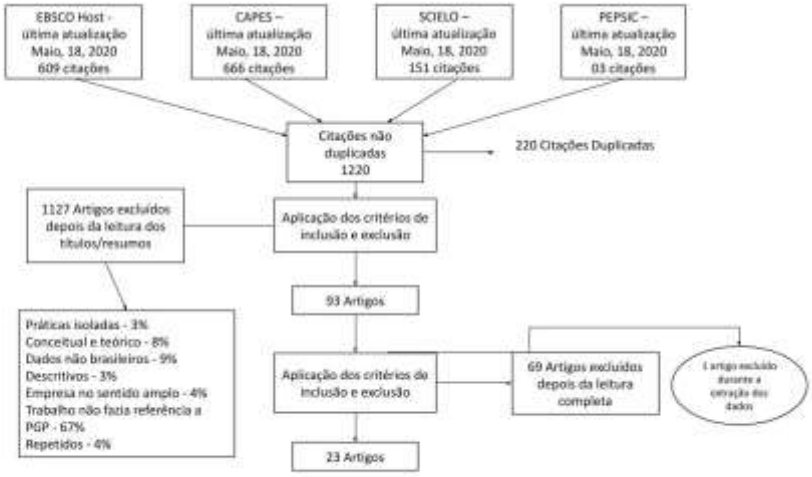
Procedimentos e análise

As bases de dados foram acessadas e por meio das palavras chaves e suas derivações, foram coletados todos os artigos que apareceram como resultados. Após o primeiro rastreio dos artigos foi feito a leitura dos títulos e a exclusão com base nos critérios estabelecidos na Tabela 1. Logo, leu-se os resumos dos artigos restantes para analisar quais atendiam aos critérios. Por fim os artigos que restaram, totalizando 23, foram lidos na íntegra e seus dados foram codificados. Os dados foram codificados no Excel.

Resultados

Apresenta-se o relato descritivo e depois cada um dos eixos de análise: modelos explicativos, definição, operacionalização e relações sistêmicas das PGP. A busca inicial apresentou 1429 artigos. Após a exclusão das duplicatas de artigos restaram 1220. Deu-se a aplicação dos critérios de exclusão em etapas, primeiramente com a leitura dos resumos e posteriormente a leitura completa dos artigos e extração de dados obteve-se o quantitativo final de 23 artigos, o resumo dessa extração pode ser observado na Figura 1.

Figura 1 – Diagrama de fluxo da seleção dos estudos.

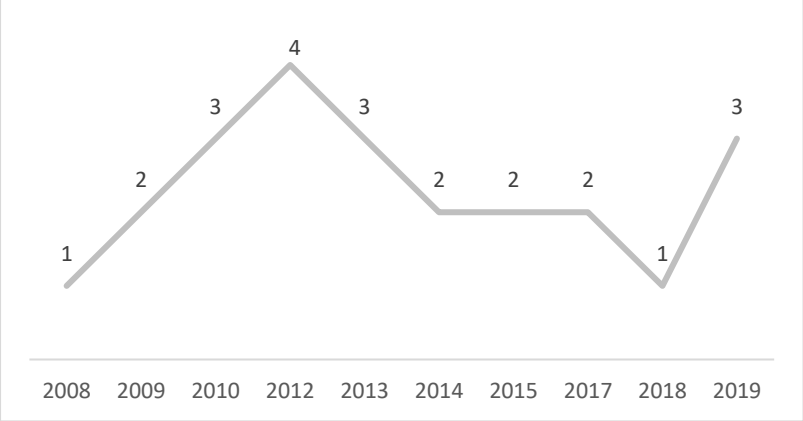


Houve predominância de pesquisas em português (82,61%), quando comparados ao espanhol ou inglês. A maior porcentagem de estudos (43,47%) não especificou o estado onde a pesquisa foi realizada, dentro do que foi possível observar, a maior parte das pesquisas

ocorreu no estado do Paraná (21,73%) seguido por São Paulo (17,39%). Embora tenha havido um equilíbrio na distribuição do sexo dos participantes, 56,52% de estudos não especificaram e/ou não apresentaram essa informação.

O primeiro artigo publicado de PGP data de 2008, com o desenvolvimento da Escala de Percepção de Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas – EPPPGP de Gisela Demo Fiuza (2008) (UnB- PPGA). Esta é também a pesquisadora mais atuante na área e sua participação direta representa 21,7 % de todas as pesquisas encontradas. A partir do desenvolvimento da EPPPGP houve um crescimento dos estudos. Um dado interessante é que 34,78 % dos artigos encontrados fizeram uso da EPPGP. O ano com maior número de publicações foi 2012, representando 17,40% dos artigos selecionados. Esses dados podem ser observados na Figura 2.

Figura 2 – Distribuição temporal dos artigos encontrados.



Modelos teóricos

Os modelos teóricos foram observados de maneira implícita nos artigos que fizeram parte da amostra do estudo. Os aspectos voltados para relações de troca, percepção de comunicação das PGP e saúde ocupacional puderam ser observados nos estudos, mas sem uma apresentação explicita. Apenas um estudo apresentou um modelo teórico para embasar a explicação de seus resultados (Silva et al., 2009), portanto, o que se encontrou foram propostas teóricas de relações com evidências empíricas e hipóteses, mas não testes de

modelos. Observou-se que a distribuição dos modelos teóricos, categorizados a partir da compreensão dos autores sobre os pressupostos alicerçados nos artigos, distribuídos da seguinte forma: 13 menções para comunicação organizacional, seis para relações de troca, dois para saúde ocupacional. Vale pontuar que em cinco estudos não foram identificados modelos teóricos, mesmo implicitamente.

Definição

A partir da codificação dos artigos notou-se que os estudos tendem a conceituar PGP como conjunto de ações, atividades e hábitos que são aplicados no contexto organizacional com o intuito de ter impacto sobre os comportamentos dos funcionários e também para atingir os objetivos e metas organizacionais. Destes estudos, 43,47% trabalham com a definição de PGP diretamente ligada a ideia de ações que visam impactos sobre desempenho e resultados, tendo estes como pressuposto de metas e objetivos organizacionais. Por outro lado, observou-se que 26,08% dos estudos não definiram PGP.

Operacionalização

A Tabela 2 mostra que a abordagem predominante é a quantitativa, representando 65,22% dos estudos. Sobre o corte temporal, o Brasil possui foco maior em pesquisas de tipo transversal (100% dos estudos). No que diz respeito aos métodos de coletas de dados, observa-se predominância *surveys* (69,57 %), seguido por estudo de casos (13,04 %). A respeito do tipo de relato coletado nessas pesquisas constatou-se predominância de pesquisas com autorrelatos (73,91%), seguido por pesquisas com uso de heterorrelato (21,74%). No que tange os tipos de funcionários encontrados é possível notar que as amostras foram variadas. Ademais, o Brasil tem se preocupado em pesquisar diferentes categorias de funcionários, e como é esperado na área de PGP, referem-se a médias e grandes empresas.

Com relação às dimensões, Treinamento, Desenvolvimento e Educação predominou nas escalas (75,00%), seguido por Recompensas (56,25%), Envolvimento (50,00%) e

Condições de trabalho (43,75%). Dois estudos apresentaram as PGP como um fator único e outros fatores foram pouco investigados, como Autonomia, Estabilidade, Oportunidades e Participação. A respeito das ancoragens das escalas, dos estudos que utilizaram dados quantitativos, 93,75% utilizou etiquetas do tipo concordância. A média simples dos Alfa de Cronbach foi de 0,82.

Tabela 2

Resumo *da operacionalização dos artigos*

Análise metodológica	Classificação	Frequência	Porcentagem
Abordagem			
	Quantitativa	15	65,22
	Qualitativa	7	30,43
	Quali-Quanti	1	4,35
Corte temporal			
	Transversal	23	100,00
	Longitudinal	0	0,00
Método[1]			
	Questionário (*surveys*)	16	69,57
	Estudo de Caso	3	13,04
	Entrevista	3	13,04
	Análise de Documentos	2	8,70
	Observação	1	4,35
Relatos			
	Autorrelato	17	73,91
	Heterorrelato	5	21,74
	Auto e Heterorrelato	1	4,35
Tipo de Funcionários			
	Indústria	5	21,74
	Não informado	5	21,74
	Órgãos Públicos	4	17,39
	Multinacional	4	17,39
	Bancos	2	8,70
	Educação	2	8,70
	Saúde	1	4,35
Dimensões das escalas[2]			
	Treinamento, Desenvolvimento & Educação	12	75,00
	Remuneração, Recompensas e Benefícios	9	56,25
	Envolvimento	8	50,00
	Condições de Trabalho	7	43,75

Avaliação de Desempenho	6	37,50
Reconhecimento e Estímulo	4	25,00
Recrutamento e Seleção	3	18,75
Suporte	3	18,75
Comunicação	2	12,50
Recepção e Integração	2	12,50
Autonomia	1	6,25
Estabilidade	1	6,25
Oportunidades	1	6,25
Participação	1	6,25
Etiquetas de Resposta[3]		
Concordância	15	93,75
Frequência	1	6,25
Alfas[3]		
Média dos alfas dos fatores de PGP	44	0,82

Nota: [1]algumas pesquisas utilizaram mais de um método; [2] Os valores em percentuais referem-se ao total de trabalhos que utilizaram escalas (N=16). [3] a base é de pesquisas que utilizaram escalas.

Relações sistêmicas

Apenas 4 dos estudos (17,39%), relataram dados que indicassem a força e direção das relações sistêmicas das PGP. As relações encontradas apresentaram coeficientes de correlação variando entre 0,34 e 0,87, indicando relações positivas de moderadas a fortes. Dos artigos que investigaram relações das PGP com outras variáveis houve predominância de relações sinérgicas (80%), seguidas de nulas (20%) e não houve a evidência de relações antagônicas nessas relações.

Discussão

O objetivo deste trabalho foi realizar uma revisão sistemática sobre conceitualização e seus desdobramentos das PGP no contexto brasileiro, considerando os critérios de revisões da literatura internacional sobre a temática e buscando promover novos *insights* que possibilitem maior avanço e desenvolvimento teórico-prático da área. Entende-se que este objetivo foi atingido, que o número de estudos sobre a temática ainda é incipiente considerando a relevância da temática. Entende-se que cada um dos eixos de análise apresenta contribuições

específicas com recomendações. Assim, organiza-se a discussão e suas recomendações sobre os modelos explicativos, a definição, a operacionalização, e as relações sistêmicas.

Modelos Explicativos

A partir do que foi apresentado sobre os modelos explicativos é possível indicar que os artigos que fizeram parte da amostra analisada têm uma perspectiva investigativa que se centra na apresentação de evidências empíricas para sustentar os resultados encontrados, mas isso é realizado sem a utilização explícita de modelos teóricos que expliquem os fatores investigados. Apesar disso, notou-se prevalência da perspectiva teórica de comunicação organizacional.

Se ater aos resultados de pesquisas anteriores para corroborar ou refutar os dados encontrados é fundamental para um parâmetro e para o desenvolvimento da área, mas não testar os modelos explicativos pode dificultar a melhor compreensão da relação de determinados fenômenos. Essa não é uma realidade exclusiva da literatura brasileira, pontuações dessa fragilidade já foram apontadas (Wang et al., 2020). Uma das alternativas propostas gerais de modelos são as perspectivas teóricas de troca social, comunicação organizacional e percepção dos empregados e saúde no trabalho apresentadas na revisão de Van Beurden et al. (2020). A apresentação de determinados resultados dentro do contexto organizacional é útil, mas como elas afetam e explicam esses resultados ainda é obscuro (Boon et al., 2019), ademais, porque a predominância da perspectiva de comunicação organizacional é outra avenida de pesquisa. Dentro dessa perspectiva é que os modelos explicativos podem atuar como base de sustentação e servir como ferramenta que explique os resultados encontrados. A partir desse argumento faz-se as seguintes recomendações:

Recomendação 1: Pode-se enriquecer a explicação dos mecanismos das PGP no incremento (ou redução) dos resultados encontrados. Ou seja, apresentar os modelos explicativos que atuam dentro das práticas investigadas e seus correlatos. Por isso pesquisas

futuras deveriam tomar como base modelos explicativos que visem dar sustentação às hipóteses de pesquisa, pois isso pode ajudar no processo de desenvolvimento da área e na melhor compreensão dos fenômenos investigados.

Definição

A definição dominante foi a de que as PGP são voltadas para o cumprimento de metas e objetivos organizacionais. Essa perspectiva de práticas como elemento chave para o progresso de uma empresa, seja em nível macro – organização - ou micro – pessoas, pode estar associada a ideia de uma força de atuação que visa trabalhar em uma relação de ganhos mútuos (van Harten et al., 2020). Notou-se também a associação das PGP com as políticas de gestão de pessoas no sentido de serem um meio para um fim. Essa associação deixa em evidência a aplicação das PGP mais alinhadas às estratégias organizacionais do que uma aplicação isolada e pontual (Demo et al., 2018; Ferris et al., 1999). Ademais, as práticas foram definidas de maneira geral, não houve menção a pacotes de PGP (e.g. de Reuver et al., 2019; Villajos, Tordera, & Peiró, 2019) ou de práticas autóctones.

A amplitude das definições pode gerar ambiguidades e falta de clareza na condução de processos envolvendo as PGP (Boon et al., 2019; Boselie et al., 2005), mas a ausência de definição, como foi o caso de alguns trabalhos, pode estabelecer como objetivos organizacionais algo abstrato, dificilmente mensurável e/ou alcançável, e se alcançável dificulta estabelecer o mecanismo de como as PGP podem contribuir para o alcance desses objetivos (Boon et al., 2019) e como consequência obter resultados frágeis e não condizentes com a realidade observada (Van Beurden et al., 2020). É possível indagar que se há uma falta de clareza na conceituação das PGP, o que se investiga dentro do contexto organizacional e também o que os funcionários podem ter perspectivas confusas e não condizentes sobre essas práticas (Boon et al., 2012). A literatura internacional tem apontado para os possíveis danos que essa falta de clareza pode ter no desenvolvimento organizacional e principalmente na

investigação desses fenômenos e também apontado a forte relação positiva existente entre a percepção dos empregados e seus resultados (Wang et al., 2020). Por isso a inclusão de uma perspectiva conceitual teórica visa agir como meio de sustentação e orientação dos objetivos com que se pretende trabalhar as PGP e evitar possíveis problemas como os citados acima. Assim, a expõe-se a seguinte recomendação:

Recomendação 2: A amplitude e falta de clareza conceitual dentro da área de gestão de pessoas é um empecilho para o desenvolvimento do progresso da área, pois uma definição ampla demais pode gerar ambiguidade, erros e falta de clareza, isso vem sido apontado pela literatura (Boon et al., 2019; Van Beurden et al., 2020; Wang et al., 2020), mas a não apropriação conceitual pode ser encarada como um problema ainda mais severo, pois nesses casos não haveria nem um norte teórico a ser seguido, acarretando em resultados falíveis. Pesquisas futuras devem definir e apontar a base teórica e conceitual como forma de dar subsídios e orientar a realização dos objetivos estabelecidos para as PGP.

Operacionalização

No que diz respeito a operacionalização das PGP, observa-se predominância do uso de autorrelatos e indicam preferência da percepção funcionários, mais do que aqueles que aplicam as práticas, como é o caso de gerentes e chefia. A maioria das pesquisas que trabalha com hetero relatos foram qualitativas e tinham como objetivo central a descrição PGP para determinados contextos. Observa-se que o uso de múltiplas fontes de resposta tanto por funcionários quanto por gerentes e chefias – auto e hetero relatos – pode permitir indicadores comparativos entre esses grupos (e.g. Ribeiro et al. (2015). Algumas revisões têm indicado maior preocupação com a comparação de níveis de análise das investigações envolvendo o contexto organizacional, pontuando a relação da percepção dessas práticas com o resultado do trabalho (Van Beurden et al., 2020; Wang et al., 2020) e essas revisões têm reforçado que

análises multiníveis são fundamentais para melhor compreensão dessas relações (Wang et al., 2020). Assim:

Recomendação 3: Levando em consideração indícios de divergências entre funcionários e gerentes na perspectiva sobre as PGP (Van Beurden et al., 2020; Wang et al., 2020) é recomendado a realização de análises de multinível que permitam a análise de indicadores comparáveis entre esses os grupos de atores organizacionais, propiciando a investigação da convergência, e divergência, de diferentes níveis de análises.

Uma observação a respeito das escalas das PGP é o predomínio de análises isoladas de práticas e não em um sistema de práticas, ou em pacotes de práticas. Várias práticas são aplicadas e analisadas em conjunto, mas não em sistemas ou pacotes. Pesquisas têm evidenciado que a efetividade de um conjunto de PGP é maior, seja por meio de sistemas ou pacotes de práticas, do que quando analisadas isoladamente (Boon et al., 2019; Boon et al., 2012; Reuver et al., 2019).

Recomendação 4: Levando em consideração que as práticas são sistêmicas, caso não sejam coordenadas, elas tendem a trazer menos efetividade para o alcance de objetivos e metas organizacionais (de Reuver et al., 2019; Villajos, Tordera, Peiró, et al., 2019), propõem-se que pesquisas futuras procurem articular as PGP em sistemas ou pacotes, atendo-se aos fatores que ajudem explicar as relações que se sucedem dentro das próprias práticas. Por fim, especificar e analisar os fatores que podem impactar na percepção dos respondentes a respeito das PGP podem trazer acesso mais fiel e coerente com o contexto organizacional, no sentido de diminuir determinados vieses que são influenciados pela percepção dos trabalhadores.

Outro aspecto a ressaltar é que pesquisas do tipo transversal podem não ser as mais adequadas para captar determinados fenômenos dentro do contexto organizacional, isso

ocorre onde o tempo é crítico para observar algumas relações (Boon et al., 2019). Assim, dependendo do que se pretende observar, os efeitos de determinadas PGP podem não ser lineares e trabalhar com delineamentos longitudinais podem ser fundamentais para melhor compreensão. Essa ressalva já é considerada e pontuada (Wright & Gardner, 2003) e apesar do predomínio de pesquisas transversais, estudos longitudinais são mais presentes na literatura fora do Brasil (Boon et al., 2019). Portanto, expõe-se:

Recomendação 5: A utilização de ferramentas de coletas de dados e análises dentro do contexto organizacional é beneficiada pelo uso de escalas, que propicia maior facilidade e alcance de aplicação. Notadamente o foco do que se pretende descrever e/ou investigar com o uso dessas ferramentas. Pesquisas futuras precisam ter o cuidado e atenção a respeito dos objetivos de pesquisa na tomada de decisão dos recortes temporais de coletas de dados, levando em consideração que dependendo do que se objetive investigar métodos transversais podem incorrer em Erro tipo II.

Observou-se que a maioria das pesquisas utilizaram questionários (69,57%), confirmando o aumento observado na revisão de Demo et al. (2018), esses dados apresentam uma mudança de perspectiva de pesquisa, levado em consideração que no início do século era mais usual métodos de coleta de dados de cunho mais qualitativo (Demo et al., 2011; Meneses et al., 2014). As escalas de concordância utilizadas, apesar da facilidade de uso, contém críticas, particularmente sobre falta de clareza do que as pontuações significam e isso pode refletir na percepção dos participantes e consequentemente nas suas respostas (Boon et al., 2019). Observando-se predominância de escalas do tipo concordância, faz-se a recomendação de analisar o objetivo das escalas desenvolvidas e aplicadas, pois dependendo do construto que se tem interesse outras ancoragens podem obter resultados mais condizentes

com o que pretende investigar. Ademais, a depender do público estudado, o uso de escalas por si só pode ser um desafio. Tendo isso em evidência coloca-se as seguintes recomendações:

Recomendação 6: Ao seu fazer uso de escalas deve-se atentar quais as etiquetas e ancoragens mais adequadas para se utilizar, pois esses aspectos podem se adequar melhor de acordo com o que se objetiva investigar e também com o público em questão utilizado para responder a pesquisa.

Relações Sistêmicas

Dentro dos artigos que compuseram a amostra desta revisão sistemática, apenas quatro apresentaram dados que evidenciassem algum indicador das relações entre as próprias PGP (Freitas et al., 2013; Horta et al., 2012; Jabbour et al., 2012; Souza et al., 2014). Investigar a relação sistêmica entre as PGP pode indicar práticas mais centrais e práticas mais periféricas a depender do tipo e da missão organizacional. Essa realidade não é exclusiva do contexto de pesquisa brasileira, pois o conhecimento sobre os relacionamentos das PGP ainda é limitado e os estudos que testam essas relações apresentam previsões pouco específicas sobre o tipo de relação entre elas (Boon et al., 2019). Por outro lado, apesar das relações internas das PGP terem sido poucas, todas elas obtiveram relações significativas positivas, com coeficientes de relação de moderados a fortes. O que se pode interpretar então é a concepção de práticas aditivas, ou seja, quantas mais, e mais diversificadas práticas mais elas se ajudam, pois o intuito é que elas atuem e funcionem de maneira complementar umas às outras, como um sistema (Boon et al., 2019). Diante do que foi apresentado a respeito das relações sistêmicas das PGP, faz-se as seguintes recomendações:

Recomendação 7: Entender como as PGP interagem entre si pode servir como indicador de efetividade e ter indicadores que evidenciem como se dão as relações das PGP pode elucidar pesquisadores e gestores sobre quais práticas são mais centrais e mais periféricas e quais influenciam mais em resultados. Permite também agrupar práticas que

trabalhem em conjunto para propiciar o melhor processo de desenvolvimento organizacional. O que se mostra relevante é a integração dessas práticas (Boon et al., 2019). Por isso pesquisas futuras devem testar a sinergia entre as práticas, pois não se pode interpretar antecipadamente de que elas sejam aditivas.

Este estudo, ainda que tenha contribuído apresentando diversas recomendações para a área, não é isento de limitações. Alguns referenciais teóricos não eram claros e a descrição metodológica era frágil na explicitação de alguns instrumentos, dificultando algumas categorizações. Outro aspecto de limitação centra-se no fato de que esta revisão sistemática se centrou em trabalhos publicados em quatro bases de dados de referência. Essas bases foram selecionadas com base no critério de contemplação e alcance de artigos significativos para a temática de gestão de pessoas, mas isso não esgota a investigação de estudos que existem no universo acadêmico, sabe-se que outros estudos relevantes foram publicados em outros periódicos e, portanto, essa revisão não conseguiria e nem tinha a intenção de exaurir o assunto.

Comentando-se sobre as contribuições do trabalho analisou-se neste estudo um panorama das PGP no contexto brasileiro com o intuito de identificar tendências e sugerir novos *insights* para pesquisas futuras e progresso da área. Foi possível constatar um aumento do número de pesquisas que visam investigar o uso de PGP por meio de escalas, com destaque para EPPGP. Alguns problemas se mostram pertinentes para promover o progresso da área e faz-se necessário maior atenção. Foi possível observar diferenças no que se produz sobre as PGP no contexto nacional e outros contextos e pode-se inferir que o desenvolvimento das PGP possui fragilidades semelhantes com as encontradas em contextos externos de pesquisa a respeito de certos aspectos teóricos e metodológicos que são negligenciados e que poderiam alavancar o desenvolvimento do campo científico uma vez observados. As

considerações realizadas aqui orientam para uma perspectiva promissora da área. Esta pesquisa avançou considerando diferentes elementos (modelos, definição, operacionalização e relações sistêmicas), e oferecendo orientações de trabalhos que podem fomentar pesquisas futuras em PGP no sentido de serem mais efetivas para a área e que ajudem no progresso do campo de estudos a partir do que já foi produzido no Brasil e sobre o Brasil.

Referências

Nota: * artigos que fizeram parte da amostra da revisão sistemática.

*Alberton, M. M., & Carvalho, L. C. de. (2017). Human Resource Practices Influencing Employee Creativity. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, *9*(2), 61–87. https://doi.org/10.24023/futurejournal/2175-5825/2017.v9i2.306

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285. doi:10.1037/ocp0000056

Barreto, L. M. T. da S., Albuquerque, L. G. de, & Medeiros, C. A. F. (2014). Human resource strategies and organizational performance in the hotel sector: the role of organizational capabilities. *Revista Brasileira de Pesquisa Em Turismo*, *8*(2), 340–360. http://dx.doi.org/10.7784/rbtur.v8i2.727

Bastos, A. V. B., Gondim, S. M. G., & Borges-Andrade, J. E. (2010). *As mudanças no exercício profissional da psicologia no Brasil: o que se alterou nas duas últimas décadas e o que vislumbramos a partir de agora?* In Gondim, S. M. G., & Bastos, A. V. B (2010). *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 419–444). Porto Alegre: Artmed. ISBN: 9788536322674

Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, *39*(4), 779–801. https://doi.org/10.2307/256712

*Bernardino, A. F., Roglio, K. D. D., & Del Corso, J. M. (2012). Telecommuting and Hrm: a Case

Study of an Information Technology Service Provider. *Journal of Information Systems and Technology Management*, *9*(2), 285–306. https://doi.org/10.4301/s1807-17752012000200005

Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological inquiry*, *34*(2), 193–206. https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x

Boon, C., Hartog, D. N. Den, & Lepak, D. P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of Management*, *45*(6). https://doi.org/10.1177/0149206318818718

Boon, C. T., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2012). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: Examining the role of person-organisation and ... *The International Journal of Human Resource Management*, *22*(June 2014), 138–162. https://doi.org/10.1080/09585192.2011.538978

Boon, C. T., Hartog, D. N. Den, & Lepak, D. P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of Management*, *45*(6). https://doi.org/10.1177/0149206318818718

Boselie, P., Dietz, G., & Boon, C. T. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human Resource Management Journal 15*(3), 67–94. https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2005.tb00154.x

*Brandão, H. P., Silva, R. A. C. D. da, Freitas, I. A. de, Pereira, S. C. M., & Santos, W. S. F. dos. (2013). People Management as a Success Factor in the Acquisition of Nossa Caixa by Banco do Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, *17*(5), 598–619. https://doi.org/10.1590/s1415-65552013000500006

Bowen, D. E., & Ostroff, C. (2004). Understanding hrm-firm performance linkages: the role of the "strength" of the HRM system. *Academy of Management Review*, 29(2), 203–221. doi:10.5465/AMR.2004.12736076

Campbell, J. P. (2013). *Assessment in industrial and organizational psychology: An overview*. In K. F. Geisinger, B. A. Bracken, J. F. Carlson, J.-I. C. Hansen, N. R. Kuncel, S. P. Reise, & M. C. Rodriguez (Eds.), APA handbooks in psychology®. *APA handbook of testing and assessment in psychology, Vol. 1. Test theory and testing and assessment in industrial and organizational psychology* (p. 355–395). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/14047-022

*Cardoso da Silva, A. G., & Helal, D. H. (2019). Personnel management Policies and Practices and the inclusion of individuals with disabilities: a quantitative study. *Rev. Adm. UFSM*, *12*(4), 611–631. https://doi.org/10.5902/19834659 22157

Coura, K. V., Dias, G. A. D. F., Athayde, A. L. M., Demo, G., & Costa, A. C. R. (2020). Saturated, Matured or Ascending? Through Which Path Permeate Bibliometries on The Personnel Management Area? *Revista de Carreiras e Pessoas*, 10(1). doi:10.20503/recape. v10i1.42217

Crawford, J. A., & Kelder, J. A. (2019). Do we measure leadership effectively? Articulating and evaluating scale development psychometrics for best practice. *Leadership Quarterly*, *30*(1), 133–144. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.001

*Costa, A. C., Demo, G., & Paschoal, T. (2019). Do human resources policies and practices produce resilient public servants? Evidence of the validity of a structural model and measurement models. *7Review of Business Management*, *21*(1), 70–85. https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i1.3965

de Jonge, J., & Peeters, M. C. W. (2019). The vital worker: Towards sustainable performance at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(6), 16–21. https://doi.org/10.3390/ijerph16060910

de Reuver, R., Van de Voorde, K., & Kilroy, S. (2019). When do bundles of high-performance work systems reduce employee absenteeism? The moderating role of workload. *International*

Journal of Human Resource Management, *0*(0), 1–21. https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1616594

Demo, G., Fogaça, N., Iara Nunes, Edrei, L., & Francischeto, L. (2011). Políticas de gestão de pessoas no novo milênio: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de administração entre 2000 e 2010. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, *6776*(16786971), 15–42. https://doi.org/10.34118/0136-000-036-006

*Demo, G., Neiva, E. R., Nunes, I., & Rozzett, K. (2012). Human resources management policies and practices scale (HRMPPS): exploratory and confirmatory factor analysis. *BAR - Brazilian Administration Review*, *9*(4), 395–420. https://doi.org/10.1590/s1807-76922012005000006

Demo, G., Fogaça, N., & Costa, A. C. (2018). Human resource management policies and practices in organizations: scenario of the national production in high-quality journals and research agenda. *Cadernos EBAPE.BR*, *16*(2), 250–263. https://doi.org/10.1590/1679-395159073

*Estevão dos Santos, J., Correia Barbosa, M. A., Roda Cassundé, F., & Tenório de Lima, J. R. (2019). Former prisoners and human resources management in organizations of alagoas. *Revista de Administração FACES Journal*, *18*(2), 65–83. https://doi.org/10.1590/s0034-75902001000400015

Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Ronald Buckley, M., Harrell-Cook, G., & Frink, D. D. (1999). Human resources management: Some new directions. *Journal of Management*, *25*(3), 385–415. https://doi.org/10.1177/014920639902500306

*Fiuza, G. D. (2008). Development and validation of the "Perception of Personnel Management Policies Scale" (PPMPS). *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, *9*(6), 77–101. https://doi.org/10.1590/s1678-69712008000600005

*Fiuza, G. D. (2010). Personnel management policies, personal values, and organizational justice. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, *11*(5), 55–81. https://doi.org/10.1590/s1678-

69712010000500004

Fogaça, N., & Coelho Junior, F. A. (2015). The assumption "happy, productive worker": what the federal civil servants think. *Cadernos EBAPE.BR*, *13*(4), 759–775. https://doi.org/10.1590/1679-395126953

*Freitas, W. R. de S., Jabbour, C. J. C., Teixeira, A. A., & Jabbour, A. B. L. de S. (2013). Human resource management and lean manufacturing: empirical evidence from the Brazilian automotive sector. *Production*, *24*(2), 451–461. https://doi.org/10.1590/s0103-65132013005000039

García-Buades, M. E., Peiró, J. M., Montañez-Juan, M. I., Kozusznik, M. W., & Ortiz-Bonnín, S. (2020). Happy-productive teams and work units: A systematic review of the 'happy-productive worker thesis.' *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(1), 1–39. https://doi.org/10.3390/ijerph17010069

Gooderham, P. N., Mayrhofer, W., & Brewster, C. (2019). A framework for comparative institutional research on HRM. *International Journal of Human Resource Management*, *30*(1), 5–30. https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1521462

Gordon, D. R., & Schnall, P. L. (2009). Beyond the individual: connecting work environment and health. In P. L. Schnall, M. Dobson, E. Rosskam, D. R. Gordon, P. A. Landsbergis, & D. Baker (Eds.), Unhealty work: Causes, consequences, cures (pp. 1–30). Taylor & Francis. ISBN 9780415784696

Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, *1*(1), 104–121. https://doi.org/10.1177/109442819800100106

*Homem, I. D., Oltramari, A. P., & Bessi, V. G. (2009). Management of People and its Tools of Seduction in an Acquisition Process Ivana. *Revista de Administração Contemporânea*, *13*(2),

210–227. https://doi.org/10.1590/s1415-65552009000200004

*Horta, P., Demo, G., & Roure, P. (2012). Human resource management policies, confidence and well-being: a study in a multinational company. *Revista de Administração Contemporânea*, *16*(4), 566–585. https://doi.org/10.1590/s1415-65552012000400005

Islam, G., & Zyphur, M. (2006). Critical Industrial Psychology: What is it and where is it? Psychology in Society, 34, 17–30. Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=2684636

*Jabbour, C. J. C., De Souza Freitas, W. R., Teixeira, A. A., & De Sousa Jabbour, A. B. L. (2012). Human resource management and operational performance: empirical evidence. *Gestao e Producao*, *19*(2), 347–360. https://doi.org/10.1590/S0104-530X2012000200009

Lepak, D. P., Liao, H., Chung, Y., & Harden, E. E. (2006). A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, *25*(06), 217–271. https://doi.org/10.1016/S0742-7301(06)25006-0

*Lima, M. B., & Braga, B. M. (2010). Human Resource Management Policies and Practices for Repatriation Processes of Brazilian Executives. *Revista de Administração Contemporânea*, *14*(6), 1031–1053. https://doi.org/10.1590/s1415-65552010000700004

*Maccali, N., Kuabara, P. S. S., Takahashi, A. R. W., Roglio, K. D. D., & Boehs, S. D. T. M. (2015). Human resource practices for diversity management: The inclusion of intellectual disabilities in a public federation of Brazil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, *16*(2), 157–187. https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187

Meneses, P. P. M., Junior, F. A. Coelho, Ferreira, R. R., Paschoal, T., & Filho, A. I. da S. (2014). The Brazilian scientific production on human resource management between 2001 and 2010. *Revista de Administração Mackenzie 15*(4), 110–134. https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n4p110-134

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., Altman, D., Antes, G., Atkins, D., Barbour, V., Barrowman, N., Berlin, J. A., Clark, J., Clarke, M., Cook, D., D'Amico, R., Deeks, J. J., Devereaux, P. J., Dickersin, K., Egger, M., Ernst, E., … Tugwell, P. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *Annals of Internal Medicine*, *151*(4), 264–269. https://doi.org/10.7326/0003-4819-151-4-200908180-00135

*Morici, M. C., & Barbosa, A. C. Q. (2013). Human Resource Management in hospitals and its relation to model assistance: a study of hos- pitals in Belo Horizonte, Minas Gerais. *Revista de Administracao Publica*, *47*(1), 205–225. https://doi.org/10.1590/S0034-76122013000100009

Paiva, F. J. de O. (2020). the performance of human resource manager as an organizational growth market in a retailer business. *Block Caving – A Viable Alternative? 14*(1), 15–28. https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027

Peiró, J. M., Kozusznik, M., Molina, I. R., & Tordera, N. (2019). The happy-productive worker model and beyond: Patterns of wellbeing and performance atwork. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(3). https://doi.org/10.3390/ijerph16030479

*Pires, F. M., Lucas, A. C., Andrade, S. M. de, Amorim, W. A. C. de, & Fischer, A. L. (2010). Gender and management practices at the Best Companies to Work for in Brazil. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, *3*(1), 81–94. ISSN 1983-8220.

*Pires, M. L., & Nunes, F. (2018). The mediating role of virtuousness in human resource management and job outcomes. *Revista de Administração de Empresas*, *58*(4), 380–392. https://doi.org/10.1590/S0034-759020180404

*Ribeiro, I., Capponi, M. B., de Carvalho, A. O., & Serra, F. A. R. (2015). People management practices: the analysis of perception of managers and non-managers. *Revista de Gestão e*

Secretariado, *06*(01), 01–22. https://doi.org/10.7769/gesec.v6i1.426

*Scheible, A. C. F., & Bastos, A. V. B. (2013). An examination of human resource management practices' influence on organizational commitment and entrenchment. *BAR - Brazilian Administration Review*, *10*(1), 57–76. https://doi.org/10.1590/S1807-76922012005000011

*Silva, L. M. T. da, Albuquerque, L. G. de, & Costa, B. K. (2009). The strategic alignment between organizational culture and human resource management strategies. *Revista Eletrônica de Ciências Administrativas*, *8*(2), 159–173. https://doi.org/10.5329/recadm.20090802004

*Souza, J., Ribeiro, I., & Bertolini, G. R. F. (2014). Well-being at work and people management policies in a non-profit organization. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, *7*(2), 3. https://doi.org/10.19177/reen.v7e220143-22

Takeuchi, R., Lepak, D. P., Wang, H., & Takeuchi, K. (2007). An empirical examination of the mechanisms mediating between high-performance work systems and the performance of japanese organizations. *Journal of Applied Psychology*, *92*(4), 1069–1083. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1069

*Tinti, J. A., Venelli-Costa, L., Vieira, A. M., & Cappellozza, A. (2017). O impacto das políticas e práticas de recursos humanos. *BBR.Brazilian Business Review*, *14*(6). https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.15728/bbr.2017.14.6.6

Van Beurden, J., Van De Voorde, K., & Van Veldhoven, M. (2020). The employee perspective on HR practices: A systematic literature review, integration and outlook. *The International Journal of Human Resource Management*, *0*(0), 1–35. https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1759671

van Harten, J., De Cuyper, N., Guest, D., Fugate, M., Knies, E., & Forrier, A. (2020). Introduction to special issue on HRM and employability: mutual gains or conflicting outcomes?

International Journal of Human Resource Management, *31*(9), 1095–1105. https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1740457

van Veldhoven, M. (Ed.), Peccei, R. (Ed.). (2015). *Well-being and Performance at Work*. London: Psychology Press, https://doi.org/10.4324/9781315743325

Villajos, E., Tordera, N., & Peiró, J. M. (2019). Human resource practices, eudaimonic well-being, and creative performance: The mediating role of idiosyncratic deals for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(24). https://doi.org/10.3390/SU11246933

Villajos, E., Tordera, N., Peiró, J. M., & van Veldhoven, M. (2019). Refinement and validation of a comprehensive scale for measuring HR practices aimed at performance-enhancement and employee-support. *European Management Journal*, *37*(3), 387–397. https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.10.003

Wang, Y., Kim, S., Rafferty, A., & Sanders, K. (2020). Employee perceptions of HR practices: A critical review and future directions. *International Journal of Human Resource Management*, *31*(1), 128–173. https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1674360

Wright, P. M., & Gardner, T. M. (2002). *The human resource – firm performance relationship: Methodological and Theoretical Challenges*. In Holman, D., Wall, T. D., Clegg, C. W., Sparrow, P., Howard, A. (pp. 316-328). The New Workplace. doi:10.1002/9780470713365.

Xiao, Q., & Cooke, F. L. (2020). Contextualizing employee perceptions of human resource management: a review of China-based literature and future directions. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 1744-7941.12259. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12259

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERSPECTIVAS E DESAFIOS

QVT: PERSPECTIVAS E DESAFIOS

QUALITY OF LIFE AT WORK: PERSPECTIVES AND CHALLENGES

QLW/QWL: PERSPECTIVES AND CHALLENGES

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS

CVT: PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS

CAROLINA DE SOUZA WALGER, JULIANA ARIEL GIACOMINI NECKEL, CAMILA BRUNING

RESUMO

O trabalho apresenta uma revisão sistemática da literatura sobre a temática da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na área de psicologia no Brasil. Foram identificados 27 artigos publicados nos ultimos 20 anos. A partir da análise desses trabalhos foi possível identificar os embasamentos teóricos que vem sendo utilizados; as organizações e populações que vem sendo estudadas; e também quem são os pesquisadores e os contextos de produção destas pesquisas, o trabalho apresenta ainda considerações sobre as metodologias adotadas nos trabalhos e sobre a qualidade do relato dessas pesquisas. Ao final é apresentada uma agenda de pesquisa sobre a temática.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Revisão sistemática de Literatura; Psicologia.

SUMMARY

The paper presents a systematic review of the literature on the subject of Quality of Life at Work (QWL) in the field of psychology in Brazil. We identified 27 articles published in the last 20 years. From the analysis of these works, it was possible to identify the theoretical foundations that have been used; the organizations and populations that have been studied; and also who are the researchers and the contexts of production of these researches, the work also presents considerations about the methodologies adopted in the works and about the quality of the report of these researches. At the end, a research agenda on the subject is presented.

Keywords: Quality of Life at Work; Systematic Review of Literature; Psychology..

RESUMEN

El artículo presenta una revisión sistemática de la literatura sobre el tema de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) en el campo de la psicología en Brasil. Se identificaron 27 artículos publicados en los últimos 20 años. A partir del análisis de estos trabajos, fue posible identificar

los fundamentos teóricos que se han utilizado; las organizaciones y poblaciones que han sido estudiadas; y también quiénes son los investigadores y los contextos de producción de esas investigaciones, el trabajo también presenta consideraciones sobre las metodologías adoptadas en los trabajos y sobre la calidad del relato de estas investigaciones. Al final, se presenta una agenda de investigación sobre el tema.

Palabras clave: Calidad de Vida en el Trabajo; Revisión Sistemática de la Literatura; Psicología.

Apresentamos neste trabalho uma revisão sistemática da literatura sobre a temática da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na área de psicologia no Brasil. Identificamos 27 artigos que tratam sobre a temática. A partir da análise desses trabalhos pudemos identificar os embasamentos teóricos que vem sendo utilizados; as organizações e populações que vem sendo estudadas; e também quem são os pesquisadores e os contextos de produção destas pesquisas. Iniciaremos este artigo apresentando os procedimentos metodológicos que realizamos para construir essa revisão da literatura sobre QVT na área de Psicologia no Brasil, na seqüemcia apresentamos e discutimos em maior detalhamento os resultados acima mencionados, o leitor encontrará também considerações sobre as metodologias adotadas nos trabalhos e sobre a qualidade do relato dessas pesquisas.

Procedimentos Metodológicos

Com o propósito de compreender o que já existe publicado sobre a temática da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na área de Psicologia no Brasil, realizamos uma revisão sistemática de literatura a partir dos artigos que se encontram publicados no Brasil e disponíveis para acesso pelo Portal de Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC).

A metodologia de revisão sistemática de literatura que utilizamos nesta pesquisa foi construída a partir da metodologia proposta por Galvão, Pansani e Harrad (2015) denominada de Principais Itens para Relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises (PRISMA). Esta metodologia consiste em um passo a passo de 27 itens apresentados em um fluxograma de quatro etapas, quais sejam: etapa (i) de identificação das publicações; (ii) de sistematização das publicações identificadas; (iii) de análise do conteúdo das publicações e, finalmente, (iv) de produção de um relato das pesquisas analisadas.

Seguindo a proposta de Galvão, Pansani e Harrad (2015), realizamos a etapa (i) de identificação dos artigos da realizando busca de artigos na base Pepsic a partir dos seguintes termos, e com a utilização dos seguintes conectivos lógicos: “Qualidade de Vida no Trabalho”; “Qualidade de Vida” *and* “Trabalhador”; “Qualidade de Vida” *and* *“*Trabalhadores”; “Qualidade de Vida” *and* “Trabalho”; “Qualidade de Vida Profissional”; ou “QVT”. Como critério de busca definimos que os termos elencados poderiam estar localizados em todos os índices de busca disponíveis no portal, isto é tanto em “Palavras do título”, “Registro de Ensaios Clínicos”, “Assunto”, “Resumo”, “Tipo de artigo”, entre outros, perfazendo todos os campos de busca disponibilizados pela base PePSIC. A coleta foi realizada no mês de janeiro de 2021. Nesta etapa retornaram da busca 28 artigos.

Realizamos a etapa (ii) de sistematização das publicações identificadas da seguinte maneira: após a leitura dos títulos e dos resumos de cada artigo encontrado, excluimos da análise apenas um artigo que era uma publicação portuguesa, tendo sido selecionados para análise, portanto 27 artigos que se tratavam de trabalhos sobre a temática da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) mencionando explicitamente esse termo.

Realizamos a leitura na íntegra dos 27 artigos e desenvolvemos eixos de análise de forma mista, isto é, tanto de forma dedutiva e quanto indutiva. Os eixos analisados foram os

seguintes: (i) que teoria foi utilizada como referência? (ii) Qual a população estudada? Isto é, que grupos de enfoque foram estudados em cada trabalho? (iii) Que organizações ou que tipos de organizações já foram estudadas? (iv) O que o relato da pesquisa permite concluir sobre essa população/organização? (v) Qual a metodologia utilizada? (vi) O que o relato da pesquisa permite concluir sobre os procedimentos metodológicos utilizados? Foi possível analisar também o contexto de produção destas pesquisas, isto é: quem são os principais pesquisadores e instituições que tem atuado com a temática da QVT na área de psicologia no Brasil. Quanto às etapas três e quatro da metodologia proposta por Galvão, Pansani e Harrad (2015), a de análise do conteúdo das publicações e, finalmente, a produção de relato das pesquisas analisadas, apresentamos seus resultados a seguir.

Resultados e Discussão

Como mencionamos na sessão anterior, identificamos 27 artigos na base de dados PePSIC cuja temática é a da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), esses artigos são apresentados no quadro 1:

Quadro 1: Artigos sobre QVT, na área de Psicologia, no Brasil.

Referencia	Área dos autores	Tipo de pesquisa	Teoria utilizada	Organização	População
Descanio e Lunardelli (2007)	Psi.	Empírica	T. de Walton	Empresa familiar	Não identificada
Carneiro, Ferreira (2007)	Psi.	Empírica	EA	Organização pública	Departamento de informática
Rego (2007)	Psi.	Empírica	T. de Walton	Empresa	Profissionais de atendimento telefônico
Monteiro, Maus, Machado, Pesenti, Bottega e Carniel (2007)	Psi.	Empírica	PdT	Corpo de Bombeiros - São Leopoldo/RS	Bombeiros
Rezende e Marques da Silva (2008)	Psi.	Empírica	T. de Hackman e Oldham	Instituição Hospitalar situada no Vale do Itajaí - SC	Enfermeiras, técnicas e auxiliares.

Leite (1), Ferreira e Mendes (2009)	(1) C. Sociais. Demais: Psi.	Empírica	EA + PdT	"Empresa X"	Não identificada
Carvalho-Freitas, Marques e Almeida (2009)	Psi.	Empírica	T. de Walton	Bancos	PCDs
Peçanha (1) e Campana (2) (2010)	(1) Psi. (2) C. Sociais	Empírica	PdT	Universidade pública UFSCar	Servidores públicos, professores, secretárias e auxiliar adm.
Schirrmeister (1), Limongi-França (2) (2012)	(1) Adm. (2) Psi.	Empírica	T. de Limongi-França	Instituto de Pesquisas Tecnológicas - Organização de grande porte	Celetistas, cooperados, autônomos e estagiários.
Brusiquese (1) e Ferreira (2) (2012)	(1) Eng. Civil (2)Psi.	Empírica	EA	Escritórios - instituição financeira brasileira de grande porte	Ocupantes de cargos técnicos ou assessoria
Barros, Araújo e Johann (2013)	Psi.	Empírica	Teorias diversas.	Dois hospitais psiquiátricos	Enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, psicólogos, médicos, assistentes sociais, psicopedagogos e TO.
Rueda, Ottati, Pinto, Lima e Bueno (2013)	Psi.	Empírica	T. de Walton - propõe a escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho – Escala-QVT	Organizações (não especificou)	Trabalhadores da área industrial, comercial e do ramo de prestação de serviços.
Antloga, Pinheiro, Maia e Barbosa de Lima (2014)	Psi.	Empírica	EAAQVT	Órgão público do governo federal brasileiro - Instituto Federal de Pesquisa.	Servidores e colaboradores (terceirizados, bolsistas e estagiários).
Rueda , Serenini e Meireles (2014)	Psi.	Empírica	T. de Walton	Organização. Empresas	Área comercial, industrial, prestação de serviços e terceiro setor.
Rueda, Lima e Raad (2014)	Psi.	Empírica	Walton	Diferentes empresas do Estado de Sergipe	Área comercial, industrial, prestadores de serviço e terceiro setor.
Pizzinato, Carlotto, Cé e Klamt da Conceição (2014)	Psi.	Empírica	Teorias diversas.	Servidores públicos do Poder Judiciário do Rio Grande do Sul	Oficiais de justiça e outros cargos não delimitados.
Sampaio (2015)	Psi.	Empírica	T. de Limongi-França	Incubadoras de empresas de programa do SEBRAE-SP	Empreendedores

Albuquerque (1), Ferreira, Antloga e Maia (2015)	(1) Adm. Demais: Psi.	Empírica	EAAQVT	Agência reguladora, Autarquia, pública.	Concursados, estagiários e terceirizados. Administrativos/ atendimento
Torres, Ferreira, Rezende Ferreira (3) (2016)	Psi. (3) Adm.	Empírica	EAAQVT	Órgão público federal brasileiro – universidade pública	Trabalhadores terceirizados.
Campos (1) e Rueda (2) (2016)	(1) C. da Comput. (2) Psi.	Empírica	Walton	Diferentes empresas do Estado de Sergipe	Trabalhadores da indústria, comércio e serviços; CLT.
Carvalho-Freitas , da Silva, Tette, Veloso, Rocha (2018)	Psi.	Empírica	Walton	Não identificada	Amputados (26,8% dos respondentes estavam trabalhando)
Campos (1), Pisoni e Rueda (2020)	(1) C. da Comput. Demais: Psi.	Empírica	T. de Walton - utiliza a escala de Avaliação da QVT (Rueda et al, 2013)	Diferentes organizações, não identificadas.	Indivíduos que passaram ou não por uma transição de carreira
Rodrigues (2015)	Psi.	Análise documental	Teorias diversas	Revista Exame (volumes de 2000 a 2010, totalizando 11 exemplares).	Não se aplica trata das "melhores empresas para trabalhar".
Ferreira (2008)	Psi.	Teórica	EA	Não se aplica	Não se aplica
Ferreira (2011)	Psi.	Teórica	EA	Não se aplica	Não se aplica
Sampaio (2012)	Psi.	Revisão de Literatura	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica
Pracidelli e Hossler (2018)	Psi.	Análise crítica de modelo de QVT	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica: Análise crítica sobre modelo BPSO-96 a partir da teoria da atividade.

Ao analisarmos os 27 artigos listados no quadro 1, observamos que em relação ao ano de publicação dos artigos, trata-se de trabalhos recentes, tendo sido publicados entre os anos 2007 a 2020. Além disso, verificamos que se trataram em sua maioria de trabalhos empíricos (22), sendo também presentes, em menor proporção, trabalhos teóricos.

Sobre os trabalhos empíricos, podemos sistematizá-los em dois tipos: (i) trabalhos que tratam de apresentar uma caracterização da qualidade de vida no trabalho em algum contexto de trabalho ou de algum público específico, e/ou (ii) trabalhos que tratam da proposição, testagem ou desenvolimentos de instrumentos para diagnóstico da QVT. Ainda quando as

pesquisas empíricas, diferencia-se o trabalho de Rodrigues (2015), que aborda a temática da QVT tendo como objeto de análise as empresas consideradas como “melhores empresas para trabalhar”, e acessa informações sobre esse campo empírico por meio de análise documental.

Já quanto aos trabalhos teóricos: verificamos que dois deles se tratam de propostas de adaptação teórica ou metodológica para aplicação de outras teorias da área da psicologia para o estudo da temática da QVT (Ferreira, 2008 e 2011), um apresenta uma análise sistemática de literatura (Sampaio, 2012) e um apresenta uma análise crítica a respeito do modelo BPSO-96 de QVT a partir da teoria da atividade de Leontiev (Pracidelli e Hossler, 2018).

Notamos que estes 27 trabalhos foram escritos por 55 autores diferentes, sendo que cerca de 75% dos artigos foram escritos por mais de um autor concomitantemente. Quanto à sua formação, verificamos que em relação à área de formação, a maioria é de psicólogos, com a participação de autores formados também em Administração, Ciências Sociais, Ciência da Computação e em Engenharia Civil, o que é condizente dado o escopo desta pesquisa ter investigado a produção sobre a temática da QVT em base de peiódicos da área de psicologia. Além disso, identificamos que a maioria dos artigos é escrita em coautoria com doutores, que atuam como docentes em instituições de ensino superior, em sua maioria, públicas.

Referencias Tomadas como Embasamento Teórico

A análise dos 27 artigos permitiu identificar seis referenciais teóricos que têm sido tomados como embasamento para as análises sobre QVT na área de psicologia no Brasil na seguinte ordem de incidência: o embasamento mais recorrente tem sido (i) o modelo de análise da Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Richard E. Walton, presente em nove dos 27 artigos; em segundo lugar, a (ii) teoria da Ergonomia da Atividade (EA), presente em cinco dos 27 artigos; em terceiro lugar a (iii) teoria da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAAQVT), proposta por Mário César Ferreira, presente em três artigos dos

27 artigos e a (iv) teoria da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), proposta por Christophe Dejours, também presente em três dos 27 artigos; na sequencia aparece o (v) modelo de análise da Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Ana Cristina Limongi-França, presente em dois dos 27 artigos; e, finalmente o (vi) modelo de análise da Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Richard Hackman e Greg Oldham, presente em um dos 27 artigos. É importante salientar que a somatória do número de aparições acima apresentado não totaliza o número de artigos, isto ocorre porque alguns artigos mencionam terem tomado como referência teórica mais de uma teoria ou modelo, ao passo que outros artigos não mencionam adotar nenhuma referencia teórica de embasamento.

Ao longo da leitura dos trabalhos, notamos que muitos dos artigos, apesar de mencionarem de forma transparente qual a teoria que adotam como embasamento para suas análises, relatam em seu texto também teorias de outros autores para contextualizar os diferentes entendimentos a respeito do que seja "qualidade de vida no trabalho". Essa constatação permite mostrar a grande variedade de conceitos e entendimentos acerca do tema, sua constante evolução e importância ao longo dos anos, bem como a complexidade da produção teórica sobre a temática. Esta constatação reforça a necessidade de realização de pesquisas como a que aqui se apresenta, que busca em alguma medida sistematizar o conhecimento já produzido sobre a temática da QVT esclarecendo os vários embasamentos teóricos que vem sendo utilizados para compreensão e atuação sobre o tema, podendo servir como recurso introdutório para psicólogos e pesquisadores que venham a atuar com a temática em suas práticas. Visto que as seis abordagens elencadas anteriormente possuem produção teórica volumosa e complexa, neste trabalho vamos apresentá-las de forma sintetizada, a partir de apropriações destas teorias tal como relatadas nos artigos aqui analisados. Dessa forma, apresentamos a seguir as seis teorias identificadas como as que têm sido mais utilizadas como

embasamento teórico em publicações sobre Qualidade de Vida no Trabalho, na área de psicologia, no Brasil.

Modelo de análise da Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Walton

O modelo proposto por Richard E. Walton preconiza uma definição para "Qualidade de Vida no Trabalho" (QVT) que incorpora a ideia de equilíbrio entre os objetivos organizacionais e do trabalhador (Schirrmeister & Limongi-França, 2012). Segundo Rueda, Serenini e Meireles (2014), o modelo de Walton é um dos mais referidos na literatura científica internacional na temátiuca da QVT, e este fato é confirmado na presente pesquisa, visto esta ser a teoria que mais aparece como embasamento nos 27 artigos analisados.

Walton propõe seu modelo para o estudo de QTV em seu artigo, intitulado "*Quality of Working Life: What Is This?"*, de 1973, no qual o autor afirma que a expressão "Qualidade de Vida no Trabalho" deve sugerir um conceito amplo e abrangente que de conta de considerar demandas que estiveram no cerne desde os primeiros movimentos de reivindicações trabalhistas, além de incluir os então recentes desenvolvimentos de pesquisas de autores da chamada escola das relações humanas na teoria geral da administração, tais como considerações sobre necessidades e aspirações humanas, motivação e satisfação no trabalho, tais como o desejo por um empregador socialmente responsável. Richard E. Walton (1973) propõe oito categorias conceituais, que fornecem uma estrutura para analisar as características acerca da "Qualidade de Vida no Trabalho" em uma organização, quais sejam: (i) compensação justa e adequada, (ii) condições de trabalho seguras e saudáveis, (iii) oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana, (iv) oportunidade para crescimento contínuo e segurança de manutenção do vínculo de trabalho, (v) integração social na organização, (vi) constitucionalismo na organização do trabalho, (vii) trabalho e o espaço total da vida do trabalhador, e (viii) relevância social da vida no trabalho.

O modelo de análise da QVT proposto por Walton (1973) fornece uma estrutura para analisar as características da "Qualidade de Vida no Trabalho" em organizações de trabalho. É importante destacar, portanto, que se trata de um conceito teórico e de um modelo de análise que visa analisar o contexto de trabalho que as organizações proporcionam aos seus trabalhadores.

Outro ponto a se destacar é que propostas como as de Walton (1973) não especificam uma maneira única para a realização da coleta de informações para a realização da análise das oito categorias conceituais que propõe. Compreende-se a partir de pesquisas que utilizam esse referencial teporico que estas podem ser feitas tanto a partir da análise de documentos da organização, pelo relato dos gestores, por análises do trabalho realizadas por consultores externos à organização, assim como consultando os trabalhadores da organização sobre suas percepções a respeito do contexto de trabalho que vivenciam na organização, entre outros, sendo que essas consultas podem ocorrer via metodologias qualitativas (como entrevistas) e quantitativas (como por meio da aplicação de questionários). Além disso, o modelo de Walton é aplicado tanto na análise da QVT, de modo a realizar diagnóstico da percepção dos trabalhadores sobre seu contexto de trabalho, como no desenho do trabalho, quando do planejamento de recursos humanos, na criação dos cargos, estrutura de cargos e salários, por exemplo, caso em que gestores, analistas, consultores etc. ao desenhar o trabalho buscam levar em consideração essas oito dimensões de modo a enriquecer cargos já existentes, ou quando criam cargos.

Alguns dos referenciais teóricos em propostas posteriores ao trabalho seminal de Walton (1973) buscam desenvolver instrumentos para a análise da QVT, e as formas recomendadas (ou não recomendadas) para a produção dessas informações é um dos pontos de divergência entre as várias teorias. Destaca-se esta constatação, para novamente, retomá-la futuramente, quando

se forem analisar os referencias teóricos adotado nas pesquisas sobre QVT em Psicologia no Brasil, presentes nesse trabalho.

Ergonomia da Atividade

Identificada como embasamento teórico em cinco dos 27 artigos aqui analisados, a teoria da Ergonomia da Atividade aparece em segundo lugar dentre as mais utilizadas como referencial de embasamento em pesquisas que tratam da tenmática da Qualidade de Vida no Trabalho.

Ferreira (2008) destaca que teoria da Ergonomia da Atividade surge como uma abordagem de filiação teórico-metodológica na produção científica franco-belga, a Ergonomia. De acordo com o autor, a Ergonomia da Atividade surgiu na França e na Bélgica ao final da Segunda Guerra Mundial, sendo articulada com o movimento operário na busca por transformações de situações de trabalho, numa forma de atender demandas sindicais e proporcionar a melhoria das condições de trabalho e garantir a saúde dos trabalhadores.

Segundo Ferreira (2008), cabe ressaltar que, diferentemente da teoria de Walton (1973), na qual o autor utiliza de forma transparente o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a relação entre a teoria da Ergonomia da Atividade e o campo de pesquisa e intervenção que se convencionou denominar de QVT, não é evidente. Portanto, apesar dessa teoria ser utilizada por psicólogos como embasamento para analisar e refletir a respeito de QVT, ela não surge com essa finalidade e relação direta, sendo essa relação construída por outros pesquisadores.

Segundo Leite, Ferreira e Mendes (2009), a Ergonomia da Atividade é uma abordagem científica que busca averiguar a relação entre os indivíduos e o contexto de trabalho em que se inserem, e cujo objetivo central é compreender indicadores críticos presentes nos contextos de trabalho, para então transformá-los a partir de uma solução de compromisso que atenda as necessidades e objetivos de trabalhadores, gestores, usuários e consumidores. Ferreira (2008)

destaca que o foco do olhar teórico-metodológico da teoria da Ergonomia da Atividade inclina-se para a individualidade do ato de trabalhar de cada indivíduo, seja em contextos de trabalho semelhantes ou diferentes.

Disso decorre a compreensão de que a análise e intervenção sobre QVT em organizações de trabalho a partir desse referencial teórico não seriam realizadas a partir de informações que não provenham dos próprios sujeitos que trabalham. Isto é, não se deveria, a partir desse referencial, realizar uma análise apenas da organização formal do trabalho, tal como proposta ou pretendida pela gestão, nem somente a partir de observações de agentes externos ao trabalho.

Ferreira (2008) destaca que as dimensões analíticas centrais da Ergonomia da Atividade são: (i) o contexto de trabalho; (ii) o(s) indivíduo(s); e (iii) o trabalho.

O contexto de trabalho seria a dimensão analítica que diz respeito ao meio físico, instrumental e social onde a atividade de trabalho é realizada. Genericamente, pode ser designado como a unidade produtiva onde o trabalho ocorre, ou o Contexto de Produção de Bens ou Serviços (CPBS) (Ferreira, 2008). O contexto de trabalho remete aos parâmetros estruturadores da ação humana, que se manifestam especialmente sob a forma de informações econômicas ou institucionais, políticas de pessoal, determinações jurídicas externas, localização espacial, condições de trabalho, organização do processo de trabalho e tarefas prescritas, bem como as relações socioprofissionais que se estabelecem no, e em decorrência do trabalho. A compreensão do desempenho no trabalho e o diagnóstico dos elementos do contexto de trabalho seriam inseparáveis, sendo que ambos podem estar na origem de erros ou acidentes de trabalho, bem como fatores de sofrimento e adoecimento do trabalhador (Ferreira, 2008).

Outra dimensão analítica fundamental para a Ergonomia da Atividade seria a do(s) indivíduo(s) - trabalhador ou trabalhadora. Essa abordagem teórica busca frisar sua

compreensão de que os indivíduos são sujeitos ativos, portanto, que pensam, agem e sentem e que, por meio de sua atividade laboral constróem e reconstróem sua experiência de trabalho a cada dia. Diferentemente de outras abordagens gerencialistas da QVT, ou mesmo de outras abordagens da Teoria Geral da Administração, como a administração científica - em que se entende que o indivíduo deve se ajustar à necessidade do trabalho, em Ergonomia da Atividade a diversidade e as variabilidades interindividuais assumem valor central na concepção de indivíduo, sendo estes fatores tomados como imprescindíveis para compreender comportamentos em situações de trabalho (Ferreira, 2008).

A dimensão analítica do trabalho abrange dois eixos complementares: o primeiro visa o trabalho por seu caráter histórico e antropogenético como traço caracterítico e possibilitador de existência da espécie humana. O segundo, o trabalho como ação humana de caráter adaptativo, meio pelo qual os trabalhadores enfrentam as contradições presentes em seus contextos de trabalho, com a finalidade de cumprir tarefas prescritas, concomitantemente com a garantia de seu bem-estar (Ferreira, 2008).

Apesar da teoria da Ergonomia da Atividade não possuir em sua proposta original origem relação direta com o conceito de QVT, seu histórico de surgimento e pressupostos são condizentes com uma preocupação que foca o trabalho e visa compreender e contribuir para o bem-estar do trabalhador ao mesmo tempo em que visa compreender e modificar os processos produtivos.

Verificamos assim como essa teoria toma como objeto de análise um fenômeno semelhante ao nomeado e disseminado no discurso gerencial, e mesmo no senso comum, como sendo QVT, porém abordando, teorizando e propondo intervenções num sentido diferente daquelas teorias que tradicionamente adotam essa nomenclatura. O escopo desta pesquisa não permite concluir, mas hipotetizamos que esse seja um motivo que faz com que psicólogos que

se baseiam na teoria da Ergonomia da Atividade para analisar contextos de trabalho, na sua relação com o indivíduo, com o trabalho e os impactos subjetivos desta relação para os sujeitos busquem relacioná-la em seus relatos de pesquisa ao conceito de QVT, e fazem isso ao mesmo tempo buscam frisar em seus textos quais as distinções de sua teoria de embasamento em relação àquelas que cunham e adotan o conceito tradicional gerencialista de QVT.

Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho

Sendo tomada como embasamento teórico em três dos 27 artigos identificados nessa pesquisa, a teoria da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAAQVT) refere-se a uma abordagem proposta por Mário César Ferreira, psicólogo, doutor em Ergonomia e professor titular no departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB).

A teoria da EAAQVT toma como referencial teórico-metodológico mais amplo a Ergonomia da Atividade e propõe de forma explicita sua aplicação àquilo que se convencionou chamar e se disseminou como QVT. A inovação na teoria proposta se dá à compreensão e transformação dos contextos de trabalho por meio da promoção da QVT fundamentada no olhar dos trabalhadores (Torres, Ferreira & Ferreira, 2016). Assim, a proposta de Mário César Ferreira (2008, 2011b, 2011c, 2012) é colocada como alternativa para se identificar os fatores geradores do mal-estar no trabalho, para promover e resgatar o sentido humano do trabalho, tomando a eficiência e a eficácia organizacional como resultantes de um contexto de trabalaho em que ocorre a percepção de bem-estar e sentimento de felicidade no trabalho (Albuquerque, Ferreira, Anloga & Maia, 2015).

O conceito de QVT adotado nessa abordagem englobaria duas perspectivas independentes: (i) sob a ótica das organizações, a QVT diria respeito ao sistema e às práticas de gestão utilizadas pela organização para promover uma boa qualidade de vida ao trabalhador

naquela organização, tais como políticas e práticas de gestão que se destinariam a promover bem-estar individual e coletivo, desenvolvimento pessoal, cidadania organizacional, entre outros, referindo-se assim àquilo que é formalmente destinado pela organização para essa finalidade; (ii) sob a ótica dos trabalhadores, qualidade de vida no trabalho diria respeito às concepções que os trabalhadores fazem em relação ao contexto de trabalho em que estão inseridos e ao trabalho que realizam, como por exemplo, as vivências de bem-estar e sofrimento no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidades de crescimento profissional e de respeito à individualidade, entre outros.

Para além desses conceitos, outras duas noções são utilizadas para a compreensão e transformação das situações de trabalho, sendo elas as noções de bem-estar e mal-estar no trabalho, expressas nas representações e relatos dos trabalhadores (Torres, Ferreira & Ferreira, 2016). Para a EAAQVT, bem-estar no trabalho refere-se a um sentimento agradável que se origina nas situações de trabalho, manifestando-se de forma individual ou coletiva, sendo que o mal-estar no trabalho, por sua vez, remete a sentimentos desagradáveis (Albuquerque, Ferreira, Antloga & Maia, 2015).

Antloga, Pinheiro, Maia e Lima (2014) apontam que estudos realizados segundo a EAAQVT indicam que vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho estão ligadas a fatores estruturantes de QVT, o que sinalizaria a importância de atuação na alteração desses fatores para erradicação ou atenuação dos indicadores críticos relacionados às exigências do trabalho.

As categorias conceituais destacadas como os fatores que estruturam a QVT em um determinado contexto de trabalho a partir da abordagem da EAAQVT são divididas analíticanente nos seguintes conjuntos de elementos: elementos que compõe (i) as condições de trabalho; (ii) a organização do trabalho; (iii) as relações socioprofissionais do trabalho; (iv)

reconhecimento e crescimento profissional; e (v) elo entre trabalho e vida social (Antloga, Pinheiro, Maia & Lima, 2014).

A abordagem da EAAQVT propõe ainda a análise das possibilidades de reconhecimento e crescimento profissional no trabalho tais como possibilidades de reconhecimento existencial, institucional, de realização profissional, de sua dedicação, e ds resultados alcançados, bem como às oportunidades de ao crescimento profissional, os incentivos, a justiça e equidade; e também a análise do elo entre trabalho e vida social, isto é as percepções do trabalhador sobre o trabalho, sobre o conexto de trabalho e suas vicências de prazer, bem-estar, zelo, tempo no trabalho, reconhecimento social, entre outros e suas relações com demais esferas da vida social do trabalhador (Antloga, Pinheiro, Maia & Lima, 2014).

Percebe-se que ao aplicar a Ergonomia da Atividade à QVT, seu propositor buscou assim como na proposta original de Walton (1973), estabelecer dimensões de análise e uma definição do que seria uma qualidade de vida no trabalho, propondo, portanto, a análise do trabalho em organizações concretas e delimitadas. Aqui, tal como na proposta da Ergonomia da Atividade, busca-se garantir que esta análise seja realizada a partir do ponto de vista dos trabalhadores em relação à sua situação de bem-estar na prática de seu trabalho nessas organizações, e não do ponto de vista da organização formal, ou seja, que ultrapasse aquilo que foi planejado ou proposto, mas que se analise aquilo que de fato ocorre, a partir de quem vivencia o trabalho.

Psicodinâmica do Trabalho

Assim como a teoria da EAAQVT, a Psicodinâmica do Trabalho (PdT) também foi mencionada como tendo sido utilizada como referêncial teórico por três dos 27 artigos identificados nessa pesquisa.

Proposta por Christophe Dejours, a Psicodinâmica do Trabalho visa estudar a dinâmica das relações entre organização do trabalho e os processos de subjetivação, sendo esses descritos pelas vivências de prazer e sofrimento, pelas estratégicas de mediação do sofrimento diante das contradições da organização do trabalho e pelas patologias geradoras de adoecimento (Leite, Ferreira & Mendes, 2009). Dessa forma, importa para essa abordagem compreender de que modo os trabalhadores atingem certo equilíbrio psíquico, mesmo que submetidos a condições de trabalho desestruturantes (Merlo & Mendes, 2009).

Conforme Leite, Ferreira e Mendes (2009), dependendo das exigências da organização do trabalho, a subjetivação do trabalhador pode converter-se em uma ferramenta útil de exploração em prol de uma ideologia produtivista, do desempenho e da excelência. Um exemplo disso é a autoaceleração, sendo este um modo de esquivar-se da realidade que faz sofrer, ao mesmo tempo em que colabora para aumento da produção. O sofrimento, nesse cenário, se mantém e, falhando as mediações, acaba comprometendo a qualidade de vida do trabalhador, gerando patologias diversas (Leite, Ferreira & Mendes, 2009). A PdT compreende que o sofrimento, portanto, opera como um mobilizador dos investimentos dos sujeitos: pode ser direcionado em investidas para a transformação da realidade que faz sofrer; ou, pode levar à somatização, ao desenvolvimento de estratégias defensivas individuais e coletivas, e em seu extremo, ao adoecimento (Merlo & Mendes, 2009).

Cabe salientar que diferentemente da proposta de Walton (1973) anteriormente apresentada, a teoria da PdT preconiza seu direcionamento ao sujeito trabalhador como unidade de análise e intervenção. Com destaque para o fato de explicitamente direcionar-se ao coletivo dos trabalhadores de uma organização, de forma a buscar intervenções direcionadas a análise da organização do trabalho em que os trabalhadores estão inseridos, e não a atos terapêuticos de indivíduos isolados (Merlo & Mendes, 2009).

Ainda em relação ao método, diferentemente de abordagens teóricas que aceitam análises organizacionais a partir da organização formal, tal como descrita nos documentos da organização ou do que planejam e propõe os gestores - ou que consultam os trabalhadores, mas o fazem via instrumentos, exclusivamente com intuito de coleta de informações, quantitativos ou qualitativos (questionários, inventários, entrevistas padronizadas, individualizadas ou não, grupos focais, entre outros), instrumentos que atuam num sentido estrito de coletar as percepções dos trabalhadores para que sejam formados diagnósticos que serão relatados/apresentados à gestão para que então realizem, se, e como, entenderem necessário, alterações no contexto de trabalho. Para teoria proposta por Dejours, é imprescindível que haja espaço de fala e escuta acerca do sofrimento dos trabalhadores, para que este seja compreendido, interpretado e elaborado pelos mesmos num espaço público de discussão (Peçanha & Campana, 2010). Conforme Peçanha e Campana (2010) a oportunidade de reestruturação dos processos de subjetivação, em coletivo, conduz o trabalhador a refletir e mobilizar-se para a transformação da organização do trabalho, de forma a emancipar-se e reapropriar-se de si mesmo, do coletivo e de sua condição de poder.

Um diferencial metodológico característico da abordagem da PdT é que este processo, de análise dos discursos e escuta de dimensões subjetivas, proposto por essa teoria embasa-se nos princípios e na compreensão psicanalítica (Peçanha & Campana, 2010).

Dessa forma, a PdT, além de uma abordagem de pesquisa, também é um modo de ação na organização do trabalho, que busca tomada de consciência pelos trabalhadores e possibilidades de reconstruir relações socioprofissionais e a própria organização do trabalho, sendo estes alguns dos fatores provocadores de sofrimento e, portanto, dos prejuízos à qualidade de vida dos trabalhadores (Leite, Ferreira & Mendes, 2009).

Merlo e Mendes (2009) realizam uma revisão da literatura e constatam que a produção científica com referência em PdT é ampla na área de Psicologia no Brasil. No entanto, quando se trata da produção de psicólogos sobre a temática da QVT ela é apenas marginalmente presente. A que isso se deve? Percebemos como a PdT é uma abordagem que busca compreender a relação entre contexto de trabalho e vivências subjetivas de prazer, sofrimento e adoecimento no trabalho, no entanto o termo "Qualidade de Vida no Trabalho" não é um conceito proveniente desta abordagem teórica, assim, embora possa se dizer que versem sobre fenômenos análogos esse é um termo que não faz parte usual do vocabulário desta abordagem. Ainda assim, identificamos nesta pesquisa que alguns trabalhos que se apoiam no referencial da PdT buscam em seus textos estabelecer uma aproximação de seu entendimento com o as teorias disseminadas sobre QVT. Assim, ainda que nesta revisão tenhamos identificado apenas três trabalhos que explicitamente buscam relacionar PdT com o conceito de QVT, reconhecemos a existência de diversos outros trabalhos em PdT que abordam fenômenos organizacionais e do trabalho que são semelhantes sem precisar realizar essa aproximação com as teorias sobre QVT. Ressalta-se que essa não é uma questão problemática para as pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho, mas sim uma limitação dos procedimentos metodológicos adotados na realização desta pesquisa, que buscava a princípio identificar as pesquisas, usos e teorias especificamente relacionadas ao conceito de QVT, e que em sua realização identifica que no Brasil, na área de Psicologia, já se consolida o debate deste conceito com outros conceitos provenientes de abordagens teóricas distintas.

Modelo de análise da Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Limongi-França

Utilizada como referência teórica por dois dos 27 artigos identificados nessa pesquisa, o modelo de análise da QVT proposto por Ana Cristina Limongi-França compõe uma abordagem biopsicossocial, sendo acrescido da dimensão organizacional pela autora.

Segundo Schirrmeister e Limongi-França (2012), seu conceito de QVT é originado a partir da Medicina Psicossomática, com constibuições do psiquiatra social Lipowski, que assinalava a importância dos aspectos psicossociais no aparecimento de sinais, sintomas e doenças, além da relevância da presença de suportes sociais na redução de agravantes à saúde, de forma a proteger a vida no, e para além do, trabalho (Schirrmeister & Limongi-França, 2012).

Schirrmeister e Limongi-França (2012) definem QVT como a percepção de um somatório de escolhas de bem-estar, que podem estar atreladas a hábitos saudáveis pessoais, familiares e organizacionais em meio ético e sustentável, que interferem nas condições da vida no trabalho. O modelo proposto pela autora considera quatro dimensões que definem a QVT, sendo que estes podem manifestar-se em diferentes combinações e intensidades, embora sejam todos interdependentes (Schirrmeister & Limongi-França, 2012). Juntamente com modelo de análise de QVT proposto por Limongi-França e de suas dimensões, foi desenvolvido e validado pela autora o instrumento de diagnóstico de QVT chamado modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96) (Brito, Obregon, Silva e Lopes, 2015). O instrumento em formato de questionário propõe relacionar a QVT entre a performance da organização e a satisfação do empregado (Sampaio, 2015).

Conforme Sampaio (2015) as quatro dimensões de análise propostas no modelo BPSO-96 são: (i) dimensão biológica: diz respeito às características herdadas ou adquiridas no nascimento e ao longo da vida, incluindo metabolismo, resistências e vulnerabilidades do corpo. Relaciona-se aos aspectos de saúde, como hábitos de alimentação e atividades físicas; (ii) dimensão psicológica: refere-se aos processos emocionais e intelectuais, conscientes ou inconscientes, que caracterizam a personalidade e o modo de perceber e se relacionar com o mundo. Essa dimensão também é composta por parâmetros de avaliação do desempenho, da

renda, da vida pessoal e da relação com o negócio e com os colaboradores; (iii) dimensão social: relaciona-se aos valores e expectativas em relação aos indivíduos com os quais se convive, além dos aspectos da interação com grupos sociais e diferentes comunidades. Engloba, também, lazer, vida familiar, relacionamento no trabalho e prospecção para o futuro; (iv) dimensão organizacional: remete ao significado do trabalho na própria empresa, incluindo inferências de imagem, burocracia, processos e tecnologias e desenvolvimento profissional.

Modelo de análise da Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Hackman e Oldham

Tomada como referencia teórica por apenas um dos 27 artigos identificados nessa pesquisa, a proposta de Richard Hackman e Greg Oldham, procura se estabelecer como uma perspectiva humanista da QVT (Sampaio, 2012). Essa abordagem concentra as medidas de QVT na satisfação com o trabalho, sendo este um indicador relacionado a condições intrínsecas do indivíduo e do coletivo, com vistas aos constituintes da organização do trabalho (Sampaio, 2012).

Assim como na Teoria de Walton (1973), nessa teoria os autores também não apresentam um conceito para a QVT, mas propõem o Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa (Rezende & da Silva, 2008). Nessa proposta, as "dimensões da tarefa" influenciam "estados psicológicos críticos", e estes últimos acabam por gerar os "resultados pessoais e do trabalho". É interessante ressaltar que a dimensão "necessidade individual de crescimento" é tomada como a que desempenha um papel de estímulo sobre essa rede de fatores determinantes de QVT.

Desmembrando os fatores para melhor entendimento, temos que, conforme Rezende e da Silva (2002) as dimensões da tarefa são compostas por: (i) variedade de habilidades, isto é: nível em que o desempenho da tarefa implica a realização de gama de atividades variadas, abrangendo e utilizando diversas habilidades de um mesmo indivíduo; (ii) identidade da tarefa, isto é: nível em que a tarefa propõe a realização de um trabalho identificável e integral, realizado

do começo ao fim, com resultados concretos; (iii) significação da tarefa: nível em que a tarefa possui repercussão sobre a vida ou trabalho de outras pessoas, na organização ou ambiente externo; (iv) autonomia: nível em que a tarefa provê liberdade, independência e possibilidade de planejar e determinar os procedimentos da realização de seu próprio trabalho; (v) feedback intrínseco e extrínseco, isto é: nível em que o sujeito obtém claras informações sobre seu desempenho por meio da realização de sua própria tarefa e por meio de seus superiores, colegas ou clientes; finalmente (vi) contato, que diz respeito ao grau em que o sujeito trabalha em equipe ou lida com outros integrantes da organização ou com clientes. A análise do grau dessas dimensões seria parâmetro para a avaliação do "potencial motivacional da tarefa" (Rezende & da Silva, 2008).

Quanto aos "estados psicológicos críticos", remeteriam à tendência natural do sujeito para seu trabalho e seu nível de conhecimento acerca da função na organização como um todo. Conforme Rezende e da Silva (2008) este fator constitui-se: da (i) significância percebida do trabalho: nível de percepção acerca do significado e validade da tarefa; (ii) da responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho: nível de responsabilidade sentida pelo sujeito acerca dos resultados de uma tarefa realizada; (iii) do conhecimento dos resultados do trabalho: nível de conhecimento e compreensão acerca do modo e das consequências de como ele de fato desempenha a tarefa.

Hackman e Oldham, a partir de sua teoria exposta acima, desenvolveram o "Job Diagnostic Survey" (JDS), sendo este uma ferramenta de coleta de dados validada e empregada para pesquisas de QVT. A ferramenta possibilita o diagnóstico de contextos de trabalho, indicando necessidades de reestruturação com vistas ao aumento de produtividade e motivação do trabalhador. Além disso, permite a realização de avaliações a respeito dos impactos causados pelas mudanças de trabalho do indivíduo (Rezende & da Silva, 2008).

Apresentamos até aqui as seis teorias que vem sendo tomadas como embasamento em pesquisas sobre QVT publicadas na área de Psicologia no Brasil. Pudemos verificar que suas propostas se aproximam em algumas características e se distanciam em outras, no entanto as seis referências teóricas concordam que o fenômeno conhecido como QVT se refere a uma categoria de análise da organização, isto é, propõe analisar como é a qualidade de vida de trabalhadores que atuam em uma realidade organizacional concreta e delimitada, bem como compreendem que as condições de QVT são distintas em diferentes lugares em uma mesma organização, isto é: faz diferença ocupar diferentes cargos, desenvolver diferentes atividades, atuar em diferentes equipes, com diferentes pessoas, sendo fatores que fazem com que a qualidade de vida no trabalho em uma mesma organização possa ser diferente para seus vários trabalhadores.

Daí o interesse do presente trabalho, de identificar que organizações já foram investigadas pelas pesquisas sobre QVT na área de Psicologia no Brasil, e de se buscar analisar que conclusões já foram construídas, bem como identificar que populações dentro das organizações já foram. Apresentaremos a seguir sobre esses dois pontos: organizações e populações de enfoque já estudados em pesquisas sobre QVT na área de Psicologia no Brasil.

Perspectivas e Desafios para a Pesquisa em QVT em Psicologia

Esta pesquisa teve como objetivo identificar e analisar os enfoques dados ao tema QVT em artigos publicados em periódicos brasileiros da área de Psicologia. A revisão sistemática de literatura realizada permitiu as seguintes conclusões: foram identificados 27 artigos que versam sobre o tema QVT na área de Psicologia no Brasil, fato que demonstra este ser um tema cuja produção a respeito não é escassa. Vale ressaltar, ainda, que o contexto de produção de pesquisas sobre a temática mostra-se recente, sendo possível encontrar publicações desde o ano de 2007 até o ano de 2020, indicando a relevância atual desse assunto para a área de Psicologia.

No que se refere às teorias utilizadas como referência em pesquisas que mencionam o conceito de QVT na área de Psicologia, foram apresentadas, por ordem de aparição, um total de seis, sendo elas (i) o modelo de Walton (1973); (ii) a Ergonomia da Atividade; (iii) a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAAQVT); (iv) a Psicodinâmica do Trabalho; (v) o modelo proposto por Limongi-França; e (vi) o modelo proposto por Hackman e Oldham. Essas teorias, apesar de diversas e até mesmo discrepantes entre si em alguns momentos, entendem que a QVT depende de fatores da própria organização para se sustentar, englobando aqui questões voltadas a boas condições de trabalho, questões legais, reconhecimento e segurança, contexto social e situações até mesmo externas ao trabalho, como lazer e situação familiar. Vale salientar, porém, que a teoria mais utilizada tem sido a teoria de Walton que não possui como foco central as considerações do próprio trabalhador e sim características da própria organização. Para outras teorias aqui contextualizadas, essas considerações são de extrema relevância, tornando a QVT uma temática cuja pesquisa pode ter justificativa prática de realização mais localizada (resolver problemas concretos de organizações e trabalhadores) e também generalista (desenvolvendo conceitos e teorias que permitam pensar o trabalho e sua relação com a subjetividade nos mais variados campos de atuação). Após a leitura e análise das teorias, entende-se que a análise de fatores da organização, somada com as considerações do trabalhador a respeito de seu trabalho, são essenciais para um diagnóstico mais completo, contribuindo para a diminuição dos índices atuais de adoecimento e da precarização do trabalho, visando uma atuação preventiva e de implementação e/ou manutenção de QVT.

Ainda sobre os referenciais teóricos que vem sendo utilizados em publicações de psicologia sobre QVT, é interessante notar que abordagens críticas em psicologia do trabalho, tais como as chamadas clínicas do trabalho (como a EA e PdT) têm sido colocadas por autores

como propostas alterativas à abordagem gerencialista de QVT. Reconhecemos que o termo "Qualidade de Vida no Trabalho" (QVT) é cunhado e disseminado no campo dos estudos organizacionais a partir de abordagem que consideramos gerencialista, e percebemos que na publicação brasileira em psicologia sobre essa temática há pesquisadores que buscam se aproximar, e mesmo disputar o termo, a partir de outras referências teóricas que se constituem em abordagens de psicologia do trabalho mais comprometidas com os trabalhadores do que com a gestão.

Em se tratando das organizações investigadas nas pesquisas brasileiras na área de Psicologia sobre QVT, nota-se que há uma grande diversidade de locais, ao mesmo tempo em que muitas não foram especificadas, impedindo uma análise mais rica e fidedigna. No geral, as instituições em maior evidência foram as hospitalares, financeiras, universidades federais e institutos de pesquisa. Houve também, dos artigos que abordaram organizações - mesmo que por viés teórico e documental -, um foco maior em instituições públicas em relação às privadas, apesar da grande maioria dos artigos não mencionarem essa informação, impossibilitando maiores conclusões. Nesse mesmo contexto encontram-se as populações estudadas, que foram descritas de formas distinta pelos autores e categorizadas nessa pesquisa por (i) agrupamento por vínculo de contratação; (ii) agrupamento sem diferenciar áreas específicas; (iii) agrupamentos de diversas áreas de atuação similares entre si; (iv) grupos de enfoque de diversas áreas, porém diferentes entre si; e (v) agrupamentos por áreas específicas. Apesar de uma leve tendência para alguns cargos e áreas, a multiplicidade de formas utilizadas para relatar acerca dos agrupamentos propostos impossibilita uma inferência maior sobre quais os publicos já estudados. Defendemos que seria pertinente maior transparencia por parte dos pesquisadores no relato acerca das organizações e população estudadas, de forma a trazer maiores informações que permitam conclusões e indagações concretas sobre os resultados.

Defendemos que uma revisão sistemática de literatura como a que aqui se propõe pode contribuir: para pesquisadores da área de QVT que, com os dados aqui sintetizados podem buscar novos horizontes de pesquisa, com novos grupos de enfoque e organizações, bem como melhorar a qualidade de seus relatos de pesquisa; para profissionais que atuam com QVT em organizações: que terão aqui compiladas as teorias brasileiras mais utilizadas, de forma a aplicá-las em suas empresas em prol dos trabalhadores; ademais, para os próprios psicólogos organizacionais, do trabalho e mesmo clínicos, que podem se beneficiar das reflexões aqui apresentadas acerca da qualidade de vida no trabalho e suas relações com a subjetividade.

Referencias

Albuquerque, V., Ferreira, M. C., Aantloga, C. & Maia, M. (2015). Representações de qualidade de vida no trabalho em uma agência reguladora brasileira. *Revista Subjetividades*, Fortaleza, v. 15, n. 2, p. 287-301, ago. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.phpscript=sci_arttext&pid=S2359076920150002000 12&lng=pt&nrm=iso

Antloga, C. S., Pinheiro, I., Maia, M. & Lima, H. K. B. de. (2014). Mal-estar no trabalho: representações de trabalhadores de um orgão público de pesquisa. *Revista Subjetividades*, Fortaleza, v. 14, n. 1, p. 126-140, abr. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359076920140001000 12&lng=pt&nrm=iso

Barros, M. M. dos S., Araújo, M. R. M. & Johann, R. L. V. (2013). O cuidador merece cuidado: estudo sobre qualidade de vida em profissionais de saúde mental. *Revista Psicologia e Saúde*, Campo Grande, v. 5, n. 1, p. 32-39, jan-jun. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177093X20130001000 06&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 10 mar. 2019.

Brito, L. C., Obregon, S. L., Silva, A. H. & Lopes, L. F. D. (2015) Adaptação do modelo BPSO-96 de qualidade de vida no trabalho a profissionais do gênero feminino**.** *Saber Humano, Restinga Sêca*, v. 5, n. 7, p. 89-105, jul-dez. https://saberhumano.emnuvens.com.br/sh/article/download/88/113

Brusiquese, R. G. & Ferreira, M. C. (2012). Inovações tecnológicas e organizacionais em escritórios e os impactos na qualidade de vida no trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 1-16, jun.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172012000100002&lng=pt&nrm=iso

Campos, M. I. de. & Rueda, F. J. M. (2016). Assédio moral: evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho**.** *Avaliação Psicológica*, Itatiba, v. 15, n. 1, p. 21-30, abr. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677047120160001000 04&lng=pt&nrm=iso

Carneiro, T. L. & Ferreira, M. C. (2007). Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira**.** *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 7, n. 1, p. 131-158, jan-jun. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S19846657200700010000 7&lng=pt&nrm=iso

Carvalho-Freitas, M. N., Marques, A. L. & Almeida, L. A. D. de (2009). Pessoas com Deficiência: Comprometimento Organizacional, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho**.** Gerais: *Revista Interinstitucional de Psicologia*, Juiz de Fora v. 2, n. 2, p. 92 - 105, dez. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983822020090002000 05&lng=pt&nrm=iso

Carvalho- Freitas, M. N. De, Silva, V. A. Da, Tette, R. P. G., Veloso, H. de S. & Rocha, P. C. (2018). Retorno às atividades laborais entre amputados: Qualidade de vida no trabalho, depressão e ansiedade**.** *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Brasília*, v. 18, n. 4, p. 468-475, out-dez. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572018000400003&lng=pt&nrm=iso

Descamio, D. & Lunardelli, M. C. (2007). Saúde e qualidade de vida na empresa familiar. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 7, n. 1, p. 159-178, jan-jun. <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572007000100008&lng=pt&nrm=iso.

Ferreira, M. C. (2008). A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 83-99, jun. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172008000100007&lng=pt&nrm=iso

Ferreira, M. C. (2011). A Ergonomia da Atividade pode Promover a Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões de Natureza Metodológica. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 11, n. 1, p. 8-20, jan-jun.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572011000100002&lng=pt&nrm=iso

Galvão, T. F., Pansani, T. de S. A. & Harrad, D. (2015). Principais itens para relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises: A recomendação PRISMA. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, Brasília, v. 24, n. 2, p. 335-342, abr-jun 2015. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2237-96222015000200335&lng=en&nrm=iso

Leite, J. V., Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2009). Mudando a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 109-123, jul-dez. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200010&lng=pt&nrm=iso

Merlo, A. R. C. & Mendes, A. M. B. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 141-156. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000200002&lng=pt&nrm=iso

Monteiro, J. K., Maus, D., Machado, F. R., Pesenti, C., Bottega, D. & Carniel, L. B. (2007). Bombeiros: Um Olhar Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. *Psicologia Ciência e Profissão, Brasília*, v. 27, n. 3, p. 554-565, set. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932007000300014&lng=pt&nrm=iso

Peçanha, D. L. & Campana, D. P. (2010). Avaliação quali-quantitativa de intervenção com Yoga na promoção da qualidade de vida em uma universidade. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, São Paulo, v. 78, n. 1, p. 199-218, jun. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2010000100014&lng=pt&nrm=iso

Pracidelli, F., & Rossler, J. H. (2018). Análise crítica do modelo BPSO-96 de QVT a partir da teoria da atividade de A. N. Leontiev. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, *39*(2), 181-196. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-54432018000200006&lng=pt&tlng=pt.

Pizzinato, A., Carlotto, M; S., Cé, J. P. & Conceição, I. K. (2014). Significados do trabalho e qualidade de vida percebida em trabalhadores do judiciário. *Gerais, Rev. Interinst. Psicol.*, Dez, vol.7, no.2, p.188-198. ISSN 1983-8220 http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202014000200007&lng=pt&nrm=iso

Rego, R. M. (2007). Expressão Artística e Teleatendimento: Perspectivas para a Melhoria de Qualidade de Vida no Trabalho. *Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 27, n. 3, p. 376-395. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932008000100015&lng=pt&nrm=iso.

Rezende, T. & Silva, R. M. da. (2008). A qualidade de vida no trabalho dos profissionais da área de enfermagem: um estudo a partir do modelo teórico de Hackman & Oldham. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, p. 685-703, dez. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812008000300010&lng=pt&nrm=iso

Rodriguez, R. R. J. (2015). Qualidade de vida no trabalho e ações socioambientais sustentáveis. *Revista Psicologia e Saúde*, Campo Grande, v. 7, n. 2, p. 177-185, jul-dez. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2015000200012&lng=pt&nrm=iso

Rueda, F. J. M., Lima, R. C. de. & Raad, A. J. (2014). Qualidade de vida e satisfação no trabalho: relação entre escalas que avaliam os construtos. *Boletim de Psicologia*, São Paulo, v. 64, n. 141, p. 129-141, dez. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432014000200003&lng=pt&nrm=iso

Rueda, F. J. M., Serenini, A. L. P. & Meireles, E. (2014). Relação entre qualidade de vida no trabalho e confiança do empregado na organização. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 303-314, jul-set. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000300006&lng=pt&nrm=iso

Rueda, F. J. M., Ottati, F., Pinto, L. P., Lima, T. H. de & Bueno, J. M. de P. (2013). Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, Itatiba, v. 12, n. 1, p. 43-50, abr. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000100007&lng=pt&nrm=iso

Sampaio, J. dos R. (2012). Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v.12, n. 1, p. 121-136, jan-abr. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100011&lng=pt&nrm=iso

Sampaio, M. E. de C. A (2015) percepção de qualidade de vida no trabalho de empreendedores iniciantes no estado de São Paulo. *Revista Brasileira de Psicodrama*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 6-13.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-53932015000100002&lng=pt&nrm=iso

Schirrmeister, R. & Limongi-França, A. C. A (2012). Qualidade de Vida no Trabalho: Relações com o Comprometimento Organizacional nas Equipes Multicontratuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 283-298, set-dez. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300004&lng=pt&nrm=iso.

Torres, C. C., Ferreira, M. C. & Ferreira, R. R. (2016). Trabalhadores Descartáveis? Condição de Terceirizado e Mal-Estar no Trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 715-735, set-dez. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812016000300004&lng=pt&nrm=iso

Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: what is it?.* Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21.

Rir para não chorar, chorar de rir: funções do humor no trabalho

Funções do humor no trabalho

Maria Julia Martinez

Fernanda Sousa-Duarte

(Universidade de Brasília)

Resumo: Esta pesquisa teve como objetivo investigar a função do humor no trabalho a partir do estudo de caso dos perfis de humor de bancários em redes sociais. Neste estudo, sob a perspectiva da Psicopatologia do Trabalho, utilizamos elementos de etnografia digital. Coletamos elementos textuais de 247 publicações do perfil @madrugabancario feitas entre 2018 e 2021. A partir de Análise de Conteúdo categorial temática, identificamos cinco categorias. Elas descrevem a relação dos bancários com os clientes, a venda de produtos e serviços bancários, a rotina do trabalho bancário, a vida financeira e a identidade do bancário. Os resultados indicam que, em um mesmo grupo profissional, o humor pode ter funções distintas com destinos diferentes ao sofrimento que ilustram: manutenção do status quo para alguns e criação de novas sociabilidades - e mesmo novas carreiras profissionais - para outros.

Palavras-chave: Humor; trabalho bancário; Psicopatologia do Trabalho.

You gotta laugh to keep from crying: humor at work

Humor at work

Abstract: This research aimed to investigate the role of humor at work from the case study of the humor profiles of bank employees on social networks. In this study, from the perspective of Psychopathology of Work, we used elements of digital ethnography. We collected 247

publications made by @madrugabancario between 2018 and 2021. We performed a content analysis of its textual elements, identifying five categories that describe the relationship between bank employees and customers, the sale of bank products and services, the routine of bank work, the financial life, and the banker's identity. The results indicate that in the same professional group, humor can function diversely, with different destinations to suffering. These findings illustrate the maintenance of the status quo for some and the creation of new sociability - and even new professional careers - for others.

Keywords: Humor; bank work; Psychopathology of Work.

Hay que reírse para no llorar: funciones del humor en el trabajo

Funciones del humor en el trabajo

Resumen: Este estudio investigó la función del humor en el trabajo a partir del estudio de caso de los perfiles de humor de los empleados bancarios en las redes sociales. En esta investigación, desde la perspectiva de la Psicopatología del Trabajo, utilizamos elementos de la etnografía digital. Recolectamos 247 publicaciones realizadas por @madrugabancario entre 2018 y 2021. Realizamos un análisis de contenido de sus elementos textuales, identificando cinco categorías que describen la relación entre los empleados bancarios y los clientes, la venta de productos y servicios bancarios, la rutina del trabajo bancario, la vida financiera, y la identidad de los empleados bancarios. Los resultados indican que en un mismo grupo profesional el humor puede funcionar de forma diversa, dando diferentes destinos al sufrimiento. Estos hallazgos ilustran el mantenimiento del statu quo para algunos y la creación de una nueva sociabilidad, e incluso nuevas carreras profesionales, para otros.

Keywords: Humor; trabajo bancario; Psychopathology of Work.

O uso do humor no trabalho tem sido retratado na literatura tanto negativamente - como forma de promover a discriminação ou eufemizar agressões - quanto positivamente - como forma de resistência à opressão e criação de novas sociabilidades no trabalho (Irigaray, Saraiva & Carrieri, 2010; Silva & Brito, 2014; Mesmer-Magnus, DeChurch & Wax, 2012). Com a democratização do acesso a internet, um fenômeno desponta nas redes sociais: páginas de humor criadas por e para uma categoria profissional específica. Dentre essas, as páginas de humor bancário se destacam. Seus conteúdos, publicados diariamente, versam sobre os desafios da vida bancária em memes e coadunam com achados da literatura sobre saúde mental e trabalho bancário: venda de produtos, cumprimento de metas e relações socioprofissionais como fonte de sofrimento no trabalho (Carvalho & Rodriguez, 2014; Marques & Giongo, 2016). Nesse sentido, esta pesquisa teve como objetivo investigar a função do humor no trabalho a partir do estudo de caso dos perfis de humor de bancários em redes sociais.

Humor no trabalho

O humor se constitui como um tema de grande importância no pensamento da civilização ocidental, remontando aos escritos de pensadores como Platão, Aristóteles, Kant e Freud (Santos, 2003). Contudo, mesmo sendo investigado ao longo dos anos, não existe ainda um conceito único ou uma teoria geral do humor. Essa complexidade em estabelecer um conceito reside na sua natureza subjetiva e em sua multidimensionalidade enquanto construto, podendo, enquanto fenômeno, ser associado a manifestações positivas e negativas (Martin, Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray & Weir, 2003; Vecchio, Justin & Pearce, 2009). Apesar das divergências, a maioria dos pesquisadores define o humor como um mecanismo de comunicação e interação social, relacionado a fatores cognitivos e emocionais, em um sujeito, grupo ou organização (Martin, 1996; Martin et al, 2003; Romero & Cruthirds, 2006;

Thorson & Powell, 1993). Assim como nas demais esferas da vida, o humor permeia o mundo do trabalho e das organizações, desempenhando funções de fortalecimento, enfraquecimento ou manutenção das relações interpessoais no ambiente de trabalho (Cooper, 2008).

A literatura sobre humor e trabalho se concentra nas áreas da administração e psicologia, podendo ser encontrados estudos teóricos e empíricos sobre a temática. Segundo Plester (2017), houve um aumento do interesse pelo humor nas organizações nos últimos anos, sendo que até 1990, a ênfase no fenômeno comportamental representava um desafio ao desenvolvimento de estudos na área (Westwood & Johnston, 2013). No final dos anos 1990, o humor foi positivamente relacionado ao bem-estar e satisfação no trabalho (Decker, 1987; Abramis, 1989), criatividade (Brotherton, 1996; Abramis, 1992), coesão grupal (Meyer, 1997), alívio de estresse (Meyer, 1997), liderança (Decker & Rotondo, 2001) e à construção de um bom entendimento entre clientes e colegas (Lovelock, 1995). O humor constitui ainda um recurso psicossocial potencialmente "protetor" ou "modificador" do processo de estresse (Cassel, 1974; Baker & Karasek, 2000). Pesquisas recentes reforçam esses benefícios em relação à comunicação, produtividade, bem-estar e saúde no ambiente de trabalho (Romero & Cruthirds, 2006; Silva & Brito, 2014; Mesmer-Magnus et al, 2012) mas, de forma geral, as funções do humor no trabalho permanecem ainda consideravelmente inexploradas.

Além das manifestações positivas do humor, pelo aspecto negativo, o humor no trabalho pode estar relacionado à sabotagem (Alcadipani, Hassard & Islam, 2018; Medeiros & Alcadipani, 2016), insatisfação no trabalho (Rodrigues & Collinson, 1995), formas de controle (Huber & Brown, 2017), bem como auxiliar processos de discriminação social (Irigaray et al 2010; Westwood & Johnston, 2012; Wood & Caldas, 2005). Desse modo, é preciso considerar a ambiguidade do humor: de forma positiva, o humor pode proporcionar descontração, criatividade e favorecer o apoio social, contudo, quando imposto, pode também

ser percebido de maneira negativa, como constrangimento psicológico e moral (Galasso, 2005), podendo atrapalhar a concentração, desrespeitar colegas e gerar conflito e mal-estar no trabalho (Santos, 2003).

Humor e Psicopatologia do Trabalho

Para a Psicopatologia do Trabalho, o humor no trabalho tem sido, em geral, considerado como uma estratégia defensiva para suportar o sofrimento no trabalho. Em termos empíricos, até o momento foi pouco investigado, surgindo enquanto resultado de pesquisas voltadas para a investigação da psicodinâmica do trabalho de diversos grupos profissionais como os taquígrafos (Alves, 2011), profissionais de informática (Martins, 2012), trabalho de monitoramento aéreo de trânsito (Medeiros, Martins & Mendes, 2017), artistas (Nascimento & Dellagnelo, 2018) e policiais militares (Marçal, Schlindwein, Barbosa & Silva, 2020). Esses trabalhos enfatizam duas funções contraditórias atribuídas às estratégias defensivas: a evitação da "loucura do trabalho" através da adaptação e a resistência à mudança fundada na estabilização das relações subjetivas com a organização do trabalho (Mendes, 1995).

Em seu estudo sobre o comportamento defensivo no trabalho, Mendes (1995) enfatiza a contradição das estratégias defensivas, afirmando que "por um lado, permitem a convivência com o sofrimento, por outro, podem levar à alienação das suas verdadeiras causas, o que evita o contato com o tédio, com a frustração e com o sentimento de impotência" (p. 32). Nessa pesquisa, a autora identificou a racionalização, o individualismo e a passividade como estratégias adotadas pelos trabalhadores diante de uma organização do trabalho rígida. Com relação ao humor, não abordado em seu estudo, surge ainda outra questão de contradições: seria simplesmente uma estratégia defensiva - guardando em si a

contradição de circular aquilo que faz sofrer, destacando o sofrimento, sem nunca tocá-lo - ou guardaria em si também o potencial de transformação daquilo que inconscientemente critica?

Para Gama e Mendes (2020), o humor no trabalho poderia distanciar os trabalhadores da patologia à medida em que os confronta com a angústia e constrói o discurso da falta que remete ao próprio desejo. Nesse sentido, a concepção das autoras desafia a caracterização do humor como estratégia defensiva, uma vez que esta última opera na manutenção ou camuflagem do sofrimento e que tende a não modificar "a realidade de pressão patogênica imposta pela organização do trabalho" (Mendes, 1995, p. 28). Para Gama (2018), o humor pode inaugurar um novo discurso social quando, originando-se do desamparo e, transcendendo sua função social, cumpre também uma função política de desestruturar discursos hegemônicos.

O humor no trabalho bancário

Individualismo, competitividade, sobrecarga de atividades complexas e arriscadas, incertezas sobre o futuro do emprego, exigência de autocontrole emocional exacerbado, metas e prazos irreais e a exigência constante por perfeição e superação são marcas da organização do trabalho bancário (Parparelli, 2011). No caso do trabalho em agências, destaca-se a emergência do bancário como vendedor com metas delineadas por superiores. Essa nova tarefa frequentemente coloca o bancário em dilemas éticos ao ter que vender produtos que não considera vantajosos para os clientes. Além disso, tem-se também a pressão para que o atendimento seja feito no menor tempo possível (Marques & Giongo, 2016). Dessa forma, têm-se caracterizado a organização do trabalho bancário como precária (Druck, 2011) e com tendências a impactos negativos à saúde dos trabalhadores.

Os estudos sobre saúde e trabalho bancário têm descrito a relação entre organização do trabalho bancário, sofrimento e adoecimento (Carvalho & Rodriguez, 2014; Marques &

Giongo, 2016), enfatizando a influência negativa de elementos da organização do trabalho relacionados à divisão social do trabalho: estilos de gestão e relações com colegas. Nesse cenário, têm prevalecido as estratégias defensivas individuais para enfrentar os conflitos do trabalho, com destaque para a farmaceuticalização, em especial a busca por automedicação (Picheth & Ichikawa, 2015; Gaviraghi, Antoni, Amazarray & Schaefer, 2016). No entanto, o humor bancário nas redes sociais - Facebook e Instagram - têm surgido como um novo fenômeno. São dezenas de perfis destinados à publicação de vídeos, textos humorísticos e memes - esses últimos, o tipo de conteúdo predominante.

Os memes, conteúdo predominante nos perfis de humor bancários, são pequenas unidades de conteúdo online que passam uma mensagem de uma maneira simplificada e breve. São "piadas internas" que mobilizam um conhecimento coletivo que contêm características comuns de uma cultura e são transmitidas online por imitação ou transformação do conteúdo original (Shifman, 2014). De acordo com Philips e Milner (2017), esses conteúdos humorísticos são responsáveis pela criação de um forte senso de identidade e pertencimento, evidenciando a criatividade e a contribuição dos usuários e constituindo o mundo da mídia participativa. Na literatura brasileira, os achados sobre a função social e política dos memes apontam tanto para uma estratégia de resistência a discursos discriminatórios (Oliva, 2018), quanto para a normalização de discursos extremistas em largas camadas da população (Chagas, 2021). Nesse sentido, seria o humor bancário na internet uma forma de defesa ou uma possibilidade de transgressão?

MÉTODO

Com o objetivo de investigar o fenômeno do humor bancário na Internet representado pelos memes, foram utilizados no presente estudo elementos de etnografia digital, que

transporta o método observacional qualitativo da etnografia para o ambiente digital. Essa transposição só é possível se considerarmos os contextos onlines como contextos culturais, posto que a etnografia é um método para a compreensão da cultura (Gomes e Leitão, 2017). Gomes e Leitão (2017) afirmam ainda que "é preciso considerar as plataformas digitais como ambientes, espaços análogos aos cenários urbanos, com ruas, edificações, transeuntes, variados fluxos e dinâmicas". Assim, podemos concluir que ela consiste em um método de coleta de dados para investigação das comunidades, costumes, práticas e culturas do ciberespaço (de Oliveira, 2018).

O mundo da comunicação foi revolucionado na primeira década do século XXI com a massificação dos celulares e das redes de compartilhamento de vídeo pela internet, trazendo as novas mídias para o cotidiano do público em geral de uma forma que nunca tinha sido vista antes (Soares,2019). Nesse contexto, o Instagram, enquanto primeiro site de rede social projetado para rodar em celulares, cumpriu importante papel na captura e compartilhamento de fotografias e vídeos em tempo real. Seu nome deriva de duas palavras combinadas: *instant camera* (câmera instantânea) e *telegram* (telegrama). Antigamente, o telegrama era a forma mais rápida de enviar uma mensagem via correio e nesse sentido, o aplicativo seria uma espécie de telegrama para fotos.

O Instagram se baseia no compartilhamento de imagens e vídeos e na interação entre os usuários por meio de curtidas, compartilhamentos e comentários. O perfil do usuário é composto pelo nome, biografia, número de seguidores, publicações e contas que o usuário segue, bem como pelo *feed* ou *timeline,* que é o local onde aparecem as publicações da conta. Embora tenha sido lançado em 2010, foi em 2016 que o Instagram lançou uma nova funcionalidade, chamada de *stories*, que consiste em um local onde são apresentadas fotografias e vídeos que ficam disponíveis apenas por 24 horas, reforçando o caráter

instantâneo e imagético da plataforma. No início de 2022, o aplicativo já havia batido a marca de 1,3 bilhões de usuários em todo o mundo.

Devido a relevância do aplicativo no dia a dia de muitos usuários, sendo usada algumas vezes também como fonte principal de informação, partimos para a exploração das relações entre o Instagram e trabalho de uma maneira mais estruturada. Considerando o contexto bancário, as principais entidades da classe, como sindicatos, confederações e associações de trabalhadores, ainda possuem pouca representatividade nas redes. No Instagram, entre os perfis com mais de mil seguidores, o perfil @seebma (22 mil seguidores) se destaca, seguido pelo @spbancarios (16 mil seguidores), @contraf_cut (8 mil seguidores), @bancariospe (5 mil seguidores), @bancariosbh (3 mil seguidores), @bancariospara (2 mil seguidores), @df.bancarios (2 mil seguidores) e @bancariosdecuritiba (2 mil seguidores). Entretanto, se comparado aos perfis de humor bancário, somando todos os seguidores dos perfis citados, eles representam apenas 56% do número de seguidores do perfil de humor bancário mais popular, o @madrugabancario.

Em junho de 2021, como pesquisa exploratória, observamos publicações dos 10 perfis de humor bancário mais seguidos no Instagram: @madrugabancario (80 mil seguidores), @bancariosurtado (53 mil seguidores), @bancarioaprovadomemes (47 mil seguidores), @bancodobarril (38 mil seguidores), @bancariaindelicada (22 mil seguidores), @barrigabancario (13 mil seguidores), @florindabancaria (13 mil seguidores), @carminhabancaria (7 mil seguidores), @monalisabancaria (6 mil seguidores) e @bancariodadepressao (5 mil seguidores).

Nessa época, o perfil @madrugabancario contava com 342 publicações. Em maio de 2022, durante a redação deste manuscrito, ele já contava com 107 mil seguidores e 643 publicações, e algumas publicações, sobretudo de 2018 e 2019, não estavam mais em exibição no seu perfil. Em sua biografia na rede social, @madrugabancario se apresenta

como um comediante, que cria conteúdo digital para bancários, entre eles memes, informações, notícias e denúncias. Até o momento da confecção deste artigo, em maio de 2022, ele continua sendo o perfil de humor bancário mais popular.

Desde a criação do perfil, a identidade do autor das publicações permanece anônima, não podendo de fato identificar sua pertença específica a um banco. Contudo, em algumas fotografias e vídeos, aparece um homem usando uma máscara que remete ao personagem que dá nome à conta. A máscara, assim como o nome do perfil, faz referência ao personagem Seu Madruga do seriado mexicano Chaves, produzido nos anos 70, mas que chegou no Brasil em televisão aberta somente em 1984, fazendo grande sucesso.

A série conta a história de Chaves, um garoto de oito anos que vive dentro de um barril em uma vila, onde moram também seus amigos Quico e Chiquinha, além de Dona Florinda, Dona Clotilde e Seu Madruga. O personagem Seu Madruga é caracterizado pelo chapéu de pescador, uma camisa preta, calça jeans escura, e tênis brancos desgastados. Seu Madruga é viuvo, pai da Chiquinha, e vive fugindo das cobranças dos 14 meses de aluguel que deve para o Sr Barriga. É considerado rabugento, "pavio curto" e está sempre fazendo bicos para sobreviver. Algumas das suas frases mais conhecidas são “só não te dou outra porque…”, “não existe trabalho ruim, ruim é ter que trabalhar!” e “as pessoas boas devem amar seus inimigos”.

Após a criação e o sucesso do perfil @madrugabancario, outros perfis de humor bancário também foram criados com nomes que fazem alusão a personagens da série Chaves (@bancodobarril, @barrigabancario e @florindabancaria) demonstrando a influência do perfil sobre os demais. Sua primeira publicação do perfil foi realizada em julho de 2018. Dessa data até o momento da coleta, em junho de 2021, 247 publicações foram realizadas, das quais extraímos elementos textuais - suas legendas, hashtags - bem como interações com os seguidores - no formato de comentários. Em relação ao conteúdo, além dos memes, foram

observadas mais três outras categorias de publicações: publicidades, parcerias com entidades de classe e denúncias. Como todas as publicações coletadas no presente estudo estão acessíveis ao público pelo Instagram, consideramos não haver problemas éticos em divulgar o nome dos perfis analisados.

Os dados levantados das publicações do perfil, conforme o recorte temporal de julho de 2018 até junho de 2021, foram sistematizados de acordo com as seguintes categorias, no formato de tabelas ou planilhas: data, texto da imagem, texto da legenda e comentários, previamente à Análise de Conteúdo. Esse método pode ser entendido como a "análise das comunicações, que visa obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitem as inferências de conhecimentos relativos de condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens" (Bardin, 2004). No presente estudo, optamos por empregar a Análise de Conteúdo em sua modalidade categorial-temática, definindo categorias a posteriori. Essa técnica pode ser aplicada a discursos obtidos em diversas formas de comunicação, realizando-se inferência e interpretação do conteúdo através de procedimentos sistemáticos divididos em três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento do material (Bardin, 2011).

RESULTADOS

Foram identificadas 247 publicações, dentre as quais 172 (69,6%) de cunho humorístico e 75 (30,4%) sem cunho humorístico. Dentre essas últimas, prevaleceram as publicações de parcerias de mentoria ou coach para melhorar a performance bancária (n=20), parcerias com entidades de classe (n=18) e conteúdos sobre o trabalho bancário na pandemia de COVID-19 (n=10). Publicidade de cursos, enquetes, entrevistas com bancários,

felicitações por datas sociais e ações promocionais via rifas foram outros tipos de conteúdos não-humorísticos que também publicidados.

Das 247 publicações, 26% foram feitas no ano de 2018 (n=65), 11% em 2019 (n=28), 26% em 2020 (n=63), e 37% em 2021 (n=91). Ao observar as publicações sem cunho humorístico, observou-se também aumento com o passar dos anos: em 2018, foram publicadas duas (0,8%); em 2019, três (1,2%); em 2020, 31 (12,5%); e até junho de 2021, 39 (15,7%) publicações. As hashtags utilizadas para identificar os conteúdos publicados apresentaram poucas variações, com predominância de um conjunto de cinco hashtags (#madrugabancario, #bancario, #agenciabancaria, #banco e #meme) utilizadas na maioria das publicações (49,79%; n=123).

Ao examinar as interações do público com o conteúdo publicado pelo perfil, registramos 16488 interações em forma de comentário. As interações aumentaram ao longo dos anos (2018: 13,6%; n=2252; 2019: 16,6%; n=2742; 2020: 28,6%; 4724; 2021: 41%; 6770) mas mantiveram consistência em seus conteúdos, prevalecendo a representação de risada virtual “kkkkkkk” e a representação gráfica, via “emoji”, do “chorando de rir”.

Com relação aos elementos textuais das 172 publicações humorísticas, foram identificadas cinco categorias, as quais optamos aqui por nomear de acordo com textos de publicações representativas de cada categoria: 1) fale ao madruga bancário somente o indispensável ; 2) fé no pai que a meta sai; 3) dia 1 do bancário em números romanos VIXI; 4) o tbt que eu queria: a PL na conta de novo; e 5) já tô surtado. As categorias descrevem, respectivamente: a relação dos bancários com os clientes, a venda de produtos e serviços bancários, a rotina do trabalho bancário, a vida financeira e a identidade do bancário.

Fale ao madruga bancário somente o indispensável

Na categoria “Fale ao madruga bancário somente o indispensável”, a relação entre bancários e clientes é retratada de forma ambivalente, retratando aspectos contraditórios em

uma mesma interação, assim como positivos e negativos, separadamente, na relação com clientes. Ao mesmo tempo em que a categoria retrata a necessidade que os bancários têm dos clientes para bater suas metas de vendas, retrata também os conflitos intra e interpessoais que emergem no contato com o cliente, especialmente quando os atendimentos não geram vendas, como ilustrado pela frase: “segundona, semana será ótima, muitas vendas e sem stress, até aquela (e) cliente aparecer”.

As tensões com os clientes surgem quando esses últimos se recusam a comprar ou quando ultrapassam limites estabelecidos pelos bancários - reclamações por meios de insultos, demandas impossíveis de atender. Nessas situações, é retratada a agressividade do bancário com o cliente que dificulta as vendas: "quando o cliente volta tempos depois e não tem mais crédito aprovado, [como diria o] Raça Negra, que pena, amor”. Contudo, se, pelo contrário, o cliente atende o perfil de bom comprador, o bancário pode passar por cima dos próprios limites para que a venda seja finalizada: “minha cara quando percebo a cilada que me meti quando passei meu telefone pro cliente”.

Outra expressão da ambivalência da relação bancário-cliente se refere ao atendimento de idosos, clientes percebidos como vulneráveis. Nesse caso, a ambiguidade é marcada pela preocupação (“Madruga Bancário: 5 mil, Dona Neves, muito dinheiro, vai levar em mãos? Dona Neves: Eu trouxe uma sacola”) e pela possibilidade de tirar vantagem da vulnerabilidade para bater metas por meio de venda de produtos potencialmente desvantajosos para os clientes (“diz que ama os velhinhos mas não pode me ver que quer renovar meus consignados”). Nesse sentido, retrata também o conflito ético perante a vulnerabilidade do cliente e sua necessidade de bater metas atreladas à venda de produtos desvantajosos para o cliente: “quando você atende aquela senhora bem simples e a tela fica piscando para você fazer algum produto”.

Como aspectos positivos da relação com o cliente, é descrito o sentimento de cuidado

- “tem cliente que a gente adota né, arruma aplicativo, manda comprovante pelo whats, paga as contas” - assim como a satisfação com clientes que presenteiam bancários: “ os melhores clientes dão perfume, chocolates, ingresso, almoço”.

Fé no pai que a meta sai

Na segunda categoria, “Fé no pai que a meta sai”, são apresentadas as dificuldades atreladas à venda de produtos e serviços bancários, havendo nesse dito espirituoso a noção de que as metas estabelecidas não são humanamente realizáveis (“tentando ser promovido em 2022 Madruga MacGyver por mês: 5 consórcios, 25 caps, 40 seguros, 100 novas contas…”), sendo necessária a intervenção divina (“Bancários ligando pra Deus e o mundo pra fechar a meta no último dia”). As metas são ilustradas no conteúdo publicado como majoritariamente ligadas à venda de produtos como consórcios, capitalizações, seguros e abertura de contas.

A meta é ilustrada como um vetor não só do trabalho bancário, como também da relação do bancário consigo mesmo, podendo gerar sofrimento ou prazer. O sofrimento relacionado à meta está presente a partir do seu estabelecimento, onde se torna elemento intimidador e gera medo, desamparo e desesperança. Quando não atingidas as metas, surge o sentimento de inutilidade: “No final do dia... -Madruga, você não fez 1 produto hoje?”. Quando atingidas, são associadas também à mudança da relação trabalho-organização do trabalho: “Semana péssima de vendas: Não quero mais trabalhar aqui! Semana top: Não é que eu nasci pra ser bancário!”.

Como em muitos casos associa-se a permanência no emprego ou no cargo ao cumprimento das metas, os memes dessa categoria também ilustram situações em que necessidades fisiológicas e limites físicos são negligenciados (“Bancário: Vou beber 2 litros de água hoje e ficar saudável, sou fitness. Resultado: puxando fila o dia todo de bexiga cheia”). No caso da pandemia de COVID-19, menciona-se a exposição dos bancários ao risco

de contrair a doença em nome da venda produtos: “na frase: evitem aglomerações, onde está o sujeito? Comigo ganhando outro consórcio na conta”; “é a dança do covid. Vim sacar. Quero fatura. Benefício. Imprime meu saldo. Quero café. Consulta meu CPF? É o madruga no meio atendendo todo mundo igual sanduíche”.

Dia 1 do bancário em números romanos: VIXI

A terceira categoria, “Dia 1 do bancário em números romanos: VIXI”, descreve a rotina do trabalho bancário e seus impactos físicos e afetivos. A rotina do bancário é determinada pelo tempo do trabalho bancário, principalmente pelo horário de funcionamento da agência (diário) e pelo calendário bancário (mensal). Esse último, e sua influência no estado do bancário, é o principal conteúdo analisado nesta categoria: “Calma, Chaves. Já acabou o quinto dia útil”. Enfatiza-se, assim, o aumento da tensão do bancário no início do mês, vinculando o aumento de tensão ao aumento de carga de trabalho. Esta categoria também registrou as reestruturações do trabalho durante a pandemia de Covid-19 e seus impactos na rotina do trabalhador bancário: “bancários de 2021, COVID para todo o lado, metas triplicadas, várias demissões”.

Em relação ao dia a dia na agência, podem ser encontrados conteúdos relacionados ao manejo de tempo no trabalho bancário: “o jogo mais perigoso que existe é o bancário achar que vai cinco minutos ajudar um cliente no caixa eletrônico e volta só depois de 40 minutos”. Ainda com relação ao cotidiano do bancário, a alimentação surge como um tema frequente: “em casa: agora fico fitness. Na agência: bancário, olha o doce! [bancário:] Tem pão de mel?” e “tem horas que no meio da muvuca da agência eu paro e penso: "cadê o tio do doce que não passou mais?”. A escolha alimentar por doces e lanches está associada aos tempos e ritmos do trabalho, com pausas curtas para a refeição, assim como à tensão no trabalho já referida: “um chocolate salva o dia, né?”.

O "tbt"[1] que eu queria: a PL[2] na conta de novo

A quarta categoria, "o tbt que eu queria: a PL na conta de novo", descreve a relação do bancário com o próprio dinheiro e outros recursos financeiros. A mencionada PL é a Participação nos Lucros e Resultados, uma espécie de pagamento adicional variável, como um bônus. Além da PL, mencionam-se também outros benefícios financeiros associados ao emprego bancário como o VR (Vale-Refeição) e o VA (Vale-Alimentação) e o salário. O humor que ilustra essa relação enfatiza a valorização desses benefícios e os prazeres que proporciona: "você me faz tão bem quando chega, te amo, PLR"; "quando VR do bancário cai na sexta. Sexta: filhinha, vamos no japa! Sábado: filhinha, vamos no outback. Domingo: filhinha, vamos no coco bambu".

Esta categoria também ilustra a fugacidade desses recursos e, consequentemente, dos prazeres atrelados a eles: "bancários do Itaú hoje com salário na conta. Salário todo indo embora no dia seguinte". Nesse sentido, o humor se apresenta em forma de ironia para retratar a contradição de trabalhar com o dinheiro dos outros e, ao mesmo tempo, ter uma vida financeira marcada por endividamentos: "me tornei o bancário que eu mais temia, conto os dias pra PLR, reuniões com comida, vivo no cheque especial".

Já tô surtado

Na quinta e última categoria, "Já tô surtado", o humor é utilizado para descrever aspectos da identidade do bancário em relação aos não-bancários, a si mesmos e às

[1] Em inglês, "tbt" se refere à throwback thursday, popularmente conhecida nas redes como #tbt. Trata-se e uma forma de marcar uma recordação, relembrar eventos passados a partir da publicação de conteúdos antigos na quinta-feira.

[2] De acordo com o Sindicato dos Bancários de São Paulo: "a PLR dos bancários é composta por regra básica e parcela adicional: 1- Regra Básica: corresponde a 90% do salário-base + verbas fixas de natureza salarial, reajustados em setembro de 2021, mais o valor fixo de R$ 2.807,03, limitada ao valor individual de R$ 15.058,34". Ver mais em: https://spbancarios.com.br/01/2022/sindicato-envia-oficio-aos-bancos-solicitando-antecipacao-da-plr#:~:text=A%20PLR%20dos%20banc%C3%A1rios%20%C3%A9,de%20R%24%2015.058%2C34.

instituições bancárias. A noção de "quem é" o bancário é ilustrada pela contradição entre o que pensam que ele é ("você é rico, é bancário!"; "o iceberg do bancário, como acham que é: só trabalha no ar-condicionado, todos acham que é rico, trabalha das 10h às 16h, não tem meta, como realmente é: muitas metas, trabalha no feriado, imune ao covid, cobranças 24 horas, muitas metas, clientes estressados") e como ele, bancário, se percebe: surtado por causa do trabalho ("você tem certeza que quer entrar no banco? Muito stress, galera fica doida. [Outros:] Fica nada. 2 anos depois…"; "um dia você é estagiário e tá todo felizão, no outro seu olho treme de tanto stress").

O humor também ilustra a estratégia para lidar com o "surto" diante do "stress" do trabalho bancário, o uso de medicamentos psiquiátricos: "bancário na agência e não tem rivotril?". Também descreve a relação ambivalente de identificação com o banco, instituição que faz sofrer e da qual reclama, mas da qual não permite que outros reclamem: "Eu: Esse banco só acaba com minha saúde. Cliente: Esse banco só rouba meu dinheiro Eu: EPAAAAAA!!".

DISCUSSÃO

O humor bancário em forma de memes na internet descreveu a relação entre sofrimento no trabalho e a organização do trabalho bancário, enfatizando características da divisão de tarefas como fatores relevantes para compreender o "surto" que acomete aqueles que optam pela carreira bancária. Enquanto a literatura sobre saúde e trabalho bancário tem identificado a divisão social do trabalho - relação com chefias e pares - como um dos fatores mais influentes no sofrimento nesse tipo de trabalho, os memes enfatizaram a influência de elementos da divisão de tarefas - vendas de produtos bancários, relações com os clientes, tempos e ritmos.

Dessa forma, podemos afirmar que o humor bancário na internet se apresentou como uma estratégia defensiva, apresentando os elementos contraditórios típicos dessas estratégias, caracterizando-se como uma denúncia resignada. Nesse sentido, a escolha por um personagem da turma do Chaves é interessante por seu aspecto também de contradição, uma vez que se trata de uma série onde, ao longo de seus sete anos, as personagens não registram a passagem do tempo em seus corpos, crianças permanecem crianças e adultos não envelhecem. Os anos passam e a dívida de seu Madruga não cresce, mas também não é paga. Assim, os conflitos são encenados como variações de um mesmo tema mas nunca resolvidos - na série e nos memes.

No caso estudado, o humor como estratégia defensiva está ligado ao desamparo no trabalho, como ilustrou a frase "fé no pai que a meta sai". É preciso intervenção divina, um milagre, para realizar uma tarefa considerada inalcançável. O humor apresentou-se esvaziado de subversão, com a função social do fenômeno reforçada, especialmente de criação de laços identificatórios, como nota-se com as interações marcadas por risos padronizados ("Kkkkkkkkk") e "emojis" chorando de rir - ou rindo para não chorar. Quando esvaziado de sua função política, assim como propôs Gama (2018, p. 74), essa modalidade de humor se afasta da sublimação e se mantém no campo defensivo como representação da sociedade humorística-depressiva:

> "Gruda (2011) ressalta que o humor frente ao posicionamento da sociedade moderna, ou sociedade depressiva-humorística, tratada no início deste trabalho, pode perder o seu caráter combativo e contestador, tornando-se produto para consumo individual. E indica alguns padrões que domesticam o humor "... se fizer concessões para ser aceito, adequar-se à superficialidade de um consumo fácil, assimilar um tom politicamente correto e assumir um caráter light" (p. 752). O humor como objeto para consumo é neutralizado pelas estruturas de poder, deixa o seu viés revolucionário de lado, já que os ouvintes não fazem reflexões. Muitas vezes, o próprio humorista se esquece de que o discurso humorístico porta uma crítica radical e revolucionária, dirigida às práticas sociais, ao poder e aos costumes."

Ainda assim, é preciso ressaltar a possibilidade de o humor na internet desempenhar uma função política, implícita ou explícita, de reconfigurar discursos hegemônicos na sociedade e estimular ações populares coletivamente performadas no ambiente digital, se consolidando como instrumento de mobilização social e sociabilização com o debate público (Chagas et al, 2017). No entanto, o esvaziamento da função política e a ênfase na função social a partir de um posicionamento defensivo no caso estudado pode estar relacionada à inserção do humor na rede social não mais como expressão compartilhada, mas como uma forma de produzir conteúdos para "engajamento" de "seguidores".

O comediante, ao sair da posição do cômico e entrar na posição de influenciador digital no "mercado de influenciadores digitais", faz do humor não mais um trabalho, mas um produto para consumo, fazendo concessões para ser aceito. Essas concessões são feitas tanto pela produção compulsória de acordo com os padrões do algoritmo da rede social para ter maior alcance, quanto pela evitação de temas potencialmente tabu, como as relações com chefias, colegas e as críticas aos modos de gestão das instituições bancárias.

Mesmo com a ambivalência característica do humor apresentado, diferentemente do como a literatura costuma caracterizar o humor brasileiro na internet - ambivalente, libertador e subversivo (Lunardi e Burgess, 2020) - ao manifestar descrença sem possibilidades de revoltas (Gama, p.9) os memes podem até ter aliviado a tensão coletiva (Meyer, 2000), mas não construíram um novo discurso ou uma nova sociabilidade, ainda que tenham construído para o autor da página a possibilidade de uma nova carreira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo investigou as funções do humor no trabalho empiricamente, apresentando contribuições para o estudo do humor no trabalho a partir da Psicopatologia do

Trabalho. Contribui também metodologicamente ao propor novas formas de acessar trabalhadores e trabalhadoras - virtualmente, via etnografia digital. Indica que, para que o humor transcenda sua função social no trabalho, é preciso transcender sua posição defensiva, insistindo na subversão daquilo que é hegemônico ao abordar o que é tabu no trabalho.

Com relação às limitações do estudo, destaca-se as limitações técnicas envolvidas no método empregado, pois os perfis de instagram mudam de acordo com as tendências do mercado e demandas do público. Dessa forma, muitos dos conteúdos que foram coletados não possuíam mais sua imagem na internet, dificultando a interpretação de algumas postagens que prescindem dos aspectos visuais para que a sua mensagem fosse passada. Por esse motivo, recomendamos que futuros estudos que utilizem elementos de etnografia digital em seu percurso metodológico, certifiquem-se de capturar a tela dos conteúdos, pela volatilidade das redes sociais.

Outro aspecto importante a ser mencionado, que não permite, neste primeiro momento, a generalização das conclusões a outros cenários, diz respeito à investigação de apenas um dos perfis de humor bancário. Sugere-se, como agenda de pesquisa, a inclusão de outros perfis de humor, bem como a expansão dos objetos de análise, como a análise dos aspectos visuais dos memes, entrevista com os influencers e análise dos stories veiculados pelo perfil, enquanto formato visual que desaparece após 24 horas e não aparece no feed de notícias da plataforma. Percebemos durante a coleta de dados que os stories eram o local privilegiado para denúncias sobre assédio moral e modos de gestão violentos, o que pode estar relacionado com a efemeridade do conteúdo, pois o recurso não pressupõe a criação de nenhuma espécie de memória (Ferreira, Constantino e Souza-Lima, 2017).

Apesar das limitações mencionadas, acredita-se que o artigo em questão pode representar um primeiro avanço para a compreensão mais apurada das funções do humor no

contexto laboral, ressaltando a importância do aprofundamento do estudo das estratégias defensivas, especialmente de suas contradições e da apropriação dessas pelas organizações.

REFERÊNCIAS

Abramis, D. J. (1989). All work and no play isn't even good for work. *Psychology Today*, *23*(3), 34-38. https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/all-work-and-no-play-isnt-even-good-work

Abramis, D. J. (1992). Humor in healthy organizations. *HR magazine, 37*(8), 72-74.

Alcadipani, R., & Medeiros, C. R. D. O. (2016). Policiais na rede: repertórios interpretativos nas manifestações discursivas de comunidades criadas por policiais no Facebook. *Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, *3*(7), 559-627. https://doi.org/10.25113/farol.v3i7.3236.

Alcadipani, R., Hassard, J., & Islam, G. (2018). “I shot the sheriff”: Irony, sarcasm and the changing nature of workplace resistance. *Journal of Management Studies*, *55*(8), 1452-1487.https://doi.org/10.1111/joms.12356.

Alves, J. J. (2011). *Análise da psicodinâmica do trabalho de taquigráfos parlamentares brasileiros.* [Monografia]. Universidade de Brasília. https://bdm.unb.br/handle/10483/3371

Bardin, L. (2004). Análise de conteúdo (70th ed.). Lisboa: Edições.

Bardin, L. (2011). Análise de conteúdo: a visão de Laurence Bardin (70th ed.). São Paulo: Edições.

Baker, D. B., & Karasek, R. A. (2000). Stress. *Occupational Health-Recognizing and Preventing Work-Related Disease and Injury*. (4. ed). Philadelphia.

Brotherton, B., & Shaw, J. (1996). Towards an identification and classification of critical success factors in UK hotels plc. *International journal of hospitality management, 15*(2), 113-135.https://doi.org/10.1016/0278-4319(96)00014-X

Cassel, J. (1974). Psychosocial processes and "stress": Theoretical formulation. *International journal of health services*, *4*(3), 471-482. https://doi.org/10.2190/WF7X-Y1L0-BFKH-9QU2.

Chagas, V. (2021). Meu malvado favorito: os memes bolsonaristas de WhatsApp e os acontecimentos políticos no Brasil. *Estudos Históricos (Rio de Janeiro)*, *34*(72), 169-196. https://doi.org/10.1590/S2178-149420210109.

Cooper, C. (2008). Elucidating the bonds of workplace humor: A relational process model. *Human relations*, *61*(8), 1087-1115. https://doi.org/10.1177/0018726708094861.

de Carvalho, C. A., & Rodriguez, S. Y. S. (2014). Sofrimento psíquico em bancários brasileiros: uma revisão sistemática da literatura. *Ayvu: Revista de Psicologia*, *1*(1), 88-109. https://doi.org/10.22409/ayvu.v1i1.22173.

Decker, W. H. (1987). Managerial humor and subordinate satisfaction. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *15*(2), 225-232. https://doi.org/10.2224/sbp.1987.15.2.225**.**

Decker, W. H., & Rotondo, D. M. (2001). Relationships among gender, type of humor, and perceived leader effectiveness. *Journal of Managerial Issues, 13*(4), 450-465. https://www.jstor.org/stable/40604364

de Oliveira, I. L. (2018). Etnografia digital: o uso das TIC na pesquisa social, novos métodos de observar. *Tabuleiro de Letras*, *12*(1),190-203. https://doi.org/10.35499/tl.v12i1.4624.

Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. *Caderno Crh*, *24*(1), 37-57. https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004.

Ferreira, E., Angelo Costantino, F., & Souza Lima, J. (2017). Cotidiano e Instagram: Efemeridade e narrativas de si no recurso stories. *Esferas, 6*(11), 151-161.

Galasso, L. M. R. (2005). *Humor e estresse no trabalho: fatores psicossociais estressores e benéficos no trabalho dos operadores de Telemarketing* [Dissertação de doutoramento]. Universidade de São Paulo. https://pdfs.semanticscholar.org/3812/1a751797e21324ea6c5a6df4afdbdb886c67.pdf

Gama, L. P. (2018). *A função social e política do humor no trabalho*.[Dissertação de mestrado]. Universidade de Brasília. https://repositorio.unb.br/handle/10482/32537

Gama, L. P., & Mendes, A. M. (2020). O humor no entrecruzamento da política e do trabalho numa perspectiva psicanalítica. *Psicologia em Estudo*, *25,* 2-14. https://doi.org/10.4025/psicolestud.v25i0.48176.

Gaviraghi, D., Antoni, C. D., Amazarray, M. R., & Schaefer, L. S. (2016). Medicalización, uso de sustancias y contexto laboral en trabajadores de bancos en Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *16*(1), 61-72. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000100006&lng=pt&nrm=iso

Gruda, M. P. P. (2011). Uma análise do discurso do humor. *Travessias*, *5*(1), 747-760. https://e-revista.unioeste.br/index.php/travessias/article/view/4317.

Gomes, L. G. F. F., & Leitão, D. K. (2017). Etnografia em ambientes digitais: perambulações, acompanhamentos e imersões. *Revista Antropolítica, 42*(1)*,* 41-65. https://app.uff.br/riuff/handle/1/12043

Huber, G., & Brown, A. D. (2017). Identity work, humour and disciplinary power. *Organization Studies*, *38*(8), 1107-1126.https://doi.org/10.1177/0170840616677632

Irigaray, H. A. R., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. D. P. (2010). Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. *Revista de Administração*

Contemporânea, *14*, 890-906.https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000500008.

Lovelock, C. H. (1995). *Product plus: produto+ serviço*. São Paulo: Makron Books.

Lunardi, G., & Burgess, J. (2020). É zoeira": as dinâmicas culturais do humor brasileiro na internet. *CHAGAS, V. A cultura dos memes: aspectos sociológicos e dimensões políticas de um fenômeno do mundo digital. Salvador: EdUFBA*, 427-457. https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2000.tb00194.x

Marçal, H. I. F., Schlindwein, V. D. L. D. C., Barbosa, E. A. G., & da Silva, M. O. (2020). Vivências de prazer-sofrimento na organização do trabalho dos policiais militares da Região Norte. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, *23*(2), 203-217. https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v23i2p203-217

Martin, R. A. (1996). The Situational Humor Response Questionnaire (SHRQ) and Coping Humorscale (CHS): A decade of research findings. *Humor, 9*(3), 251–272. https://doi.org/10.1515/humr.1996.9.3-4.251.

Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality, 37*(0), 48–75. https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00534-2.

Martins, M. (2012). *A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de informática de terceirizados e concursados de uma instituição pública* [Dissertação de mestrado]. Universidade de Brasília. https://repositorio.unb.br/handle/10482/12853

Marques, G. D. S., & Giongo, C. R. (2016). Trabalhadores bancários em sofrimento: uma análise da literatura nacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *16*(3), 220-247.http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.3.704 .

Medeiros, S. N. D., Martins, S. R., & Mendes, A. M. (2017). Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. *Trivium-Estudos*

Interdisciplinares, *9*(1), 74-90. http://dx.doi.org/10.18379/2176-4891.2017v1p.74.

Mendes, A. M. B. (1996). Comportamento defensivo: uma estratégia para suportar o sofrimento no trabalho. *Revista de Psicologia, 13/14* (½), 27-32. http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/11111

Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., & Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology, 27*(2), 155-190. https://doi.org/10.1108/02683941211199554.

Meyer, J. C. (1997). Humor in member narratives: Uniting and dividing at work. *Western Journal of Communication (includes Communication Reports), 61*(2), 188-208. https://doi.org/10.1080/10570319709374571.

Meyer, J. C. (2000). Humor as a double-edged sword: Four functions of humor in communication. *Communication theory*, *10*(3), 310-331. https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2000.tb00194.x.

Nascimento, M., & Dellagnelo, E. H. L. (2018). Entre a obrigação e o prazer de criar: uma análise psicodinâmica do prazer-sofrimento no trabalho artístico. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, *24*(2), 135-166. https://doi.org/10.1590/1413-2311.205.80531.

Oliva, T. D. (2018). Memes de natureza cômica como estratégia de resistência a discursos hegemônicos: análise das reações à campanha# gaysnomerecenmedallas no twitter. *Linguagem em (Dis) curso*, *18*(3), 583-601. https://doi.org/10.1590/1982-4017-180308-13217.

Paparelli, R. (2011). Grupos de enfrentamento do desgaste mental no trabalho bancário: discutindo saúde mental do trabalhador no sindicato. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *36*(123), 139-146.https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100013.

Phillips, W., & Milner, R. M. (2018). The ambivalent internet: Mischief, oddity, and antagonism online. Londres: Polity.

Picheth, S. F., & Ichikawa, E. Y. (2015). Uso de ansiolíticos e antidepressivos por bancários: um estudo de representações sociais. *Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais*, *10*(2), 354-367. http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/revista_ppp/article/view/Picheth,%20Ichikawa.

Rodrigues, S. B., & Collinson, D. L. (1995). 'Having fun'?: Humour as resistance in Brazil. *Organization studies*, *16*(5), 739-768.https://doi.org/10.1177/017084069501600501.

Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The use of humor in the workplace. *Academy of management perspectives*, *20*(2), 58-69. https://doi.org/10.5465/amp.2006.20591005.

Santos, E. M. (2003). *Percepções sobre o humor e o seu papel nas organizações de trabalho: um estudo de caso em uma empresa petroquímica* [Dissertação de doutoramento] Universidade Federal da Bahia.https://repositorio.ufba.br/handle/ri/9601

Schnurr, S., & Plester, B. (2017). Functionalist discourse analysis of humor. In S. Attardo (Ed.), *The Routledge Handbook of Language and Humor* (pp. 309-321). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315731162.CH22.

Shifman, L. (2014). The cultural logic of photo-based meme genres. *Journal of visual culture*, *13*(3), 340-358.https://doi.org/10.1177/1470412914546577.

Silva, R. R. C. C., & de Brito, M. J. (2014). Humor no Espaço Organizacional: Um Estudo Interpretativo em um Call-Center. *GESTÃO. Org*, *12*(2), 113-124. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7766944

Soares, B. R. (2019). *Um espelho na nuvem: Leona Assassina Vingativa e a virada dos novos meios de produção de autoimagem* [Trabalho de Conclusão de Curso]. Universidade Federal Rural de Pernambuco. http://hdl.handle.net/123456789/2062.

Thorson, J. A., & Powell, F. C. (1993). Sense of humor and dimensions of personality.

Journal of clinical Psychology, *49*(6), 799-809. https://doi.org/10.1002/1097-4679(199311)49:6<799::AID-JCLP2270490607>3.0.CO;2-P.

Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2009). The influence of leader humor on relationships between leader behavior and follower outcomes. *Journal of Managerial Issues, 11*(2), 171-194.https://www.jstor.org/stable/40604642.

Westwood, R., & Johnston, A. (2012). Reclaiming authentic selves: Control, resistive humour and identity work in the office. *Organization*, *19*(6), 787-808. https://doi.org/10.1177/1350508411422583.

Westwood, R. I., & Johnston, A. (2013). Humor in organization: From function to resistance. *Humor*, *26*(2), 219-247.https://doi.org/10.1515/humor-2013-0024.

Cassel, J. (1974). Psychosocial processes and "stress": Theoretical formulation. *International journal of health services, 4*(3), 471-482. https://doi.org/10.2190/WF7X-Y1L0-BFKH-9QU2.

Wood Jr, T., & Caldas, M. P. (2005). Rindo do que? Como consultores reagem ao humor crítico e à ironia sobre sua profissão. *Organizações & Sociedade*, *12*(34), 83-101. https://doi.org/10.1590/S1984-92302005000300006.

SAÚDE MENTAL DE PROFISSIONAIS DA SAÚDE NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19

SAÚDE MENTAL PROFISSIONAIS DA SAÚDE

MENTAL HEALTH OF HEALTHCARE PROFESSIONALS IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

MENTAL HEALTH HEALTHCARE PROFESSIONALS

SALUD MENTAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19

SALUD MENTAL PROFESIONALES DE LA SALUD

CAROLINA DE SOUZA WALGER, MARIANE GISELE DA SILVA, HEITOR BACINELO MERLO, CAMILA BRUNING

Resumo

Profissionais da área da saúde estão em constante exposição a situações que potencializam impactos psicossociais e psicossomáticos negativos em decorrência do trabalho e a pandemia acentuou essa situação, intensificando quadros de estresse, ansiedade e depressão. O presente trabalho teve como objetivo mapear impactos da pandemia da COVID-19 sobre as condições de trabalho e saúde mental de profissionais da saúde. Para tanto, realizou-se uma pesquisa exploratória, de levantamento, por meio de um questionário on-line. Os resultados revelam que houve intensificação da jornada de trabalho e sobrecarga no trabalho dos profissionais da saúde durante a pandemia de COVID-19; e que o contexto de trabalho tem sido fonte de sofrimento psíquico para esses trabalhadores. Essa realidade aponta para a necessidade de desenvolvimento de ações específicas de intervenção junto a essa população, em vistas de resgatar e promover saúde mental no contexto de trabalho.

Palavras-chaves: Saúde mental; Pessoal da Saúde; Pandemias.

Abstract

Health professionals are constantly exposed to situations that potentiate negative psychosocial and psychosomatic impacts as a result of work and the pandemic has accentuated this situation, intensifying situations of stress, anxiety and depression. The present work aimed to map the impacts of the COVID-19 pandemic on the working conditions and mental health of health professionals. Therefore, an exploratory survey was carried out, using an online

questionnaire. The results reveal that there was an intensification of the workday and work overload of health professionals during the COVID-19 pandemic; and that the work context has been a source of psychological suffering for these workers. This reality points to the need to develop specific intervention actions with this population, with a view to rescuing and promoting mental health in the work context.

Keywords: Mental Health; Health Personnel; Pandemics.

Resumen

Los profesionales de la salud están constantemente expuestos a situaciones que potencian impactos psicosociales y psicosomáticos negativos como consecuencia del trabajo y la pandemia ha acentuado esta situación, intensificando situaciones de estrés, ansiedad y depresión. El presente trabajo tuvo como objetivo mapear los impactos de la pandemia de COVID-19 en las condiciones de trabajo y salud mental de los profesionales de la salud. Por lo tanto, se llevó a cabo una encuesta exploratoria, utilizando un cuestionario en línea. Los resultados revelan que hubo una intensificación de la jornada laboral y sobrecarga de trabajo de los profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19; y que el contexto laboral ha sido fuente de sufrimiento psíquico para estos trabajadores. Esta realidad apunta a la necesidad de desarrollar acciones específicas de intervención con esta población, con miras a rescatar y promover la salud mental en el contexto laboral.

Keywords: Salud Mental; Personal de Salud; Pandemias.

O trabalho está associado, dentre outros fatores, à construção da identidade e subjetividade do sujeito, além de contribuir de forma significativa para a sua socialização. Para Bendassolli e Soboll (2011, p. 6), o trabalho "é atividade pela qual o sujeito se afirma na sua relação consigo mesmo, com os outros com quem ele trabalha e pela qual colabora para a perpetuação de um gênero coletivo". Dal'Boscol et al. (2020) argumenta que o trabalho favorece o processo de expressão da subjetividade do trabalhador e o resgate/promoção de saúde do mesmo. Assim, a saúde (física e mental) do trabalhador está relacionada a organização e processos laborais, ocupação profissional e o contexto de trabalho.

Quando se trata se profissionais da área da saúde, Rosa e Carlotto (2005) argumentam que estes estão em constante exposição aos mais diferentes tipos de fatores estressores, os quais afetam de forma direta sua saúde e bem-estar. Dentre esses fatores estressores é possível considerar as longas jornadas de trabalho, o insuficiente reconhecimento da profissão, o escasso número de trabalhadores na área, a elevada exposição frente à riscos tanto físicos, como químicos, além do constante contato com a dor, o sofrimento e a morte (Rosa; Carlotto, 2005). Portanto, o desempenho desses profissionais sustenta-se em torno de atividades que requerem elevado nível de controle mental e emocional, se comparado a profissões que não estão na área da saúde (Rosa; Carlotto, 2005).

Dal'Bosco et al. (2020) argumenta que os profissionais da área da saúde estabelecem relação muito próxima aos pacientes devido ao trabalho centrado no cuidado, o que acaba potencializando impactos negativos tanto psicossociais, como psicossomáticos, acarretando na diminuição da produtividade, na elevação do índice de acidentes e trabalhadores, além de

uma assistência ineficaz. Portanto, o trabalho dos profissionais de saúde requerer competência científica e técnica, e, também, habilidade e controle emocional sobre a prática, visto que o trabalho apresenta momentos de risco, desgaste emocional e físico, além da responsabilidade com a vida dos pacientes. Para Dal'Bosco et al. (2020) essa exposição pode levar ao desgaste e sofrimento psicológico, ao elevado estresse, a ansiedade, a depressão, o que gera uma sobrecarga elevada sobre o indivíduo e impacta diretamente na saúde e bem-estar.

A pandemia da COVID-19 acentuou ainda mais o contexto de sofrimento no trabalho por parte dos profissionais da saúde, intensificando o estresse, a ansiedade e a depressão como os transtornos mais comuns que afetam esses trabalhadores. Segundo a OPAS/OMS, até setembro de 2020, cerca de 570 mil profissionais da saúde se infectaram no Brasil e 2,5 mil morreram por conta da COVID-19. Além do estresse, da ansiedade e da depressão, a angústia, problemas no sono, medo envolvendo o vírus, sofrimento moral e intensificação da jornada de trabalho têm sido comuns. (Prado et al., 2020).

Dessa forma, os profissionais da área da saúde são considerados vulneráveis aos efeitos psicossociais originados pela pandemia de COVID-19, especialmente por estarem atuando de forma assistencial direta no combate à pandemia (Horta; et al, 2021). Adicionalmente aos fatores estressores já mencionados, típicos desses profissionais, a pandemia apresentou: medo da própria infecção e dos sujeitos à sua volta; a insuficiência de testes; a falta de vacinas; a inexistência de tratamento conhecido como eficaz; o rápido agravamento de alguns pacientes; insuficiência de equipamentos de proteção individual (EPI) e de suprimentos médicos; elevadas jornadas de trabalho; além de inadequadas condições de repouso nos locais de trabalho (Horta; et al, 2021). Dal'Bosco et al. (2020) explica que a partir da pandemia houve uma desarmonia entre as necessidades internas e exigências externas, como o ambiente de trabalho e o próprio trabalho.

Diante do cenário exposto, i) de importância do trabalho para a estruturação e expressão da subjetividade do trabalhador; ii) dos riscos psicossociais e psicossomáticos típicos aos quais os profissionais da área da saúde são expostos; iii) do agravamento de tais riscos a partir da pandemia de COVID-19, o presente trabalho questiona: quais impactos a pandemia da COVID-19 gerou sobre as condições de trabalho e a saúde mental dos profissionais da área da saúde? A fim de responder a pergunta de pesquisa aqui colocada, os procedimentos metodológicos que guiaram a investigação serão expostos na seção a seguir.

Procedimentos Metodológicos

Tendo em vista o objetivo de mapear impactos da pandemia da COVID-19 sobre as condições de trabalho e saúde mental de profissionais da saúde, realizou-se uma pesquisa exploratória, de levantamento, por meio de um questionário on-line. O questionário, disponibilizado na plataforma *Google Forms*, foi composto por 27 perguntas, abertas e fechadas, sobre dados sociodemográficos, perfil profissiográfico, condições de trabalho e percepção quanto à saúde mental.

A divulgação do questionário foi realizada nas redes sociais dos pesquisadores, assim as pessoas que atendiam aos critérios de inclusão estabelecidos e que se interessaram a fornecer as informações para a coleta de dados, acessavam a plataforma para responder ao questionário de forma auto aplicada. O formulário ficou aberto para respostas ao longo de oito semanas, entre os meses de maio e junho de 2021.

Os critérios de inclusão dos participantes na pesquisa foram assim estabelecidos: i) profissionais que atuam na área da saúde; ii) independente da área específica de formação e atuação; iii) atuantes nas mais diversas instituições de saúde; iv) que estivessem ou não atuando na linha de frente de combate à COVID-19; v) ter 18 anos de idade ou mais. Ao final

do período de coleta de dados, considerando os critérios de inclusão, a amostra válida foi composta por 34 participantes.

Após a coleta de dados, as informações foram organizadas e tabuladas em planilha de *excel*, para posterior análise quantitativa e qualitativa dos dados, conforme apresentados na seção a seguir.

Apresentação e Análise dos Resultados

Para essa análise de resultados serão consideradas 34 respostas válidas ao questionário. Do total de 34 respondentes, 29 identificam-se como sendo do sexo feminino e 5 do sexo masculino. Tal dado indica a prevalência de mulheres dentre os profissionais da área de saúde. Esse dado corrobora a pesquisa de Souza et al (2020), que identificou que as trabalhadoras da área da saúde constituem mais de 85% da força de trabalho no momento da pandemia. Dentre os dados sociodemográficos, ainda foi possível identificar que, dos 34 respondentes há prevalência de pessoas na faixa etária de 30 a 50 anos (21 respondentes); que dividem moradia com outras pessoas (32 respondentes); e que atuam em hospitais (21 respondentes).

No que se refere à área de atuação, do total de 34 respondentes, 14 são técnicas de enfermagem, 7 são psicólogas, 6 são enfermeiras, 3 são médicas e 4 são de pessoas que atuam em diferentes áreas na saúde. Diante dos dados apresentados, é possível identificar maior prevalência de profissionais da área da enfermagem (tanto técnicas quanto enfermeiras), o que corrobora demais levantamentos, como de Guimarães et al (2020), de que a área de enfermagem compreende o maior número de trabalhadores da área da saúde. Ainda segundo Guimarães et al (2020), os profissionais da enfermagem acabaram por assumir a frente devido

à sua formação, colocando-os em uma posição de protagonismo e liderança no combate à pandemia da COVID-19.

Quando se trata do local de atuação, dentre os 34 respondentes, 21 indicaram atuar em hospital, 8 atuam em clínicas e 5 em demais instituições (como Unidade de Saúde e setores terceirizados). Portanto, a maior parte dos respondentes atuam no setor público e em hospitais. Isso pode ser relacionado à questão de como o Brasil enfrenta problemas considerados crônicos no que tange ao cenário de enfrentamento e controle da pandemia de COVID-19, de forma a exacerbar a desigualdade social vigente (Souza; et al, 2020). Segundo Souza et al (2020), o sistema privado cobre um quarto da população brasileira e o SUS (Sistema Único de Saúde) fica sobrecarregado ao mesmo tempo em que é sucateado.

Quando questionados quanto a carga horária de trabalho, 17 respondentes indicaram atuar de 30 a 40 horas semanais; 9 de 40 a 50 horas semanais; 3 por mais de 60 horas semanais; 3 de 10 a 20 horas semanais e 1 até 10 horas semanais. É possível observar a existência de carga horária exaustiva dentre os profissionais da área da saúde em tempos de pandemia. Segundo Souza et al (2020), há ansiedade devido às jornadas de trabalho serem extensas, compreendendo turnos de seis ou mais horas ininterruptas, o que acarreta em maior sobrecarga sobre tais profissionais. Além disso, Santos et al (2021) alerta para o fato de baixos salários e ausência de piso salarial que acabam por favorecer o fato de profissionais da saúde duplicarem ou triplicarem as jornadas de trabalho, turnos e plantões, para aumentar os rendimentos recebidos.

32 dos 34 respondentes indicaram residir com outras pessoas (familiares ou amigos), o que acaba por intensificar a preocupação com o risco de contaminação de si e de outras pessoas. Santos et al (2021) argumenta que a crise pandêmica ampliou as condições insalubres de trabalho, como falta de equipamentos de segurança, falta de preparo em relação

a lida com as situações diversas, falta de apoio físico, etc. Para o autor, é inevitável que os profissionais da saúde se sintam ainda mais sobrecarregados, com ainda mais medo e com mais preocupação, o que é capaz de gerar um intenso sofrimento psíquico.

Em relação a percepção dos respondentes quanto a interferência da pandemia no contexto de trabalho, a partir dos resultados, foi possível identificar aspectos que permaneceram iguais, outros que melhoraram e outros que pioraram. Para os participantes da pesquisa, permaneceram iguais, isto é, sem alterações por conta da pandemia: i) as condições físicas de trabalho, ii) os recursos para realização do trabalho; iii) a remuneração; e iv) a relação com colegas e chefia. Por sua vez, na percepção dos respondentes, houve melhora em relação à distribuição e uso de equipamentos de segurança, os chamados EPI's (equipamento de proteção individual), em vistas a reduzir a possibilidade de contaminação dos profissionais. No entanto, os respondentes percebem piora no que se refere a: i) jornada de trabalho extenuante (13 respondentes indicaram trabalhar mais de 40 horas semanais); ii) incompatibilidade do quadro funcional para atender a demanda de trabalho, sendo que as equipes reduzidas geram sobrecarga de trabalho (fator indicado por 18 participantes).

No que se refere à percepção dos participantes quanto a interferência da pandemia nas suas condições de saúde, especialmente na saúde mental, houve prevalência de: i) nervosismo, ii) irritação, iii) preocupação excessiva, iv) sentimento depressivo, v) cansaço, vi) exaustão, vii) desânimo, viii) sentimento de estar emotivo demais, ix) alterações no sono, x) dor de cabeça, xi) dores no corpo. Em menor grau, foram indicados: i) dificuldade em se acalmar, ii) não vivenciar sentimentos positivos, iii) falta de desejo, iv) desesperança, v) falta de iniciativa, iv) dificuldade em realizar tarefas, vii) sentimento de pânico, viii) alterações de humor, ix) choro constante, x) sentimento de não ser valorizado como pessoa, xi) tremores, xii) coração acelerado, xiii) falta de apetite.

Como se observa, a sobrecarga dos profissionais de saúde, com elevadas jornadas de trabalho, equipes reduzidas e medo de contaminação pelo coronavírus, acaba sendo um fator decisivo em relação à saúde mental desses trabalhadores. Dados semelhantes foram encontrados por Teixeira et al (2020), que identificaram que a pandemia revela uma necessidade de maior atenção aos servidores da área da saúde em relação à saúde mental, visto que os relatos indicam aumento de sintomas como a ansiedade, depressão, diminuição da qualidade do sono, aumento do uso de entorpecentes, psicossomatização e o medo de infecção e de transmissão do vírus. Para Teixeira et al (2020), a pressão sobre os profissionais de saúde, aliada às jornadas excessivas de trabalho, são causadoras de sentimento de frustração, isolamento, emoções negativas, e exaustão física e mental. Ainda de acordo com Teixeira et al. (2020), as equipes de trabalho reduzidas geram estresse crônico, ansiedade generalizada, sentimento de impotência, esgotamento e/ou exaustão.

Considerações finais

Profissionais da área da saúde são tipicamente expostos a riscos psicossociais e psicossomáticos nos seus contextos de trabalho, cenário que foi agravado pela pandemia de COVID-19. Portanto, o presente trabalho teve como objetivo mapear impactos da pandemia da COVID-19 sobre as condições de trabalho e saúde mental de profissionais da saúde, o que foi realizado por meio de uma pesquisa exploratória, de levantamento, com 34 profissionais da saúde.

Dentre os 34 participantes, a maioria foi de mulheres, na faixa etária de 30 a 50 anos, que dividem a moradia com outras pessoas e atuam em hospitais, como técnicas de enfermagem e enfermeiras. Embora as participantes tenham percebido melhora na distribuição e uso de EPI’s durante a pandemia e que fatores como condições de trabalho,

recursos para o trabalho, remuneração e relacionamentos com colegas e chefias tenham permanecido inalterados, a pandemia trouxe aumento significativo nas jornadas de trabalho e redução do quadro de pessoal nas equipes, além do medo de contaminação de si e de seus familiares. O contexto pandêmico revelou interferência no quadro de saúde, especialmente da saúde mental, de tais profissionais, os quais se perceberam mais nervosos, irritados, preocupados, depressivos, cansados, exaustos, desanimados, com alteração do sono e dores.

Os resultados revelam que houve intensificação das jornadas de trabalho e sobrecarga no trabalho dos profissionais da saúde durante a pandemia de COVID-19 e que o contexto de trabalho tem sido fonte de sofrimento psíquico para esses trabalhadores. Essa realidade aponta para a necessidade de desenvolvimento de ações específicas de intervenção junto a essa população, em vistas de resgatar e promover saúde mental no contexto de trabalho.

Ressalta-se que a presente investigação encontra limitações como: o tamanho da amostra e a coleta de dados via questionário on-line. Portanto, recomenda-se a realização de novas pesquisas com amostras maiores e com coleta de dados presencial, de modo a aprofundar questões subjetivas. Ainda, recomenda-se que sejam desenvolvidas ações de intervenção com esses profissionais, como: práticas de gestão de pessoas para manejo das jornadas de trabalho e redimensionamento das equipes, acolhimento psicológico para os trabalhadores que se encontram em sofrimento psíquico, demais estratégias para manejo do estresse, visando mitigar o mal-estar em decorrência do trabalho.

Referências

Araújo, M. A. M., et al**.** *O Sentido No Trabalho De Enfermagem: Constituintes Para Saúde Mental Durante Pandemia Da Covid-19.* Editora: ABEn, Revista Brasília, 2° edição, 2020. DOI: https://doi.org/10.51234/aben.20.e04.c01

Bendassolli, P., & Soboll, L. A. *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade.* São Paulo : Atlas. 2011. Recuperado de: file:///C:/Users/Mariana/Downloads/Cl% C3% ADticas% 20do% 20Trabalho% 20-% 20Pedro% 20 Bendassolli.pdf.

Chaves, P. B. Henriques, W. M. *PLANTÃO PSICOLÓGICO: De frente com o inesperado.* Psicol. Argum., São Paulo, v. 26. 2008. Recuperado de: https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/19831

Dal'boscol, E. B., Floriano, L. S. M., Skupien, S. V., et al. *A saúde mental da enfermagem no enfrentamento da COVID-19 em um hospital universitário regional.* SciELO, Brasília, Rev. Brasileira de Enfermagem, vol. 73. 2020. DOI: https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0434

Fehn, A. Nunes, L. Aguillar, A. Dal Poz, M. *Vulnerabilidade e Déficit de Profissionais de Saúde no Enfrentamento da COVID-19.* IEPS (Instituto de Estudos para Políticas de Saúde), 2020. Recuperado de: https://ieps.org.br/pesquisas/vulnerabilidade-e-deficit-de-profissionais-de-saude-no-enfrentamento-da-covid-19/

Guimarães, A. S. M., Cunha, T. G. S., Santos, T. A., Freire, L. B. V. *Atuação da equipe multiprofissional em saúde, no cenário da pandemia por Covid 19.* Health Residencies Journal (HRJ)**:** n. 2, v. 1, 2020. DOI: https://doi.org/10.51723/hrj.v1i2.37

Horta, R. L. et al. *O estresse e a saúde mental de profissionais da linha de frente da COVID-19 em hospital geral.* Jornal Bras. Psiquiatr., Rio Grande do Sul. 2021. DOI: https://doi.org/10.1590/0047-2085000000316.

Prado A.D., Peixoto B.C., Silva A.M.B., et al. *A saúde mental dos profissionais de saúde frente à pandemia do COVID - 19: uma revisão integrativa.* Revista Eletrônica Acervo Saúde Vol. Esp.46 .2020. DOI: https://doi.org/10.25248/reas.e4128.2020

Rosa, C.; Carlotto, M. S. *Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar.* Revista SBPH, Rio de Janeiro: n. 2, v. 8, p. 01-15, dez. 2005. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582005000200002.

Santos, K. M. R. et al. *Depressão e ansiedade em profissionais de enfermagem durante a pandemia da covid-19.* Escola Anna Nery 25, 2021. DOI: https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0370

Souza, C. F., Soares, C. M., Souza, A., E., Lisboa, E. S., Matos, C., Andrade, L. R. & Espiridião, A. M. *A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de Covid-19.* Ciênc. Saúde Coletiva. Set 2020. DOI: https://doi.org/10.1590/1413-81232020259.19562020.

Schimidt, B.; Crepaldi, M.; Bolze, S.; Silva, L.; Demenech, L. *Impactos na Saúde Mental e Intervenções Psicológicas diante da pandemia do novo Coronavírus (covid-19)*, 2020. DOI: https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200063

Teixeira, C. F. S., et al. *A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de Covid-19.* Saúde coletiva, v. 25, n. 9. 2020. DOI: https://doi.org/10.1590/1413-81232020259.19562020

Título Pleno: Saúde mental dos trabalhadores de serviços gerais em uma instituição pública de ensino superior

Salud mental de los trabajadores de servicios generales en una institución de educación superior pública

Mental health of general service workers in a public higher education institution

Sugestão de título abreviado: Saúde mental dos trabalhadores: psicodinâmica do trabalho e adoecimento mental

Salud mental de los trabajadores: psicodinámica del trabajo y la enfermedad mental

Workers' mental health: psychodynamics of work and mental illness

Thais Aparecida Santos

Resumo:. A qualidade da saúde mental do trabalhador é de suma importância para a condução das atividades no trabalho, ela impacta os resultados das atividades laborais, por isso é relevante analisar quais estratégias estão sendo realizadas para os trabalhadores ao longo de suas atividades. O estudo tem como objetivo avaliar a qualidade e estilo de vida dos funcionários dos serviços gerais em uma instituição pública de Ensino Superior, situada em Minas Gerais. Optamos pela pesquisa qualitativa/descritiva, com o intuito de descrever as características de uma população, fenômeno ou experiência. Atribuímos a psicodinâmica do trabalho, apresentando-a como relevante para a manutenção da saúde mental, face ao adoecimento emocional. Acompanhamos um grupo de trabalhadores, composto por 20 membros durante seis meses em 2017, a fim de entender queixas e demandas organizacionais através da realização de oficinas temáticas. Ao longo de nossas interações, indicamos que há uma exaustão mental, não somente de um trabalhador, mas na maior parte do grupo, entre o dito e não dito. Foi possível perceber latentes construções acerca da equipe. Os participantes passaram a detalhar sobre sua história e seus percursos diante do trabalho. Constatamos sentimentos de não pertencimento, emoções como: tristeza pelo fato de não serem valorizados na função e medo de perder o emprego a qualquer momento, pois eram contratados. Portanto, é necessário a compreensão da relação entre trabalho e saúde, para que possa haver maior produção do trabalhador e intensificar as nomeações que esse trabalho insere e entender que o trabalhador não é somente o seu trabalho, mas ele se insere como sujeito integral dentro da instituição. Concluímos que, o uso da psicodinâmica do trabalho é importante na contribuição trabalhador e trabalho nas construções individuais e coletivas que dizem respeito ao trabalho que é exercido por uma determinada pessoa ou grupo. O grupo como um todo não tem bom funcionamento no seu campo se tiverem mecanismos de defesas como perda de criatividade, espontaneidade, falta de energia, fadiga psíquica, exacerbação do individualismo do trabalho, por isso é crucial o significado e ressignificação do trabalho que é nomeado pelo o outro versus o trabalho real. Diante desse espaço de acolhimento e escuta, ressignificamos as falas dos indivíduos e suas atuações com o trabalho, nesse cenário na experiência do dito e não dito, nas configurações intersubjetivas, entre os desejos latentes, onde não há vozes, inseridos no campo da alienação, tornando-se a uma polissemia das interações sociais.

Palavras-chave: Trabalho. Saúde mental. Psicodinâmica do trabalho

Abstract: The quality of the worker's mental health is of paramount importance for the conduct of activities at work, it impacts the results of work activities, so it is relevant to analyze what strategies are being carried out for workers throughout their activities. The study aims to evaluate the quality and lifestyle of employees of general services in a public institution of Higher Education, located in Minas Gerais. We opted for qualitative/descriptive research, with the aim of describing the characteristics of a population, phenomenon or experience. We attribute the psychodynamics of work, presenting it as relevant for the maintenance of mental health, in the face of emotional illness. We followed a group of workers, composed of 20 members for six months in 2017, in order to understand organizational complaints and demands through thematic workshops. Throughout our interactions, we indicated that there is a mental exhaustion, not only in one worker, but in most of the group, between the said and the unsaid. It was possible to perceive latent constructions about the team. Participants went on to detail their history and paths in the face of work. We found feelings of not belonging, emotions such

as: sadness for not being valued in their role and fear of losing their job at any time, because they were hired. Therefore, it is necessary to understand the relationship between work and health, so that there can be greater production of the worker and intensify the appointments that this work inserts and understand that the worker is not only his work, but he is inserted as an integral subject within the institution. We conclude that the use of work psychodynamics is important in the worker and work contribution in individual and collective constructions that concern the work that is performed by a particular person or group. The group as a whole does not function well in its field if they have defense mechanisms such as loss of creativity, spontaneity, lack of energy, psychic fatigue, exacerbation of individualism at work, so the meaning and resignification of the work that is named is crucial. for the other versus the real work. Faced with this space of reception and listening, we resignify the speeches of individuals and their actions with work, in this scenario in the experience of what is said and not said, in intersubjective configurations, between latent desires, where there are no voices, inserted in the field of alienation, becoming a polysemy of social interactions.
Keywords: Job. Mental health. Psychodynamics of work

Resumé: La calidad de la salud mental del trabajador es de suma importancia para la realización de las actividades en el trabajo, impacta en los resultados de las actividades laborales, por lo que es relevante analizar qué estrategias se están llevando a cabo para los trabajadores a lo largo de sus actividades. El estudio tiene como objetivo evaluar la calidad y el estilo de vida de los empleados de servicios generales en una institución pública de Educación Superior, ubicada en Minas Gerais. Optamos por la investigación cualitativa/descriptiva, con el fin de describir las características de una población, fenómeno o experiencia. Atribuimos la psicodinámica del trabajo, presentándola como relevante para el mantenimiento de la salud mental, frente a la enfermedad emocional. Acompañamos a un grupo de trabajadores, compuesto por 20 integrantes durante seis meses en 2017, con el fin de comprender las quejas y demandas organizacionales a través de talleres temáticos. A lo largo de nuestras interacciones, indicamos que existe un desgaste mental, no solo en un trabajador, sino en la mayor parte del grupo, entre lo dicho y lo no dicho. Fue posible percibir construcciones latentes sobre el equipo. Los participantes pasaron a detallar su historia y caminos de cara al trabajo. Encontramos sentimientos de no pertenencia, emociones como: tristeza por no ser valorados en su rol y miedo a perder su trabajo en cualquier momento, por haber sido contratados. Por lo tanto, es necesario comprender la relación entre trabajo y salud, para que pueda haber una mayor producción del trabajador e intensificar los nombramientos que este trabajo inserta y comprender que el trabajador no es solo su trabajo, sino que se inserta como parte integral. tema dentro de la institución. Concluimos que el uso de la psicodinámica del trabajo es importante en la contribución del trabajador y del trabajo en las construcciones individuales y colectivas que atañen al trabajo que es realizado por una determinada persona o grupo. El grupo en su conjunto no funciona bien en su campo si tiene mecanismos de defensa como pérdida de creatividad, espontaneidad, falta de energía, cansancio psíquico, exacerbación del individualismo en el trabajo, por lo que el sentido y resignificación del trabajo que se nombra es crucial para el otro versus el trabajo real. Frente a este espacio de recepción y escucha, resignificamos los discursos de los individuos y sus acciones con el trabajo, en este escenario en la experiencia de lo dicho y lo no dicho, en configuraciones intersubjetivas, entre deseos latentes, donde no hay voces, insertas en el campo de la alienación, convirtiéndose en una polisemia de interacciones sociales.

Palabras-clave: Palabras clave: Trabajo. Salud mental. Psicodinámica del trabajo

O texto abordará algumas contribuições teóricas acerca da psicodinâmica do trabalho e a relação com a saúde mental do trabalhador, nas esferas interdisciplinar e transdisciplinar da saúde mental do trabalhador, para que possamos articular saúde, trabalho e contemporaneidade. Utilizaremos aqui, os resultados qualitativos, no setor de serviços gerais pautados por estudos que embasam essa temática.

A práxis do reconhecimento no trabalho articula-se a questão da saúde mental, lacunas entre angústias, sofrimentos e pertencimento. Neste sentido, busca investigar de que forma o reconhecimento ou a negação pode afetar a saúde mental do trabalhador. Trata-se de uma pesquisa descritiva e bibliográfica, afim de favorecer discussões e planejamentos sobre a realidade vivenciada, partindo do envolvimento direto dos sujeitos da situação investigada para que possam buscar soluções para os problemas enfrentados coletivamente.

A psicodinâmica do trabalho, envolve o facilitador-líder e os participantes. O facilitador é um pilar no desenvolvimento das dinâmicas de acordo com a queixa inicial, transformando em demandas para serem executadas ao longo dos encontros dinâmicas, na perspectiva de desenvolver a consciência, habilidades, percepções acerca dos conflitos existentes dentro do grupo, tanto em níveis individuais, coletivos e institucionais.

A psicodinâmica do trabalho nos remetem as significações do sofrimento no trabalho, ele se insere na investigação das patologias referentes ao sofrimento no trabalho. O sofrimento é um espaço clínico, que marcam as configurações do funcionamento psíquico e os mecanismos de defesa, por pressões organizacionais e do trabalho, com o intuito de compreender como os trabalhadores se articular com o trabalho e como alcançar uma estabilização psíquica, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desgastantes (Dejours, 2004) Todo grupo tem seu tempo de ver, compreender e

concluir, ou seja, tempo de entrada no grupo, tempo de elaboração do que estar sendo proposto e o feedback dos participantes. A relação do sujeito com o trabalho, diz respeito como os trabalhadores agem e reagem frente ás queixas, demandas associada a tarefa estabelecida e a elaboração da organizacional do trabalho. O trabalhador, ao mesmo tempo que sofre busca ressignificar o sofrimento na experiência vivida, frente ao trabalho real, entre o executar as tarefas e elaborar as condições de trabalho estabelecida para o estabelecimento de estratégias construídas coletivamente para dar conta do trabalho prescrito, evitando o sofrimento e buscando o prazer. Diante do cenário estabelecido, grupos exercem na cultura humana. A cultura humana diz respeito a relação homem, trabalho e organização, nesse sentido indagamos o grupo escolhido para execução da psicodinâmica foram trabalhadores de uma Universidade publica no interior de Minas Gerais O interesse pelo assunto foram estabelecidos pelas leituras das práxis da psicologia do trabalho e organizacional

O principal objetivo desta proposta de pesquisa é descrever que a relação das organizações e dos trabalhadores e que estes não necessitam de oposições, mas, uma relação mútua para que haja interlocuções saudáveis, como agentes transformadores. As questões da coletividade envolvem questões psicológicas, investimentos pessoais e do trabalho, no entanto o trabalho deve-se articular no sentido singular dos trabalhadores, sobre qual esse não é de cunho individual, mas coletivo. Não no sentido de ordem técnica, mas regras sociais, respeito a saúde e sua integridade. (Souza, 2004). O trabalho pode ser entendido como:

> [,..] aquilo que implica o fato de trabalhar [,..] isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e

> sociais). [,..] aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são designados; ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições (Dejours, 2004, p. 28)

Nessa perspectiva o trabalho é marcado por todo contexto, podendo gerar inclusão ou exclusão no indivíduo. Entendemos que essas colaborações versam no sentido em as organizações elaboram o contexto do trabalhador dentro das instituições, nesse sentido indagamos: as instituições estão inserindo, excluindo, motivando ou desmotivando seus trabalhadores?

A condição emancipadora do trabalho, retrata a defasagem no cenário contemporâneo, uma vez que, prevalece as leis econômicas e princípios de produtividade e consumo. Assim, na necessidade de agregar um trabalho, o trabalhador articula-se o trabalho como fonte de segurança e manutenção de suas vidas, como forma de cooperação ao salário recebido e acaba se sobrecarregando fisicamente e emocionalmente, transformando-se o trabalho em precariedade e escravidão (Mendes, 2008).

Os grupos fazem parte da nossa vida, pois todas as pessoas fazem parte de algum grupo, seja familiar, social, institucional, trazendo comunicações ao longo do nosso dia-a-dia, fortalecendo o vínculo, comunicação e entrelaçamento, mas nem sempre os grupos apresentam os mesmos discursos, desejos e sofrimentos.

> Na psicodinâmica do trabalho, o sofrimento é uma experiência vivenciada, ou seja, é um estado mental que implica um movimento reflexivo da pessoa sobre seu "estar no mundo", para utilizar um conceito da fenomenologia alemã, aplicado à condição de trabalhador. (...) O conceito de sofrimento pertence à ordem do singular; o sofrimento

> coletivo é inconcebível, já que não existe corpo coletivo. Se, clinicamente, se observam estratégias coletivas de defesa fundadas em uma cooperação entre sujeitos, por outro lado o sofrimento permanece sempre individual e único. (DEJOURS, 1999, p. 19)

A psicodinâmica do trabalho tem como objetivo observar e trabalhar as questões do trabalho e trabalhador , relações do trabalho com a saúde mental , os processos da subjetividade, entre o prazer e as angústias, sofrimentos, tanto da sua singularidade, social e cultural para compreensão do sofrimento seja físico ou mental, suas defesas pessoais e coletivas utilizadas pelos trabalhadores para lidar com o sofrimento entre o prazer e o sofrimento para promover através da psicodinâmica do trabalho modificações do sofrimento mental para que possa aliviar tais conflitos.

> A clínica psicodinâmica do trabalho tem como um dos seus eixos a promoção da emancipação dos sujeitos em seus contextos de trabalho, da apropriação – na medida do possível – da organização do trabalho, viabilizando não só a promoção da saúde como possibilidades de mudanças concretas realizadas por aqueles que mais entendem de trabalho: os próprios trabalhadores. Não só de confirmar dados e anunciar o sofrimento e o adoecimento no trabalho deve ser feita a psicodinâmica do trabalho, mas de – conforme se compreende esse trabalho – criar novos dados que nos mostrem perspectivas de transformação dos destinos do sofrimento. (Dejours, 2016, p.123)

Ressaltamos clínica na tentativa de reforçar o prazer e o sofrimento, nas interlocuções subjetivas no ambiente do trabalho. O adoecimento pautado nas interrogativas latentes, vivenciadas consigo mesmo e com o outro, insere nas questões individualizadas e no contexto

da nomeação do trabalho, nesta interlocução pautamos pela seguinte interrogação: Seria uma normalidade ou anormalidade de saúde mental?

> A saúde mental para a psicodinâmica coloca-se entre a patologia e anormalidade, ou seja, resulta dos modos como os sujeitos-trabalhadores reagem e agem frente ao sofrimento originado nos constrangimentos impostos pela organização do trabalho. O sofrimento é o modo de evitar a patologia. O trabalhador, ao mesmo tempo, sofre e busca não sofrer com a experiência de fracasso decorrente da falibilidade humana frente ao trabalho real. O sujeito entra em contato com a imperfeição e a falta, elementos indissociáveis do fazer, dada a condição permanente do trabalho, que será sempre inacabado. (Merlo e Mendes, 2009, p.142).

A rotina e as atividades são exercidas no trabalho como responsabilidades e interação com as pessoas, mas podem gerar estresse, angústias, provocando um aumento de tensão emocional e adoecimento mental. Portanto, é de suma importância medidas preventivas como atividades de relaxamento e bem estar para promover maior rendimento das atividades exercidas.

> O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quando um trabalhador usou de tudo que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa; isto é, quando foram esgotados os meios de defesa contra as exigências físicas. (Dejours, 1992, p.52)

A psicodinâmica do trabalho para designar o reconhecimento da identidade do sujeito, a fim de organizar as demandas e suprir as necessidades organizacionais no trabalho na execução das tarefas e habilidades das ações e interação coletiva, pois quando o trabalhador é escutado, é capaz de se reconhecer como sujeito no funcionamento das atividades, no reconhecimento do pertencimento no coletivo.

Nos recursos metodológicos, pautamo-nos da pesquisa qualitativa, em vista de (re) conhecer aspectos relevantes na contribuição desta abordagem para descrever e indagar praticas coletivas, pautando pelo desenvolvimento dos trabalhadores em suas condições: físicas, emocionais, mentais e comportamentais na tentativa de equipar meios de melhores condições organizacionais. A metodologia qualitativa como: "aquela capaz de incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerentes aos atos, às relações, e às estruturas sociais, sendo estas últimas encaradas tanto no seu advento quanto na sua transformação, como construções humanas significativas" (Minayo, 2014, p.9).

A pesquisa foi realizada por indagações durante a realização do estágio curricular em uma Universidade, situada em uma cidade no interior de Minas Gerais, no ano de 2017. O estágio foi uma demanda do curso de formação em Psicologia, no nono período.

O acompanhamento do grupo ocorreu no período de seis meses. Inicialmente realizados individualmente a fim de entender queixas e demandas organizacionais. Logo em seguida com a coordenadora e com os trabalhadores de serviços gerais para demarcar o desejo ou não de participação das dinâmicas.

Inicialmente houve um primeiro contato com o grupo de funcionários de serviços gerais da instituição, através da escuta e o acolhimento dos participantes, primeiramente pautados pela queixa inicial trazida pelo grupo. Os facilitadores nos primeiros encontros articularam-se pró-

análise e tais observações geraram uma dinâmica externa, a atração, rejeição, o conflito, espelhamento, entre outros.

Pautamos pela pesquisa descritiva, que segundo Gil (2014), tem como objetivo descrever as características de uma população, fenômeno ou experiência. É um processo de pesquisa na qual os participantes participam da sua própria realidade, para promoção de transformação social para minimizar a opressão. (GROSSI, 1981).

O grupo não é meramente um ajuntamento de pessoas, mas é uma união de membros que se relacionam e que tem objetivos em comum, mais o que fica mais exposto é a sobrecarga de trabalho dos trabalhadores. Os objetivos iniciais do grupo foram melhorar a carga horário de trabalho, o aumento de funcionários da instituição.

Todo grupo tem elementos básicos: como a demanda que é a razão que dá origem do grupo; o contexto social no qual o mesmo surge; a definição dos objetivos do grupo; as motivações e os desejos dos membros; objetivos de dimensão educativa ou clínica; a construção da identidade grupal; a integração entre os membros e o clima que os mesmos geram. E ainda, a organização do grupo que implica na distribuição de papéis, de poder, de liderança; a cooperação o conflito, o controle, a interação, comunicação, partição, dificuldades, grupalização, individuação, entre vários outros elementos.

Certos comportamentos são comuns entre o grupo, pelo fato de gerarem insegurança por alguma mudança e que esses afetos são vivenciados como forma de defesa e contra o medo que enfrentam o trabalho.

Observamos que os elementos básicos não existem nesse grupo; como por exemplo, a coesão não grande; eles chegam muito cansados, sem carisma, mas há educação uns para com os outros. O tema principal do grupo é: “Trabalhador e saúde mental”. Isso significa que os

próprios trabalhadores buscam melhores condições mentais para lidar com o trabalho, pois relatam que não conseguem ter prazer no trabalho devido à sobrecarga institucionalizada, trazendo grandes conflitos no grupo em geral, mas a convivência do grupo como um todo é satisfatória conhecendo as facilidades e dificuldades de seu próprio contexto.

Como já foi dito acima, a disposição dos indivíduos do grupo é não grande. Evidenciando grande sofrimento no trabalho, demonstrando a relação do trabalhador com o trabalho e organização perante o trabalho executado, bloqueando em virtude das dificuldades exercidas entre suas forças que envolvem o desejo de produção e o desejo do trabalhador.

Os elementos básicos que ficou bem nítido, foram os papéis dos líderes devido a sua posição de estar sempre na frente do grupo, e de terem as suas colocações sempre como norteadoras dos assuntos falados no grupo, e também do seu papel controlador do que acontecia no grupo.

Não existe um forte entrelaçamento não havendo demonstração de desejo e de esforço para realizar objetivos em comum. A cada encontro relatam o desespero da sobrecarga no trabalho, mas não elaboram formas da execução de tarefas a serem executadas de maneira mais menos sobrecarregada.

As estratégicas coletivas constituem na (re) significação do trabalho, na importância do coletivo na construção de identidade no trabalho, no coletivo na construção do reconhecimento, na linguagem, praticas, regras e relações sociais, pela importância do julgamento do outro, no fazer trabalho, no prazer de estar com o outro, valorizando o fazer no trabalho, o reconhecimento e suas significações de pertencimento. (Dejours, 1997).

O estudo sobre o trabalho e saúde mental não é um tema recente. O conhecimento sobre o sujeito torna-se importante, discorrendo sobre a necessidade de mobilização subjetiva, uma

vez que, o grupo se agrupam para se defenderem frente a ameaças presente no ambiente de trabalho, desenvolvendo estratégicas coletivas. O trabalho, como construção de identidade no trabalho, o trabalho depende do reconhecimento do outro, para a construção do eu seja tanto singular ou social. (Dejours,1999)

Quadro 1 : Detalhamento das dinâmicas realizadas com trabalhadores de serviços gerais

Atividade	**Objetivo**	**Instruções**	**Subsídios**
- Apresentação da Temática da oficina(psicodinâmica)	Familiarização do grupo Apresentação dos pontos fortes e desafiadores dentro do Grupo - Deixar claro a proposta da Oficina, apresentando o tema, encontros temáticos, datas e horários.	Cada um dos 20 membros fica livre para dizer nome, quanto ano possui onde mora, número de filhos ou qualquer outra forma que desejarem se exporem.	Mesas e cadeiras
Continuação da Apresentação da	Fazer com que cada participante faça sua	Os membros fica livre para dizer nome, quanto	

Temática da oficina	escolha livremente de continuar ou não a oficina. É importante o comprometimento livre de todos os envolvidos - Promover o sentido de identificação a despeito do tema, de forma a buscar uma, busca que cada indivíduo busque seus pontos fortes e desafiadores dentro do grupo	ano possui onde mora, número de filhos ou qualquer outra forma que desejarem se exporem. - Apresentação dos pontos fortes e desafiadores dentro do Grupo	
Atravessando a Ponte Respiração para relaxamento.	O objetivo de trabalhar a respiração é quebrar o clima silencioso do ambiente e deixar as participantes menos ansiosas já que o tema pode desconfigurar	Os participantes ficam livres, refletem e discutem o conceito dando a oportunidade para se expressarem através de depoimentos livres entre o caráter de	

	várias exposições psicológicas	reflexão e exposição da linguagem.	
Dinâmica da Teia	Relaxar grupos, atividades para fazer quando os participantes estão estressados, cansados, promove a comunicação e o relacionamento interpessoal.	Os facilitadores articulam nos objetivos que tal dinâmica realizará	Um rolo de barbante - os participantes devem sentar em círculos no chão ou na cadeiras - os coordenadores deve adquirir antecipadamente um rolo de barbante bem grande toma iniciativa iniciando a

			brincadeira, segurando a ponta do barbante e joga o rolo
Dinâmica da Bagagem			
Dinâmica do Pirulito	Facilitar os percursos das dinâmicas	- O coordenador da brincadeira com o pirulito deverá reunir todos os participantes formando um círculo. Em seguida distribui um pirulito para cada participante, o pirulito a ser utilizado deve estar na embalagem original. Orienta que cada	Pirulitos com embalagem suficiente para todos os participantes

		um segure o pirulito com a mão direita e aguarde até que todos tenham recebido. Assim que todos tiverem recebido o coordenador da atividade do pirulito dará o seguinte comando: Segurem o pirulito com a mão direita. A mão esquerda deve ser colocada para trás e não pode ser utilizada em nenhum momento, estiquem o braço direito para frente, a partir de agora ninguém poderá dobrar o braço, o único movimento que podem fazer é para a direita ou para a esquerda, quem dobrar o braço será retirado da brincadeira".	

Encontro com Coordenadora do grupo	Proporcionar a conversa do grupo sobre as possíveis demandas que foram surgindo - Proporcionar a interlocução		
Encontro – Dinâmica do Balão	Mostrar como, muitas vezes, somos induzidos ao erro e julgamos erradamente as outras pessoas	-. O líder deve, previamente, encher uns cinco ou seis balões. Distribua para cada participante uma bexiga vazia e peça para encher a mês. Comece dizendo que cada bexiga representa a sua própria vida e que devem cuidar para que ela não caia no chão. Logo em seguida, peça para que ambos, os participantes,	

		lancem para cima os balões e não os deixe cair. Conforme o grupo se esforça para manter os balões no alto, comece a jogar outros balões para dificultar o trabalho dos membros.Os líderes finaliza a tarefa e observa quantos conseguiram concluir sem perder a sua vida	
Dinâmica do Papel Amassado	-. Refletir que quando fazemos alguma situação, jamais voltará a mesma situação.	- os facilitadores relatam para amassar a folha e desamassa-la, logo em seguida, refaz novamente.	Uma folha branca para cada participante.
Vídeo sobre cuidados com Epis	-. Refletir sobre uso dos materiais de limpeza		Computador Data show

Cuidados consigo	-. Proporcionar a auto estima	Foram feitas tranças do trabalho das participantes	Cadeiras. Materiais de cabelo como: Escova, buchinhas, gel de cabelo,
Dinâmica o Espelho	O objetivo nesse caso é fazer as participantes despertarem para a valorização de si, refletirem sobre sua autoestima, suas características que por vezes ficam esquecidas e uma autoavaliação. - A avaliação da oficina fica no último momento e todas são convidadas a falarem livremente da experiência desse encontro.	A dinâmica do espelho consiste em colocar um espelho dentro de uma caixa fechada e pedir para a participante abrir e descrever as características do que ela vê (no caso, a própria pessoa	Música instrumental Um espelho grande

Tabela confecção própria*

Perante a execução das dinâmicas observamos grande resistências ao falar sobre questões do trabalho em grupo. Ao longo nas dinâmicas, os participantes passaram a interagir mais, observamos trocas e afirmações diante aos sofrimentos e angustias. Ressaltamos que todos os nomes são fictícios a fim de preservar a identidade dos participantes.

> "[...] Ah, eu já estou muito cansada! Ninguém ver o nosso serviço. Estou limpando o chão um passa pra cá, outro pra lá. Nem, bom dia falam... Tenho que acordar 4:00 horas, pegar dois ônibus, durmo tarde, o salário péssimo, não temos vale transporte, enfim! Então exausta!". (Maria, trabalha há 1 ano na instituição.).

Á partir dessa interação observamos que, há uma exaustão mental diante do discurso, não somente de um trabalhador, mais na maior parte do grupo, entre o dito e não dito, pudemos perceber latentes construções acerca da equipe. Os participantes passaram a detalhar sobre sua história e seus percursos diante do trabalho. Os relatos dos participantes das dinâmicas, constatamos sentimentos de não pertencimento, emoções como: tristeza pelo fato de não serem valorizados na função e medo de perder o emprego a qualquer momento, pois eram contratados.

O reconhecimento é fator preponderante na construção da identidade no trabalho, na perspectiva de saúde e prazer e caso contrário haverá uma despersonalização e adoecimento dos trabalhadores. (Bendassolli, 2012). Apresentamos o seguinte relato: "Não me sinto pertencente nesse lugar! Não temos materiais adequados de trabalho, trabalhamos com as mesmas luvas, ás vezes até rasgadas, uniforme sem proteção. Não temos tempo nem para respirar". (Ana- trabalha há 2 anos)

Ilustramos com a seguinte apontamento:

> [...]não é apenas uma consequência última da relação com o [trabalho] real, é ainda proteção da subjetividade rumo ao mundo em busca de meios para agir sobre o mundo, para transformar este sofrimento encontrando os meios de superação da resistência do real. Assim, o sofrimento será ao mesmo tempo impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo. (DEJOURS, 2012, p. 26).

Para executar uma tarefa, o consumo do tempo livre é importante, a quantidade e as formas de lazer devem ser adequadas para não interferir na disposição e produtividade do trabalhador. A saúde e segurança como um campo importante nas organizações, para que tenham produtividade nas áreas para atender a demanda e modificações institucionais. Promovendo cuidados com os equipamentos de trabalho, ergonomia, prevenindo acidentes, eliminando assim as condições inseguras do ambiente, instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas.

> Falar e ser ouvido parece ser o modo mais poderoso de pensar e, portanto, de refletir sobre a própria experiência, desde que se esteja comprometido em uma relação dialógica, intersubjetiva, na qual se acredita que o outro esteja de fato tentando compreender. É ao explicar ao outrem o meu sofrimento, a minha relação com o trabalho, que eu, perplexo, me ouço dizer coisas que eu não sabia que sabia, até tê-las dito (Dejours, 1999b, p. 176).

Diante desse espaço de acolhimento e escuta, podemos resignificar as falas dos indivíduos e suas atuações com o trabalho, nesse cenário na experiência do dito e não dito, nas configurações intersubjetivas, entre os desejos latentes, onde não há vozes, inseridos no campo da alienação, tornando-se a uma polissemia das interações sociais. Nesse sentido faz necessário ações coletivas mais solitárias entre trabalhador e trabalho.

> "Aqui, você não é visto! Me sinto como um pano de chão. Trabalho porque realmente preciso! Mas, é preciso ter garra, né? Podemos ilustrar esse fala com a música de Milton Nascimento, 1978: "**Mas é preciso ter manha, é preciso ter graça. É preciso ter sonho sempre. Quem traz na pele essa marca possui A estranha mania de ter fé na vida". (Antônia – trabalha há 3 anos)**

A saúde mental para a psicodinâmica no trabalho, coloca-se a indagação sobre a normalidade e suas patologias, dizendo o que os trabalhadores sentem através do trabalho entre seus discursos de agir e reagir diante dos sentimentos, emoções e comportamentos frente ao trabalho, sendo assim o indivíduo é sempre um sujeito inacabado e nas palavras manifestadas ou latentes que possibilitará ressignificar o sofrimento onde ele possa ser acolhido e reconhecido através nos sujeitos que lhe opera.

Concluímos que, o uso da psicodinâmica do trabalho é importante na contribuição trabalhador e trabalho nas construções individuais e coletivas que dizem respeito do trabalho que é exercido por uma determinada pessoa ou grupo. O grupo como um todo não tem bom funcionamento no seu campo de trabalho se tiverem mecanismos de defesas como perda de criatividade, espontaneidade, falta de energia, fadiga psíquica, exacerbação do individualismo do trabalho, por isso é crucial o significado e ressignificação do trabalho que é nomeado pelo o outro versus o trabalho real.

O trabalho exercido demarca a qualidade de vida dos trabalhadores, em relação a saúde mental, limitações do campo que é estabelecido entre dominado e dominador expondo de maneira assimétrica o sofrimento exercido pelo trabalho, por isso se torna tão necessário o mapeamento de intervenções e ações para que possa promover qualidade no serviço exercido para evitar doenças mentais e promovam melhores qualidade mental

É importante ressaltar que a realidade é singular para cada indivíduo, que cada realidade é demarcada de distintas maneiras, mas o processo grupal torna-se importante dentro do trabalho, compreendendo, construindo e reconstruindo relações e entendimentos diferentes para que possa haver uma construção saudável entre trabalhador e trabalho.

Para que essa condução seja espontânea e não mascarada diante do contexto do trabalhador, que seja uma dinâmica de contribuição e retribuição de ambos individuais e coletivo para equidade de acesso de todas as pessoas que fazem parte da instituição no entendimento trabalho e saúde, buscando significar e ressignificar trabalho e sofrimento para dialogar sobre trabalho e saúde

REFERÊNCIAS

AFONSO, Lúcia (Org.). *Oficinas em dinâmica de grupo*: um método de intervenção psicossocial. 3. ed. Belo Horizonte: Casa do Psicólogo, 2010.

BAREMBLITT, Gregório. *Compêndio de análise institucional e outras correntes*: teoria e prática. 5. ed. Belo Horizonte: Instituto Félix Guattari, 2002.

BENDASSOLLI, P. F. (2012). Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. Psicologia em Estudo, 17(1), 37-46. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141373722012000100005&lng=en&tlng=pt. Acesso em: 18 jun de 2022.

DEJOURS, C. (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho* (5a ed. ampl.). Cortez, Oboré.

DEJOURS, C *Conferências brasileiras*: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo: Fundap; EAESP/FGV, 1999.

DEJOURS, C. (2004). A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. Sznelwar (Org.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 105-126). Rio de Janeiro: Fiocruz.

DEJOURS, Cristophe. (2012). *Trabalho Vivo*. Tomo 2. Trabalho e emancipação. Brasília, Editora Paralelo 15. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198382202015000300010&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 26 mai. 2022.

DEJOURS C. (2016). Organização do trabalho e saúde mental : quais são as responsabilidades do *manager* ? *In* K. Macêdo *et al*. (Orgs.). *Organização do trabalho e adoecimento : uma visão interdisciplinar* (p123). Goiânia : Editora PUC Goiás.

DEJOURS, C. (2017). *Psicodinâmica do Trabalho: Casos clínicos*. Dublinense.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GROSSI, Ione de Souza. Mina de Morro velho: a extração do homem, uma história, uma experiência operária. São Paulo. Paz e Terra, 1998.

MINAYO, M;C,S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 14 ed. São Paulo: Hucitec; 2014

MENDES, A. M.; Paz, V. C.; Barros, P. C. (2003) Estraté-gias de enfrentamento do sofrimento no trabalho bancá-rio. *Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 3(1), 38

MENDES, Ana Magnólia. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Trabalho & saúde:** o sujeito entre a emancipação e a servidão. Curitiba: Juruá, 2008. p. 13-25.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, BEZERRA, Ana Magnólia . Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 142, dec. 2009. ISSN 1981-0490. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25746>. Acesso em: 08 jun. 2022.

PEREIRA, William César Castilho. *Dinâmica de grupos populares*. 21. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

SILVA, Raquel Vitória Souza; DEUSDEDIT-JUNIOR, Manoel; BATISTA, Matilde Agero. A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho. **Gerais, Rev. Interinst. Psicol.**, Juiz de fora , v. 8, n. 2, p. 415-427, dez. 2015

SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem estar no trabalho. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Jul–Set 2013, v. 29, n. 3, p. 331–339. S

SOUZA, Wladimir Ferreira de. *Corpo e atividade:* elementos para (re)pensar a Psicologia do Trabalho. 2004. 173f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2004.

SÍNDROME DE BURNOUT E ENSINO BÁSICO: ANÁLISE ENTRE DOCENTES DE ESCOLAS PÚBLICAS E PRIVADAS

SÍNDROME DE BURNOUT E A DOCÊNCIA DO ENSINO BÁSICO

BURNOUT SYNDROME AND PRIMARY EDUCATION: ANALYSIS BETWEEN TEACHERS OF PUBLIC AND PRIVATE SCHOOLS

BURNOUT SYNDROME AND BASIC EDUCATION TEACHING

SÍNDROME DE BURNOUT Y EDUCACIÓN PRIMARIA: ANÁLISIS ENTRE DOCENTES DE ESCUELAS PÚBLICAS Y PRIVADAS

SÍNDROME DE BURNOUT Y ENSEÑANZA EN EDUCACIÓN BÁSICA

Gracielle dos Santos Santana

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo compreender as condições e organização do trabalho que contribuem para manifestação de sintomas e desenvolvimento da Síndrome de Burnout em docentes do ensino básico de escolas públicas e privadas de São Luís/MA, em uma amostragem de quarenta e um profissionais. Os instrumentos utilizados foram um questionário sociodemográfico, o inventário de Burnout da Maslach (MBI) e uma entrevista semiestruturada. Os resultados obtidos apontam que os docentes de escola pública apresentam maior escore em Exaustão Emocional e menor em baixa Realização Profissional e os docentes de escola privada apresentam maior Despersonalização, que são as dimensões indicativas da Síndrome de Burnout. Nesse sentido, evidenciou-se que ambos os contextos trazem repercussões à saúde do docente e que a Síndrome de Burnout precisa ser cada vez mais esclarecida para os professores, a fim de que possam lançar mão de recursos para prevenir e lidar com o adoecimento.

Palavras-chave: Burnout; Docência; Ensino Básico

ABSTRACT

This work aims to understand the conditions and organization of work that contribute to the manifestation of symptoms and development of Burnout Syndrome in elementary school teachers from public and private schools in São Luís/MA, in a sample of forty-one professionals . The instruments used were a sociodemographic questionnaire, the Maslach Burnout Inventory (MBI) and a semi-structured interview. The results obtained indicate that public school teachers have a higher score in Emotional Exhaustion and a lower score in Low Professional Achievement and that private school teachers have greater Depersonalization, which are indicative dimensions of Burnout Syndrome. In this sense, it became evident that both contexts have repercussions for the health of the teacher and that the Burnout Syndrome needs to be increasingly clarified for teachers, so that they can use resources to prevent and deal with illness.

Keywords: Burnout; teaching; basic education

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo comprender las condiciones y la organización del trabajo que contribuyen a la manifestación de los síntomas y al desarrollo del Síndrome de Burnout en profesores de enseñanza básica de escuelas públicas y privadas de São Luís/MA, en una muestra de cuarenta y un profesionales. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario sociodemográfico, el Maslach Burnout Inventory (MBI) y una entrevista semiestructurada. Los resultados obtenidos indican que los docentes de escuelas públicas tienen una mayor puntuación

en Agotamiento Emocional y una menor puntuación en Bajo Rendimiento Profesional y que los docentes de escuelas privadas tienen mayor Despersonalización, que son dimensiones indicativas del Síndrome de Burnout. En ese sentido, se evidenció que ambos los contextos repercuten en la salud del docente y que el Síndrome de Burnout necesita ser cada vez más esclarecido para los docentes, para que puedan utilizar recursos para la prevención y el enfrentamiento de la enfermedad.

Palavras-clave: Burnout; enseñando; Educación básica

A presença da Síndrome de Burnout (SB) no âmbito escolar é uma realidade multifacetada, consequência da relação entre aspectos pessoais e laborais. “Este ambiente não pode ser relacionado somente à dinâmica de sala de aula ou ao contexto institucional, mas sim, incluindo fatores macrossociais, como políticas educacionais, fatores sociais, econômicos, imbuídos nessa profissão (Carlotto, 2003, p. 8).

Considerando a esfera educacional, o (a) professor (a) é uma categoria que mantém contato próximo com o público que atende, no caso os discentes, e por isso pode se tornar alvo para o desenvolvimento da SB. Destaca-se, também, que vivenciam além do contato com os alunos outros impactos decorrentes da própria profissão, como a presença constante de sobrecarga física e emocional, sobretudo para os docentes do ensino básico que se dividem em diferentes turnos (Dias & Silva, 2020).

De acordo Silva, Bolsoni-Silva e Loureiro (2018) diferentes estudos têm sido realizados com a finalidade de identificar a prevalência da SB em docentes, evidenciando elevados índices de estresse, Exaustão Emocional, Despersonalização e baixa Realização Profissional. Tais achados estão relacionados a diferentes variáveis do contexto laboral, como condições e jornada de trabalho e relacionamento interpessoal.

Com a finalidade de obter a compreensão sobre os aspectos supracitados na categoria dos docentes de ensino básico o objetivo geral desta pesquisa foi analisar as condições e organização de trabalho que contribuem para manifestação de sintomas e desenvolvimento da Síndrome de Burnout em docentes do ensino básico de escolas públicas e privadas da cidade de São Luís/MA. Acerca dos objetivos específicos buscou-se (1) compreender a Síndrome de Burnout e sua percepção entre os docentes no contexto laboral, (2) analisar o processo de trabalho e sua repercussão na saúde dos docentes, (3) identificar estratégias de enfrentamento utilizadas pelos docentes para os sintomas da Síndrome de Burnout e (4) descrever as vivências profissionais relacionadas à manifestação da Síndrome de Burnout nos docentes.

Nesse sentido, lançou-se como perguntas norteadoras: De que forma as condições e organização de trabalho podem contribuir para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout em docentes de escolas públicas e privadas? Quais as semelhanças e diferenças entre os segmentos público e privado que colaboram para a manifestação dos sinais e sintomas da SB?

A Síndrome de Burnout (SB) tem se tornado cada vez mais conhecida por intermédio dos meios de comunicação, como jornais e internet, fazendo com que os trabalhadores consigam ter acesso a informações e desta maneira identificar os sintomas e sinais que estão vivenciando. De forma mais sistematizada numerosas publicações são realizadas acerca da síndrome de Burnout na literatura científica a fim de elucidar as características observadas nos trabalhadores, bem como indicar os contextos que podem contribuir para o desenvolvimento da Síndrome.

Esta noção tem sido norteadora para muitas pesquisas e discussões no contexto laboral, pois se tornou objeto de investigação de pesquisadores e profissionais preocupados com a saúde mental dos trabalhadores. A extensa difusão da temática na atualidade se deve ao início dos estudos e conceituação da síndrome que, de acordo com Arantes e Vieira (2010), foi desenvolvida pelo psicanalista Freudenberger em 1973 sendo difundida nos anos seguintes pela psicóloga Cristina Maslach, um nome fundamental para a investigação e definição deste fenômeno.

A SB diz respeito a um fenômeno psicossocial que se caracteriza como uma resposta aos estressores crônicos decorrentes das relações no trabalho e pode acometer profissionais de diferentes áreas, mas principalmente aqueles que lidam diretamente com pessoas em sua atuação laboral. A SB começou a ser estudada não apenas como uma resposta do sujeito ao estresse vivenciado individualmente, mas a partir das relações estabelecidas no local de trabalho. Além disso, houve diferenças no foco de análise da SB no início de seus estudos, porquanto o olhar clínico direcionava a atenção para os sintomas e efeitos à saúde mental dos pesquisados, enquanto o lado social da análise indicava a preocupação como o relacionamento estabelecido no trabalho bem como o contexto das profissões estudadas (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

De acordo com a definição de Maslach e Jackson (1981) e Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) a SB possui três dimensões, diferenciando de outras condições de estresse. A primeira dimensão da SB é chamada de exaustão emocional (EE). Esta fase indica a etapa mais individual da síndrome, pois o profissional percebe-se com a sensação de esgotamento, bem como identifica que não consegue mais investir emocionalmente para atender às pessoas das quais prestam seus serviços, visto que sente seus recursos físicos e emocionais esgotados. Assim, com a vivência diária e as diferentes repercussões dos acontecimentos os profissionais sentem que não conseguem descansar, faltando energia e recursos para lidar com as demandas

do contexto laboral (Carlotto, 2003; Lopes & Pontes, 2014; Marucco, Gil-monte & Flamenco, 2008; Maslach, Schaufeli & leiter, 2001).

As dimensões do Burnout compreendem aspectos que são decorrentes da ligação que o trabalhador tem com o seu trabalho e dizem respeito também às consequências que afetam o profissional. A fase de exaustão emocional corresponde a uma perda de energia, na qual o trabalhador se percebe deveras cansado e, portanto, sente que não tem forças para atender as suas demandas de trabalho e sua clientela conforme outrora o fazia. Percebe-se como esgotado emocionalmente, isto é, há a presença de frustração e tensão, pois em sua avaliação não conseguirá realizar suas atividades como deveria (França & Rodrigues, 2005; Rossi, Meuers & Perrewé, 2015). Ademais, de acordo com França & Rodrigues (2005, p.53) o profissional sofre muitos efeitos decorrentes do Burnout, deste modo, na fase de exaustão

> [...] torna-se pouco generoso, aparentemente insensível e, muitas vezes, apresenta um comportamento rígido e adota rotinas inflexíveis, como uma forma de manter-se "imparcial'', distante de qualquer envolvimento com clientes e colegas. As relações com o trabalho e com a vida são vividas como insatisfatórias e pessimistas.

Sem dúvida, esta forma de se conectar com os usuários de um serviço ou com o próprio ambiente laboral são prejudiciais, tanto para quem utiliza um serviço quanto para quem desenvolve a tarefa, pois este último sempre chegará ao trabalho já pensando em ir embora, podendo tal relacionamento ser extremamente desgastante.

Ao se sentirem cada vez mais esgotados, os profissionais percebem a dificuldade em se envolver em nível emocional e psicológico com o público do serviço que presta chegando à segunda dimensão, conhecida como despersonalização (DE) ou cinismo, pois acabam desenvolvendo comportamentos presunçosos diante de seus clientes e por fim, tendendo a indicar insensibilidade em suas ações. A despersonalização é o componente interpessoal da SB, porquanto diz respeito a uma resposta negativa, insensível ou extremamente distanciada a diferentes aspectos do trabalho (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Isso pode ser exemplificado por Selligman-Silva (2011, p. 525) sinalizando que essa fase pode ser identificada da seguinte forma

> Professoras não suportam mais ver os alunos diante de si; enfermeiras referem não aguentar mais a proximidade dos doentes de quem cuidavam, médicos sentem igualmente essa súbita rejeição pelos clientes, da mesma forma que assistentes sociais sentem necessidade de se afastar das pessoas que esperam atendimento. Instala-se o

> desinteresse pelo trabalho, tudo o que anteriormente "movia a alma" passa a ser indiferente ou irritante [...]

A dimensão despersonalização é a característica mais evidente do Burnout, que o diferencia do estresse. Nesta fase o trabalhador costuma ter uma atitude desumanizada e sem empatia e em muitas situações não considera que os indivíduos que estão solicitando auxílio são sujeitos que precisam de ajuda. Desta forma, pode pensar as questões laborais de modo extremamente burocrático e negativo, considerando incômodas as relações que precisa estabelecer no trabalho. (França & Rodrigues, 2005; Pereira, 2014; Rossi, Meuers & Perrewé, 2015).

Com a mudança na relação estabelecida com os pares e público, pode advir uma redução no desempenho e dificuldade de manter a atenção nas atividades executadas, culminando na terceira dimensão, conhecida como reduzida realização profissional (RP). Esta fase se evidencia como a tendência a se autoavaliar negativamente e perceber-se insatisfeito com suas realizações no trabalho. Referindo-se ainda a sentimentos de incompetência e falta de produtividade no trabalho que podem interferir no desenvolvimento do trabalho e consequentemente no relacionamento com as outras pessoas (Marucco, Gil-monte & Flamenco, 2008; Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Selligman-silva, 2011). O significado da SB tem relação com aquilo que não funciona por falta de energia, ou seja, faz alusão ao momento em que o trabalhador chega a total exaustão (Pereira, 2014).

A docência tem se deparado com uma diferente realidade que se apresenta com novas roupagens e, por conseguinte, com distintas exigências. Isto pode ser corroborado por Carlotto (2011), quando coloca que essa relação que o docente possuía com uma atividade direcionada à vocação profissional tem dado espaço para um âmbito voltado a questões burocráticas e técnicas que colocam o professor em mais funções das quais não estão dirigidas ao seu fazer inicial e intencional.

Alguns professores iniciam sua carreira com um ideal muito específico que tem como propósito implementar novas metodologias, aplicar seus conhecimentos e contribuir para modificar realidades sociais, porém, estas expectativas nem sempre são alcançadas. Os docentes que se engajam de forma "vocacional", isto é, que não veem a profissão como uma forma de trabalho, mas como uma missão, podem se sobrecarregar, pois se envolvem de forma excessiva com o trabalho e ao não verem que suas ações trouxeram os resultados esperados, as consequências podem ser o sentimento de frustração e desgaste culminando na SB (Malander,

2016; Silva, Bolsoni-Silva, Rodrigues & Capellini, 2015). Tal aspecto pode ser confirmado por Carlotto (2011, p.407) apontando que

Geralmente professores iniciam suas carreiras bastante entusiasmados e com muita dedicação, tendo senso do significado social do seu trabalho e imaginando que ele lhe proporcionará grande satisfação pessoal. Contudo, as inevitáveis dificuldades do ensino em interação com vulnerabilidades e questões pessoais, acrescidas das pressões e valores sociais, engendram os sentimentos de frustração, desencadeando uma série de questionamentos com relação à profissão e ao desejo de manter o investimento na mesma.

As variáveis que se apresentam no dia a dia do docente se constituem como elementos que podem contribuir para a percepção de uma realidade distinta da qual outrora fora planejada para sua atuação profissional, visto que muitas condições vivenciadas não são passíveis de manejo por parte do professor.

No âmbito de trabalho o docente precisa estabelecer várias relações que são imprescindíveis para a realização de suas demandas. Há a necessidade do estreito contato com a diretoria, da qual recebe orientações e normas; com a comunidade, que compreende pais e familiares, além de naturalmente se vincular com seus alunos que são os principais receptores de seus conteúdos. Todas estas relações podem ser determinantes para o desenvolvimento da SB na carreira docente, porquanto se trata de um fenômeno multidimensional e que Segundo Carlotto (2002) suas causas possuem uma combinação de elementos individuais, sociais e organizacionais que gerariam uma percepção de baixa valorização profissional.

De acordo com Biondo e Cardoso (2017) e Ramírez, Araiza & Anaya (2017) a docência é uma das áreas de grande risco para o desenvolvimento da SB, e isto se deve à intensa gama de atividades das quais o professor precisa desempenhar dentro e fora da escola, fazendo com que comprometa além do seu tempo de trabalho, o tempo destinado ao descanso, lazer, relacionamento interpessoal e até mesmo atualização profissional. Sendo a carreira docente do EB uma das mais propensas ao desenvolvimento de tal condição, posto que está submetida a um campo conflituoso, com diversas atividades fora do âmbito escolar, bem como reuniões tanto com os pais dos estudantes quanto com o corpo pedagógico (Ribeiro, Barbosa & Soares, 2015).

As incumbências destinadas aos professores do EB são diversificadas e apontam para grandes atribuições, porquanto no ensino infantil e fundamental os docentes lidam com desenvolvimento psicomotor, elementos emocionais e psicossociais da primeira infância e no

ensino médio se tornam referenciais para escolhas profissionais e entrada no mercado de trabalho. Isto possibilita a reflexão de que a SB não diz respeito somente aos aspectos voltados às relações desenvolvidas, mas também à carga de trabalho. Nessa perspectiva, é nítido que ao docente são exigidas condições nas quais ele sofre desgaste tanto em nível físico quando emocional, abrindo cada vez mais espaço para o estresse laboral, ao se considerar uma intensa carga de trabalho devido ao grande número de turmas e disciplinas que precisa lecionar (Bispo & Aguiar, 2018; Silva, Bolsoni-Silva & Loureiro, 2018).

O contexto escolar e a demanda por esses novos papéis decorrentes da delegação de responsabilidades fazem com que o professor se sinta frustrado ao descobrir que não consegue resolver todos os problemas que lhe são apresentados, exigências essas que excedem suas possibilidades.

Além deste aspecto, os professores se engajam em mais horas de trabalho em diferentes vínculos empregatícios, dados os baixos salários e a desvalorização da profissão, sem, contudo, deixar de ser uma atividade que vivencia exigências e complexidades. Este fator pode levar o docente ao desenvolvimento da SB, ao se observar o trabalho como uma fonte de desgaste em detrimento do alcance de satisfação (Bispo & Aguiar, 2018; Carlotto, 2011; Koga, Melanda, Santos, Sant'Anna, González, Mesas, & Andrade, 2015; Silva, Bolsoni-Silva & Loureiro, 2018).

Para Biondo e Cardoso (2017); Bispo e Aguiar (2017); Esteves-Ferreira, Santos e Rigolon (2014) e Morte e Deps (2015) o desgaste do professor não se trata apenas da carga horária e distintos vínculos empregatícios, haja vista que questões como a estrutura oferecida e condições de trabalho influenciam sobremaneira na forma como esses trabalhadores realizam suas tarefas. Isto é, o volume de ruídos dentro da sala de aula exige que o professor precise aumentar sua intensidade vocal gerando desgaste e fadiga, bem como as altas temperaturas podem afetar a atenção dos alunos ao conteúdo dispensado. Adiciona-se a isto a falta de recursos para a realização de atividades pedagógicas que impõe a improvisação no trabalho, sendo necessária uma reorganização do planejamento, descaracterizando o trabalho original para que desta forma seja possível atender aos objetivos preparados inicialmente. As consequências disto recaem sobre o trabalhador sob forma de frustração, insatisfação e interesse de sair da profissão.

Para desempenhar seu papel com a qualidade necessária o professor precisa realizar diversas atividades administrativas que têm pouca relação com a sua profissão, executando

funções na secretaria, dentre outras tarefas. Nem sempre os docentes são ouvidos acerca das decisões nas políticas de ensino que vão influenciar diretamente no seu ofício. Outrossim, para conseguir alcançar o objetivo de expor suas aulas o professor deve trabalhar muitas questões voltadas à indisciplina e mau comportamento de seus alunos, tornando a má relação com o aluno uma das mais representativas causas da SB em professores (Carlotto, 2002).

Os fatores estruturais, bem como elementos externos, quais sejam a relação com a direção da escola, responsabilidades atribuídas ao professor, números de aluno nas classes, jornadas de trabalho excessivas organização do trabalho de modo geral, dadas as atividades repetitivas e com pouco espaço para a criatividade podem contribuir para o desenvolvimento da SB, devido a intensidade e cronicidade do estresse vivenciado pelos professores e falta de autonomia em muitos casos para lidar com as condições relatadas. Outrossim, o docente fica impossibilitado de manejar tais situações experienciando cada vez mais sensações de exaustão e impotência (Biondo & Cardoso, 2017).

Ao se submeter a todas as circunstâncias supracitadas, diversos são os efeitos dos quais os docentes enfrentam, pois as consequências podem se refletir a nível físico e/ou psíquico e laboral. Caracterizando-se pela mudança nos hábitos rotineiros, apresentação de sintomas como cefaleia, tensão muscular, problemas cardiovasculares, gastrointestinais, respiratórios, insônias, perdas de memória, ansiedade etc. Além das repercussões no âmbito de trabalho, o qual é impactado pelo aumento do absenteísmo docente, diminuição na produtividade, desavenças ocorridas em sala de aula, agressividade dos professores e impactos das atitudes hostis no que diz respeito aos colegas de trabalho e alunos, ocasionadas pela perda do entusiasmo e simpatia pelos alunos, também decorrentes de um olhar pejorativo sobre sua profissão (Bispo & Aguiar, 2018; Carlotto, & Pizzinato, 2013; Sinott, Afonso, Ribeiro & Farias, 2014; Tabares-Díaz, Martínez-Daza & Matabanchoy-Tulcán, 2020).

Sendo a relação professor-aluno uma das variáveis importantes na decisão da escolha profissional do professor, bem como um elemento causador de satisfação, esta pode ficar comprometida devido os efeitos da SB, visto que afetam em sua autoimagem e autoavaliação causando a percepção de incompetência, bem como prejudicando a relação que possuem com os alunos e a comunidade. A exaustão emocional, como primeira dimensão do Burnout pode influenciar no planejamento das aulas, dificultando o processo de elaboração e na própria dinâmica da aula, além de gerar certo distanciamento entre docentes e discentes, eliminando a empatia no processo ensino-aprendizagem e, portanto causar perda na motivação dos

professores, ocasionando insatisfação e sofrimento num processo do qual se exige afetividade para além da técnica (Achkar, Leme, Soares & Yunes, 2018; Biondo & Cardoso, 2017; Carlotto, 2011; Carlotto, & Pizzinato, 2013).

No que se refere às dimensões da SB, os estudos evidenciam uma predominância de determinado perfil de professores afetados pela síndrome, sendo caracterizados em sua maioria pelo sexo feminino, solteiros e com menor tempo na docência. Embora, essa caracterização seja recorrente, não há um consenso na literatura capaz de sinalizar suscetibilidade de burnout em homens ou mulheres, podendo ser identificadas dimensões mais reincidentes como a despersonalização nos homens e a exaustão nas mulheres, isto pode ser justificado pelo fato dos homens socialmente terem mais dificuldades em expressar seus sentimentos e, por sua vez, apresentarem maior facilidade em assumir certo desapreço quando acometidos pela SB. Ademais, as mulheres assumem demandas laborais e familiares, com dupla ou até tripla jornada, explicando a frequência da dimensão exaustão emocional (Batista, Carlotto, Coutinho, & Augusto, 2010; Carlotto, 2011; Esteves-Ferreira; Santos & Rigolon, 2014; Sinott, Afonso, Ribeiro & Farias, 2014).

De acordo com Carlotto et al. (2013) e Yaegashi, Benevides-Pereira e Alves (2011) as fases despersonalização e baixa realização profissional podem não ser facilmente reconhecidas pelos docentes devido a desejabilidade social, bem como a expectativa que se tem da profissão, pois não seria esperado um professor revelar sentimentos de indiferença por seus alunos ou falta de apreço pelo trabalho que desempenha. Assim, a exaustão torna-se uma das propriedades mais características e reconhecidas da SB, visto que pode ser perceptível o cansaço e a fadiga e, além disso, segundo Carlotto e Pizzinato (2013, p. 204)

> A identificação de Burnout pela dimensão de exaustão emocional, geralmente, ocorre porque é aceitável socialmente estar exausto em função do trabalho e, em muitos casos, o trabalho exaustivo faz com que o profissional seja mais valorizado, sendo inclusive reforçado pelos gestores institucionais.

É possível perceber o quanto aspectos sociais, construídos culturalmente possuem a força para designar a forma da qual os trabalhadores se caracterizam a partir da tarefa que desempenham. Elementos importantes na vivência do profissional acometido ou vulnerável à SB são os fatores de proteção e estratégias de enfrentamento. As estratégias de enfrentamento são utilizadas como recurso para lidar com o estresse laboral assim que ele surge e podem influenciar na percepção ou manejo das condições estressoras no contexto de trabalho, como a

noção de relacionamento harmonioso e integração entre os colegas. Elas podem se concretizar como um processo dinâmico, considerando que esse desenvolvimento depende da história de vida dos profissionais, podendo ser aprendido ou ensinado ao longo das vivências laborais (Ramon, 2015).

Alguns estudos indicam que a prática religiosa também pode contribuir para a redução da insatisfação, bem como a utilização de estratégias de fuga e esquiva, além do distanciamento das situações vivenciadas na escola. Outro aspecto relevante são as relações conjugais, pois os estudos apontaram que os docentes casados ou em união estável eram os que menos apresentavam escore para a SB, no entanto não basta estar em uma relação conjugal, é deveras importante o papel desempenhado e ocupado para se configurar como uma estratégia de enfrentamento à SB, ou seja, estar em uma relação saudável na qual seja perceptível o suporte e apoio dispensado ao profissional que pode vir a enfrentar a SB (Biondo, Cardoso, 2017; Bispo, Aguiar, 2018; Dalcin, Carlotto, 2017; Sinott, Afonso, Ribeiro & Farias, 2014).

Carlotto et al. (2013) destacam, porém, que por mais que o profissional lance mão de estratégias de enfrentamento ou possua outros recursos para lidar com as vivências estressoras sem adoecer ou manifestar sinais e sintomas que sejam capazes de afastá-lo de suas atividades laborais ou familiares, deve-se compreender que a SB não se trata de uma variável totalmente individual, mas sobretudo do contexto no qual o trabalhador está inserido entendendo que este âmbito deve ser transformado a fim de propiciar mais qualidade de vida ao docente e demais profissionais. Essa noção precisa ser examinada e considerada a fim de não responsabilizar ou culpabilizar o trabalhador por sua condição de adoecimento, porquanto ainda que haja fatores individuais para o desenvolvimento da SB, a organização e condição de trabalho não podem ser omitidas na análise do processo saúde/doença.

No que se refere ao âmbito de atuação, costuma-se realizar de estudos comparativos entre instituições públicas e privadas para a identificação do desenvolvimento da SB entre os docentes a partir do elemento contextual (Mainardi, Diehl, Schaurich, Kieling & Helena, 2017). Assim, nas pesquisas encontradas, observou-se que as fases da SB apresentam dados distintos entre docentes de escolas públicas e privadas no que diz respeito aos índices para a identificação da SB. No estudo de Lopes e Pontes (2009) os docentes de escola pública apresentaram índices maiores no que diz respeito à exaustão emocional em detrimento dos professores de escolas privadas, na fase despersonalização os professores de instituições privadas demonstraram maior

índice se comparados aos de escolas públicas e os docentes de escolas públicas mostraram menos realização profissional.

De acordo com Dalcin e Carlotto (2017) a fase exaustão emocional tende a aumentar em docentes de escolas públicas quando eles utilizam estratégias de enfrentamento como fuga e esquiva, assim como aumenta a despersonalização ao se utilizar a estratégia de afastamento. Já com os docentes de escolas privadas o uso de estratégias de afastamento dos problemas vivenciados ou dos alunos pode contribuir para a fase da despersonalização. É fundamental compreender que não apenas as fases da SB, mas outras variáveis contextuais também podem interferir para o agravamento da saúde do docente.

No estudo de Esteves-Ferreira, Santos e Rigolon (2014) dados como a insatisfação e realização foram divergentes entre professores da rede pública e privada. Porquanto os professores de escolas públicas sinalizaram estarem mais insatisfeitos ao contrário do observado com docentes da rede privada. Outro achado no estudo supracitado permite identificar que a falta de reconhecimento e desinteresse dos alunos pode contribuir para a dimensão despersonalização em ambos os segmentos, sendo o privado ainda mais cobrado pela escola e família dos estudantes, pois embora possa ter certa autonomia conferida pela instituição, sofre com as demandas impostas pelo mercado. Este aspecto é corroborado por Carlotto (2011, p. 407) quando coloca que "por questões mercadológicas há uma tendência a atrair clientes-alunos através de estratégias de marketing, investimento em equipamentos sofisticados, da modernização de laboratórios, da ampliação e do conforto de suas instalações". Assim, independente do âmbito, o docente será afetado pelas conjunturas externas.

Pela própria natureza da tarefa e conjunturas da educação brasileira existem algumas similaridades na função de docente, porém existem diferentes atribuições para docentes de escolas públicas e privadas, considerando fatores como espaço físico, políticas educacionais, salário, número de alunos por turma etc. Isto pode conferir maior ou menor intensidade de vivências estressoras para os docentes de diferentes âmbitos, sendo necessária a investigação de diferentes possibilidades e variáveis que possam vir a influenciar os níveis de satisfação, bem como de adoecimento dessa classe de trabalhadores (Carlotto, 2011).

Para Silva, Bolsoni-Silva & Loureiro (2018). as condições de trabalho as quais os professores são submetidos possibilitam o aparecimento da SB em todas suas dimensões e assim, interferem negativamente nas práticas educacionais, dificultando a aprendizagem e principalmente afetando a saúde dos professores. Batista, Carlotto, Coutinho & Augusto (2010)

salientam ainda que um elemento ainda mais preocupante é que as investigações e pesquisas estão sendo realizadas com os docentes ainda em atuação, o que indica que podem piorar sua condição de saúde, culminando em transtornos mentais ainda mais graves. Portanto, deve-se discutir e colocar à tona estes dados a fim de proporcionar aos professores meios para que executem seu trabalho preservando aspectos de sua saúde física e mental.

Método

Participantes

Participaram desta pesquisa 41 docentes do ensino básico da cidade de São Luís – MA. Houve uma prevalência do sexo feminino sobre o masculino na presente pesquisa, sendo 88% da amostra do sexo feminino em detrimento de 12% do sexo masculino. Os participantes desta pesquisa tiveram idades que variavam entre 24 anos e 56 anos, tendo média de 37 anos. Nesta pesquisa, buscou-se analisar os dados de participantes que estavam trabalhando há pelo menos um ano nos diferentes âmbitos de atuação, público ou privado. Houve uma prevalência dos profissionais que atuam há mais de dez anos na docência, sendo 22% docentes que atuam entre 1 e 3 anos; 22% professores entre 4 e 6 anos de docência; 15% de 7 a 10 anos e 41% trabalham há mais de 10 anos.

Instrumento(s)

Foram utilizadas nesta pesquisa o Inventário de Burnout Maslach (MBI), aplicado um questionário sociodemográfico e uma entrevista semiestruturada com os participantes que apresentaram a síndrome a partir dos dados apresentados.

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

O projeto de pesquisa foi encaminhado ao comitê de ética e obteve aprovação sob a CAEE 27114019.9.0000.5087. Seguido deste momento a coleta de dados se deu após a assinatura do TCLE encaminhado de forma virtual, com a orientação de que os participantes poderiam ser convocados para uma próxima etapa, de acordo com os resultados apresentados no inventário e prosseguiu-se com a aplicação de formulário on-line do Maslach Burnout Inventory ™ (MBI). Além disso, foi realizado um questionário sociodemográfico com a finalidade de caracterização dos participantes**.**

Dentre os participantes que responderam o MBI, cinco evidenciaram escore que indicava o desenvolvimento da SB. De posse deste resultado, foram convidados a participarem da segunda etapa e responderem as perguntas da entrevista semiestruturada. Quatro

participaram da entrevista que foi realizada em data e horário da preferência dos participantes, também de forma virtual por meio de uma videochamada.

Procedimentos de análise de dados

O banco de dados do inventário foi analisado por meio Statistical Package for Social Science (SPSS), realizada uma análise descritiva dos resultados e entendendo a importância da compreensão dos sentidos e significados do trabalho para os participantes da pesquisa, na análise das entrevistas foram evidenciadas as percepções individuais dos participantes que foram analisadas de acordo com a Análise de Conteúdo de Bardin (1977). Ensejou-se compreender as respostas dos entrevistados de modo pessoal, contudo, categorizando as respostas com aspectos comuns ou que se relacionavam entre si, para que elas sejam entendidas dentro do contexto dos docentes, articulando com o objetivo da pesquisa.

Foram selecionadas três categorias em comum, a partir das falas dos participantes, a saber: Condições e Organização do Trabalho, que diz respeito à sua percepção sobre como as condições e organização do trabalho podem afetar sua saúde e contribuir para o desenvolvimento da SB; Impacto da SB sobre o trabalho dos docentes, evidenciando as consequências dos sintomas sobre aspectos laborais dos participantes e Estratégias de defesa para os sintomas da SB, que evidenciam quais as ações os profissionais lançam mão a fim de lidar com as vivências de sofrimento decorrentes da SB. A partir da análise de conteúdo foi possível compreender acerca do contexto de trabalho, considerando a organização e condições do trabalho que impactam na saúde dos docentes, porquanto segundo Bardin (1977) este se configura como um objetivo da análise de conteúdo, visando a assimilação no que diz respeito aos aspectos psicológicos, sociais, culturais referentes ao ambiente analisado, por meio da produção dos participantes.

Resultados

Os dados descritivos sugerem que apenas 5 dentre os 41 respondentes do estudo se encontraram adoecidos, além disso houve algumas semelhanças entre os segmentos (público e privado) no que tange às dimensões da Síndrome de Burnout, conforme apontada nos professores participantes deste estudo, onde 13 do ensino público e 10 do âmbito privado evidenciaram resultado significativo na dimensão Exaustão Emocional. Na dimensão Despersonalização foram identificados 5 docentes que apresentaram escore indicativo para despersonalização, dentre estes, 3 fazem parte do segmento privado e 2 do público. Noque se refere à dimensão baixa realização profissional (RP), o presente estudo obteve um resultado

diferente do realizado por Moreira, Brito, Obregon, Tolfo Ribas, & Dias Lopes. (2018). no qual os docentes apresentaram resultado que indica satisfação profissional e, portanto, evidências de RP. Assim, esta etapa do estudo foi corroborada pela hipótese de Mainardi, Diehl, Schaurich, Kieling & Marin (2017a) de que os professores de escola pública apresentam baixa realização profissional ao se comparar com os docentes da rede particular.

A experiência com as organizações e condições de trabalho foi evidenciada de forma muito distinta para docentes dos contextos público e privado. Pois embora os docentes de ambos os segmentos se envolvam com muitas demandas altamente estressoras com o propósito de alcançar uma renda que garanta certo padrão e qualidade de vida, conforme apontado por Pocinho e Perestrelo (2011) em estudo realizado no qual os docentes sinalizaram perceber a docência como uma atividade predominantemente estressora, os espaços de trabalho podem ser deveras diversos.

Segundo Morte e Deps (2015) os docentes de escola pública vivenciam situações voltadas à indisciplina dos alunos, bem como a falta de estrutura oferecida pelo Estado para o desenvolvimento de suas tarefas. As falas dos entrevistados neste estudo advindos da atuação em escola pública exemplificam como as condições de trabalho neste âmbito podem prejudicar a realização do trabalho, bem como a satisfação dos docentes ao executar sua atividade.

> [...] Os insumos que eu utilizo de qualidade são os que eu adquiro então se depender do ambiente de trabalho esses insumos não são fornecidos. Os poucos fornecidos são de má qualidade ou restritos, a minha estratégia para conseguir ter acesso a esses melhores insumos que a instituição oferece é fazer amizade com as pessoas de lá para poder ter acesso livre. Então eu utilizo essa estratégia para ter acesso sem precisar tirar do meu bolso, mas no geral são ferramentas péssimas. [...] Eu tive que pegar os aparelhos e levar numa assistência técnica para ajeitarem, acho que um deles conseguimos consertar e sem contar com as condições em sala de aula que são quentes e a infraestrutura tem infiltração, sem privacidade, a escola que tem banheiro e sala para professores tem mofo e armários caindo, os banheiros masculinos não têm água e água filtrada eu não confio para utilizar. É um caos (PARTICIPANTE H).

Torna-se imprescindível considerar o quanto estes aspectos impactam diretamente na satisfação dos docentes, porquanto de acordo com Morte e Deps (2015, p.68) “as condições ambientais da escola e da própria sala de aula interferem no bem estar do professor. [...] Outra questão destacada são as condições térmicas da sala de aula, que podem afetar diretamente a

atenção e a memória, tanto dos alunos quanto do professor". Isto é, não há prejuízo somente para o docente nesse tipo de contexto, mas todos acabam sendo afetados. Ademais, pode contribuir para a diminuição do entusiasmo no contexto das escolas públicas, ocasionada dentre outros fatores, pela falta de estrutura adequada de trabalho, além de serem desencadeantes do estresse e consequente SB (Esteves-Ferreira; Santos; Rigolon, 2014; Pocinho & Perestrelo, 2014).

Essa realidade é distinta ao se comparar com a estrutura física das escolas privadas analisadas por meio dos participantes deste estudo. Porém, dadas as devidas proporções, não há como garantir que uma escola privada possibilitará os recursos que o docente necessita para cumprir com sua demanda de trabalho. Colocação foi corroborada pela fala do participante M, advindo de escola privada

> [...]Leciono a disciplina de artes, é uma disciplina que tem como cerne a experiência e vivência do aluno com a linguagem artística, então a gente precisa de algumas coisas na sala de aula, que são complicadas e muitas vezes não são oferecidas. Nas duas escolas que eu trabalho, eu não tenho uma sala específica para trabalhar a disciplina, tenho que trabalhar na sala comum, o que se torna complicado, já que tem que ficar levando e trazendo material, tem que se adaptar à sala e seria mais fácil se eu tivesse uma sala específica para trabalhar e tivesse lá tudo disponível, é uma questão relacionada a disciplina.

Diehl e Carlotto (2014) e Sinott, Afonso, Ribeiro & Farias (2014) colocam que a SB também pode ser desencadeada quando as organizações não propiciam os recursos necessários ao passo que permanecem com as mesmas exigências para o docente, provocando um desequilíbrio nesta relação entre cobrança e recursos e gerando prejuízos para os docentes como vivências de sofrimento.

A experiência de outra participante de escola privada evidencia suporte bastante relevante no que se refere à estrutura, escancarando as desigualdades entre as escolas privadas, mas especialmente quando comparada ao contexto público

> Sobre esse aspecto físico a escola é impecável, em relação aos recursos, ao material didático, em relação ao espaço físico é uma escola voltada para um público de condição financeira bem maior. Lá estão filhos de médicos, advogados, políticos, então é uma escola que em relação a essa questão do material é boa. Quando a gente precisava de

> um certo material nós anotávamos todos e em questão de horas já estava em nossa mão, então é uma escola que trabalha com questão robótica e os alunos são bastante amparados em relação a isso. Em relação a questão de matérias, o trabalho metodológico foi muito bem (PARTICIPANTE N).

Ao se tratar sobre a organização, de acordo com Morte e Deps (2015) e Pocinho e Perestrelo (2014), elementos como más relações no trabalho, falta de suporte da gestão, relação desgastada entre professores e alunos são variáveis da organização de trabalho que podem contibuir para o desenvolvimento da SB. Este aspecto das escolas avaliadas não foi identificado na fala dos participantes deste estudo, pois embora nem todos tivessem os recursos necessários para a realização de suas tarefas, no que tange à distribuição das atividades, suporte oferecido pela gestão, bem como relacionamento com os colegas de trabalho e alunos, foi evidenciado certo nível de equilíbrio com relação à organização laboral dos participantes, conforme suas colocações.

> Eu prezo muito por uma relação absolutamente profissional no trabalho, na maioria dos lugares onde eu atuo. Existe uma escola em específico onde eu tenho uma relação um pouco mais próxima com as pessoas por causa da nossa história juntos então acabou que a gente tem essa proximidade mas, no geral, eu tento manter esse distanciamento tipo, não pergunte sobre a minha vida, não tenho interesse de falar para você sobre a minha vida pessoal, não venha me questionar sobre a minha vida pessoal que eu não vou falar, poucas pessoas eu seleciono para serem confidentes para coisas que acontecem no trabalho então é uma pessoa que eu confio, que eu posso ser sincero para a pessoa que compartilha da mesma ideia que eu (PARTICIPANTE H).

Tal achado vai ao encontro do estudo de Bispo e Aguiar (2018) que identificaram certo nível de harmonia no ambiente de trabalho dos participantes analisados, evidenciando que apesar dos aspectos adoecedores, havia uma percepção de coesão no contexto laboral dos docentes, elementos que podem ser considerados protetores da saúde mental.

Apesar da relação equilibrada entre os docentes e demais atores do contexto escolar, as altas demandas e consequente sobrecarga de trabalho advindas da organização, que exige dos professores tempo disponível, bem como atividades que fogem de sua alçada, como planejar eventos, elaborar documentos e planilhas de controle, dentre outros ainda se configuram como elementos preditores da SB (Dagalasperina; Monteiro, 2014) Tais fatores foram observadas

especialmente na fala de dois participantes deste estudo, sendo os dois representantes de ambos os segmentos.

> [...]Então, eu tinha que dar 33 horários por semana e ainda tinha reuniões aos sábados, contava mais ou menos 44 horas semanais no meu registro de trabalho. Vivenciar isso com a chefia, com os coordenadores que exigiam de nós um trabalho realmente muito perfeito, existia um perfeccionismo muito grande de todas as partes, dos pais pois há uma cobrança dos pais enorme para um trabalho de qualidade, se paga bem uma escola claro que eles vão exigir um trabalho de qualidade. Se os pais cobram, o coordenador também é cobrado, pelo chefe, pelos donos, então há uma relação de pressão em ambas as partes, mas isso não quer dizer que meu relacionamento ficava comprometido, realmente eu levo muito a sério o meu trabalho, sou muito organizada com as atividades, sempre tive muita facilidade em cumprir prazos e isso acaba provocando um adoecimento (PARTICIPANTE N).

Segundo Esteves-Ferreira, Santos e Rigolon (2014) esta intensidade de trabalho pode gerar diferentes repercussões para os docentes, como o próprio desenvolvimento da SB, mas também impactos no planejamento das aulas e qualidade das atividades ministradas, implicando no processo ensino-aprendizagem. O que também pode ser percebido com a inserção de diferentes tecnologias e metodologias de ensino, as quais o docente precisa aprender para aplicar em sala de aula, sendo recorrente também a utilização de novas metodologias, quando nem as anteriores foram ainda aprendidas.

Segundo Silva, Bolsoni-Silva & Loureiro (2018) os aspectos mencionados pelos participantes como ausência de infraestrutura de qualidade, excesso na jornada de trabalho e a possibilidade de assumir outras responsabilidades além da sua, são geradoras de estresse e contribuem para a vivência da dimensão da despersonalização da SB. Assim, é importante observar sob quais condições estruturais e de organização de trabalho o docente dos diferentes contextos está submetido, pois a partir das falas e literatura apresentadas, foi possível analisar que os diferentes âmbitos contribuem para o desenvolvimento da SB, seja no que tange as condições estruturais, muito mais presentes no setor público ou no que diz respeito à organização e pressões para um trabalho de excelência, haja vista ser o ensino pensado como uma mercadoria, que deve possuir objetivos tangíveis e mensuráveis (Mainardi, Diehl, Schaurich, Kieling & Marin, 2017a) elemento verificado com maior intensidade no contexto privado, a partir das colocações dos participantes entrevistados.

Como consequências da SB pode-se observar repercussões para os trabalhadores acometidos por esta síndrome, que vão desde sintomas físicos como dores em diferentes partes do corpo, com prevalência para dores de garganta, coluna, cabeça, passando também por sintomas psicológicos, como sentimentos de solidão, isolamento, insuficiência no seu trabalho, além de efeitos ao sistema imunológico, podendo contribuir para o desenvolvimento de outras doenças (Moreira, Brito, Obregon, Tolfo Ribas, & Dias Lopes, 2018; Morte & Deps, 2015). Os participantes desta pesquisa sinalizaram a presença de alguns destes e de outros sintomas característicos da SB, corroborando, portanto, o quanto podem ser impactantes para a consecução do trabalho docente.

> [...]Eu realmente passei a sentir isso, desânimo, desconforto, insônia, dificuldade para dormir devido as preocupações em relação ao outro dia, em ter que realmente estar acordada para chegar no trabalho pontualmente, como eu ressaltei, na tentativa também de desenvolver um trabalho de qualidade (PARTICIPANTE N).
>
> [...] Eu tinha tremelique no meu rosto, eu me sentia muito cansado e estressado e eu me sentia desanimado de ir para lá, eu pensava em ir para aquele lugar e eu já sentia taquicardia" (PARTICIPANTE H)

Além dessas complicações para o docente, a SB também atinge o ambiente escolar, impactando nos propósitos que foram delimitados para a realização das atividades, gerando práticas como o absenteísmo e até mesmo o interesse em abandonar a profissão, bem como a sensação de esgotamento e a perda de energia e entusiasmo (Diehl; Carlotto, 2015; Morte; Deps, 2015; Pocinho; Perestrelo, 2011). Esta colocação é corroborada por Bispo e Aguiar (2018, p.12), quando apontam que

> Os professores que desenvolvem a Síndrome de Burnout podem apresentar os seguintes sinais: aumento do absenteísmo, perda do entusiasmo e da criatividade, distanciamento dos alunos (redução da empatia), predisposição para o sentimento de frustração diante de problemas ocorridos em sala de aula ou pelo progresso dos alunos, desenvolvimento de sentimentos hostis em relação a administradores e familiares de alunos, desenvolvimento de percepção autodepreciativa e, ainda, arrependimento relacionado à escolha da profissão.

Isto compareceu na fala de um dos entrevistados, que é docente de escola privada, sinalizando questões apontadas por Esteves-Ferreira, Santos e Rigolon (2014) que contribuem para o pensamento de afastamento deste contexto de trabalho.

> Não sei se encaixaria, mas do ano passado para cá eu tenho pensado muito na minha relação com a profissão, se valeria a pena continuar. Ser professor na rede particular te dá menos perspectiva que ser um professor concursado [...] eu tenho pensado se ainda vale a pena, não sei se é somente peso ou se é a síndrome, eu penso nessas questões, pensando se compensa todo o desgaste físico e mental, já que ser professor é uma profissão que você sente que nem sempre tem retorno (PARTICIPANTE M).

Os comportamentos e emoções citados são deveras prejudiciais para o andamento da relação entre o docente e a comunidade na qual está inserido tendo especial impacto para a relação com os estudantes, que pode ser mais afetada pela ausência da percepção de utilidade do seu trabalho por parte dos alunos, haja vista esse processo relacional ser muitas vezes o motivo da escolha desta profissão pelo professor. Nesse sentido, se esta conexão for afetada, além de considerar o impacto sobre o processo ensino-aprendizagem, também contribui para a experimentação dos sintomas da SB (Dagalasperina & Monteiro, 2014; Dieh & Carlotto, 2014). Um aspecto que levanta preocupação é quando esses sintomas trazem prejuízos para a vida dos docentes, de modo que passa a interferir no processo educacional e fora do âmbito de trabalho. Outrossim, esse tipo de sentimento pode acarretar outras comorbidades, como a depressão (Silva, Bolsoni-Silva & Loureiro, 2018). Isto foi apresentado como preditor na fala de alguns participantes entrevistados.

> [...]Você se força a estar lá, já que não pode faltar. Como eu citei, eu não fui afastada, mas eu continuei trabalhando e dando o meu melhor, quando já estava me faltando força e energia e eu sabia que o meu desgaste estava enorme, e eu acho que isso afeta diretamente o seu trabalho dentro da sala de aula (PARTICIPANTE N).

Apesar dos participantes entrevistados neste estudo terem evidenciado escores indicativos para Exaustão Emocional e Despersonalização e baixos em Realização Profissional, a postura de distanciamento, indiferença e cinismo característica da EE e DP não foi observada em suas falas, sugerindo que embora o profissional esteja em proceso de adoecimento pode compreender suas responsabilidades cumpri-las apesar da vivência de Sofrimento (Diehl & Carlotto, 2014).

Quando o adoecimento pela SB está instaurado os docentes experienciam sinais e sintomas desconfortáveis e desprazerosos, sendo estes sintomas experienciados de modo individual. Contudo, é mister destacar que embora isso aconteça, não se pode individualizar o adoecimento, eliminando as causas externas e considerando como responsabilidade e até

mesmo culpa deste trabalhador. Cabe refletir sobre os contextos, levando em consideração todos os Processos Oriundos Da Prática Escolar, Indo De Encontro A Uma Lógica Individualista do adoecimento (Penteado & Souza, 2019).

Embora haja a necessidade de compreensão da doença a partir também de um viés macro e coletivo, é muito recorrente que os docentes utilizem estratégias individuais para lidar com as situações estressoras e de sofrimento do ambiente laboral. Segundo Morte e Deps (2015), é importante que os professores busquem, por meio de suas experiências pregressas, mecanismos para lidar com a desarmonia em sala de aula, além de se envolver de forma mais colaborativa com seus pares a fim de obterem suporte emocional para as demandas observadas no trabalho. De acordo com Pocinho e Perestrelo (2011), tais estratégias deixam de ser práticas ocorridas naturalmente para se tornarem comportamentos racionais no enfrentamento do sofrimento ocasionado pela SB. Pode-se destacar a fala da participante que corrobora acerca dessa percepção da necessidade de resistir diante dos sintomas.

> Eu acho que aí vem um pouco do autoconhecimento, no sentido de entender os seus limites, até onde você pode ir, então pra lidar com isso eu passei a cortar outras atividades, passei a dizer não pra outros momentos de dar aula em final de semana, comecei a me poupar, pra lidar com isso, eu comecei a fazer atividades no final de semana, coisas que eu gostava, assistir uma série, um vídeo, eu passei a me dar coisas que faziam eu me desligar um pouco daquela realidade do trabalho. Outra coisa que eu desenvolvi foi dormir bastante, quando chegava um sábado sem reunião, eu descansava o dia inteiro, mesmo que eu tivesse que abrir mão de sair, comer fora, praia, que acabava se tornando mais cansativo pra mim, então eu passei a viver pelo trabalho e o tempo livre era minha forma de descansar e recompor as minhas energias, tem pessoas que preferem sair, no meu caso não, no meu caso para não enlouquecer, pirar, eu tinha que me dedicar pra mim mesma e descansar (PARTICIPANTE N).

As diferentes formas de enfrentamento contribuem para a resistência do professor neste ambiente tão estressor, contudo podem dificultar a percepção de que o problema do adoecimento é amplo e não está relacionado exclusivamente a características individuais, conforme pontuam Diehl e Carlotto (2014, p.749)

É importante destacar que estratégias de intervenção centradas no indivíduo são importantes, pois aumentam e qualificam os recursos pessoais do trabalhador; no entanto trazem limitações, pois podem mascarar o problema em razão do consenso de que Burnout tem

suas raízes na organização do trabalho (Moriana-Elvira & Herruzo-Cabrera, 2004). Carlotto e Gobbi (1999) também advertem quanto às consequências de intervenções unicamente voltadas ao trabalhador, pois podem reforçar seu sentimento de fracasso, isolamento e baixa autoestima.

Assim, é fundamental ter uma visão complexa entendendo a SB como um fenômeno multivariado e que deve possuir diferentes frentes para seu enfrentamento e intervenção. Segundo Sinott, Afonso, Ribeiro & Farias, (2014), o apoio familiar e o suporte social podem funcionar como importantes ferramentas para lidar com a SB. Outrossim, o próprio apoio promovido pelos pares no ambiente de trabalho gera novas possibilidades de percepção do contexto laboral, contribuindo para a resolução de dificuldades relacionadas ao estresse e aumentando a realização profissional (Magalhães, Vieira, Haikal, Nascimento, Brito, Pinho, Volker, & Silveira, 2021). Para Diehl e Carlotto (2014) é necessário entender os fatores pessoais que podem gerar a SB, além de inserir uma análise dos aspectos organizacionais, sociais e governamentais, capazes de afetar o docente, para que assim seja possível uma intervenção adequada. Nesse sentido, destaca-se a importância do docente identificar seu processo de adoecimento, para que consiga lançar mão de estratégias capazes de minimizar seu sofrimento, bem como a necessidade das instituições se mobilizarem a fim de reduzir os efeitos do ambiente de trabalho para a saúde física e psicológica destes profissionais.

A partir deste estudo pode-se comparar os diferentes efeitos da SB sobre os docentes, indicando que os professores da rede pública estão mais exaustos emocionalmente conforme a aplicação do MBI, ao passo que os docentes da rede privada apresentaram maior Despersonalização, embora esta tenha sido uma das dimensões que evidenciou menos trabalhadores acometidos. Já ao se tratar acerca da baixa Realização Profissional os docentes de escola pública apresentaram maior percentual ao se comparar com os professores da rede privada, sendo que somente 3 professores do ensino público mostraram estar realizados profissionalmente. Este dado é deveras preocupante, pois a experiência de satisfação é extremamente importante para o desenvolvimento de um trabalho de qualidade, bem como para a manutenção da saúde mental do trabalhador.

Os objetivos elencados nesta pesquisa foram alcançados, pois foi possível identificar quais as condições e organização do trabalho impactam no desenvolvimento da SB, sendo as questões estruturais aspectos mais relevantes para os docentes do contexto público, enquanto as exigências e pressões, além da falta de valorização, elementos que se fizeram presentes na fala dos docentes de escolas privadas. Pode-se concluir que os docentes ao perceberem a

possibilidade do adoecimento, utilizaram estratégias que visaram minimizar os efeitos da SB, como psicoterapia e buscar descansar em todo o tempo disponível. Outrossim, foi possível analisar que os docentes participantes deste estudo apresentaram sintomas da SB que afetaram sua relação no trabalho, mantendo-se afastados de outros colegas ou até mesmo dos alunos, porém mesmo em meio à vivência de sofrimento decorrente dos sintomas da SB mantiveram sua prática com qualidade e responsabilidade, aspecto que não é recorrente diante de uma síndrome que afeta sobretudo a relação com o indivíduo que necessita do serviço prestado.

Como limitações pode-se apontar a reduzida amostra utilizada nesta pesquisa, o que pode dificultar uma generalização dos achados. Contudo, este aspecto indica possibilidades de ampliação de novas pesquisas com vistas a ampliar a compreensão das divergências e semelhanças entre o âmbito público e privado do segmento docente do ensino básico.

REFERÊNCIAS

Arantes, M.A.CA & Vieira, MJ.F. (2010) Estresse. Casa do Psicólogo.

El Achkar, Ana Maria Nunes, Leme, Vanessa Barbosa Romera, Soares, Adriana Benevides, & Yunes, Maria Angela Mattar. (2016). Correlações entre Habilidades Sociais Educativas dos Professores, Burnout e Relação Professor-Aluno. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, *16*(3), 873-891. Recuperado em 04 de maio de 2022, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812016000300012&lng=pt&tlng=pt

Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Edições 70.

Batista, J. B. V., Carlotto, M. S., Coutinho, A. S., & Augusto, L. G. d. S. (2010). Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. Revista Brasileira de Epidemiologia, 13(3), 502–512. https://doi.org/10.1590/s1415-790x2010000300013

Biondo, C., & Cardoso, J. (2017). Síndrome de burnout: reflexões sobre o contexto de trabalho docente na educação infantil. *Uningá review journal, 29*(2). Retrieved from http://revista.uninga.br/index.php/uningareviews/article/view/1950

Bispo, P. M. D. O., & Aguiar, C. V. N. (2018). SAÚDE E ADOECIMENTO PSÍQUICO DE PROFESSORES: ESTUDO SOBRE BURNOUT E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, *7*(1), 10. https://doi.org/10.17267/2317-3394rpds.v7i1.1665

Carlotto, M. S. (2011). Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *27*(4), 403–410. https://doi.org/10.1590/s0102-37722011000400003

Carlotto, Mary Sandra (2003). Síndrome de Burnout em professores de instituições particulares de ensino. Aletheia, (17-18),53-61 ISSN: 1413-0394. Disponível em: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=115013455006

Carlotto, Mary Sandra, & Pizzinato, Adolfo. (2013). Avaliação e interpretação do mal-estar docente: um estudo qualitativo sobre a Síndrome de Burnout. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, *13*(1-2), 195-220. Recuperado em 02 de maio de 2022, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482013000100008&lng=pt&tlng=pt.

Dalagasperina, P., & Monteiro, J. K. (2014). Preditores da síndrome de burnout em docentes do ensino privado. *Psico-USF*, *19*(2), 263–275. https://doi.org/10.1590/1413-82712014019002011

Dalcin, Larissa, & Carlotto, Mary Sandra. (2017). Síndrome de burnout em professores no Brasil: considerações para uma agenda de pesquisa. *Psicologia em Revista*, *23*(2), 745-770. https://dx.doi.org/10.5752/P.1678-9563.2017v23n2p745-770

Dias, B. V. B., & Silva, P. S. d. S. d. (2020). SÍNDROME DE BURNOUT EM DOCENTES: REVISÃO INTEGRATIVA SOBRE AS CAUSAS. *Cuidados em enfermagem*, *1*(14).

Esteves-Ferreira, A. A., Santos, D. E., & Rigolon, R. G. (2014). Avaliação comparativa dos sintomas da síndrome de burnout em professores de escolas públicas e privadas. *Revista Brasileira de Educação*, *19*(59), 987–1002. https://doi.org/10.1590/s1413-24782014000900009

França, A. C. L., & Rodrigues, A. L. (2005). Stress, Trabalho e Doenças de Adaptação. In *Stress e Trabalho: Uma Abordagem Psicossomática.* (p. 29). Atlas.

Koga, G. K. C., Melanda, F. N., Santos, H. G. d., Sant'Anna, F. L., González, A. D., Mesas, A. E., & Andrade, S. M. d. (2015a). Fatores associados a piores níveis na escala de Burnout em professores da educação básica. *Cadernos Saúde Coletiva*, *23*(3), 268–275. https://doi.org/10.1590/1414-462x201500030121

Lopes, A. P., & Pontes, É. A. S. (2009). Síndrome de Burnout: um estudo comparativo entre professores das redes pública estadual e particular. *Psicologia Escolar e Educacional*, *13*(2), 275–281. https://doi.org/10.1590/s1413-85572009000200010

Mainardi Rosso Borba, B., Diehl, L., Schaurich dos Santos, A., Kieling Monteiro, J., & Helena Marin, A. (2017a). Síndrome de Burnout em professores: estudo comparativo entre o ensino público e privado. *Psicologia Argumento*, *33*(80). https://doi.org/10.7213/psicol.argum.33.080.ao04

Magalhães, T. A. d., Vieira, M. R. M., Haikal, D. S., Nascimento, J. E., Brito, M. F. S. F., Pinho, L., Volker, V., & Silveira, M. F. (2021). Prevalência e fatores associados à síndrome de burnout entre docentes da rede pública de ensino: estudo de base populacional. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *46*. https://doi.org/10.1590/2317-6369000030318

Marucco, M.A., Gil-Monte, P.R., & Flamenco, E. (2007). Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en pediatras de hospitales generales, estudio comparativo de la prevalencia medida con el MBI-HSS y el CESQT.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397–422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Moreira, D. L., Brito, L. C., Obregon, S. L., Tolfo Ribas, F. T., & Dias Lopes, L. F. (2018). Síndrome de Burnout: Estudo com Professores da Rede Pública da Cidade de Farroupilha no Rio Grande do Sul. *Revista Gestão & Conexões*, *6*(1), 40–63. https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2014.6.1.12157.40-63.

Morte, S.B.R.V., & Deps, V. L. (2015). Prevenção e tratamento do estresse e da síndrome de burnout em professores da rede pública de ensino. *Linkscienceplace*, *2*(1), 62–75. https://doi.org/10.17115/2358-8411/v2n1a5

Penteado, R. Z., & Souza Neto, S. d. (2019). Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. Saúde e Sociedade, 28(1), 135–153. https://doi.org/10.1590/s0104-12902019180304

Pereira, A. M. T. B. (2014). *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem - estar do trabalhador*. Casa do psicólogo.

Pocinho, M., & Perestrelo, C. X. (2011). Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. *Educação e Pesquisa*, *37*(3), 513–528. https://doi.org/10.1590/s1517-97022011000300005

Rodríguez Ramírez, José Andrés, Guevara Araiza, Albertico, & Viramontes Anaya, Efrén. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, *8*(14), 45-67. Recuperado en 05 de mayo de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es.

Rossi, A. M., Meuers, A. J., & Perrewe, P. L. (2015). *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Stress Interpessoal e Ocupacional*. Atlas.

SILVA, N. R. d., BOLSONI-SILVA, A. T., RODRIGUES, O. M. P. R., & CAPELLINI, V. L. M. F. (2015). O Trabalho do Professor, Indicadores de Burnout, Práticas Educativas e Comportamento dos Alunos: Correlação e Predição. *Revista Brasileira de Educação Especial*, *21*(3), 363–376. https://doi.org/10.1590/s1413-65382115000300004

SILVA, N. R. d., BOLSONI-SILVA, A. T., RODRIGUES, O. M. P. R., & CAPELLINI, V. L. M. F. (2015b). O Trabalho do Professor, Indicadores de Burnout, Práticas Educativas e Comportamento dos Alunos: Correlação e Predição. *Revista Brasileira de Educação Especial*, *21*(3), 363–376. https://doi.org/10.1590/s1413-65382115000300004

Sinott, E. C.; Afonso, M. da R.; Ribeiro, J. A. B.; Farias, G. O. Síndrome de burnout: um estudo com professores de educação física. **Movimento**, *[S. l.]*, v. 20, n. 2, p. 519–539, 2014. DOI: 10.22456/1982-8918.43226. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/Movimento/article/view/43226.

Tabares-Díaz, Yuranny Alejandra, Martínez-Daza, Viviana Alexandra, & Matabanchoy-Tulcán, Sonia Maritza. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, *22*(3), 265-279. Epub September 01, 2020.https://doi.org/10.22267/rus.202203.199

YAEGASHI, S. F. R., PEREIRA, A. M. T. B., & ALVES, I. C. B. (2011.). Congresso Nacional de psicologia escolar e educacional.

The impact of status and power on the inclusion of disabled people

O impacto do status e do poder na inclusão das pessoas com deficiência

El impacto del estatus y el poder en la inclusión de las personas con discapacidad

The inclusion of disabled people

Inclusão das pessoas com deficiência

La inclusión de las personas con discapacidad

Maristela Ferro Nepomuceno, Maria Nivalda de Carvalho-Freitas

This study verified the impact of power and social status on conceptions of disability and on the perception of competence of disabled people in the workplace. An online survey was carried out with 361 engineering students, in which participants were randomly assigned to a control group and an experimental group. The results confirmed that the experimental group, that is, the group with high status and in a condition of power, showed a tendency to have a more negative perception regarding the performance work of disabled people compared to the control group. In addition, it was found that being in the group with high status and power, being male, and being older (in years) showed a lower predisposition to include disabled people. This study contributes to the advancement in the identification of factors that impact the inclusion of people with disabilities.

Keywords: Status; Power; Disabled people; Inclusion; Job.

Este estudo verificou o impacto do poder e do status social nas concepções de deficiência e na percepção da competência das pessoas com deficiência em situações de trabalho. Foi realizado um survey online com 361 estudantes de Engenharia, no qual os participantes foram randomicamente distribuídos em grupo controle e grupo experimental. Os resultados confirmaram que o grupo experimental, ou seja, grupo com alto status e em condição de poder apresentou uma tendência a ter uma percepção mais negativa em relação ao desempenho do trabalho das pessoas com deficiência em comparação ao grupo controle, baixo poder e sem status social. Além disso, verificou-se que ser do grupo com alto status e poder, ser do sexo masculino e ser mais velho (em anos) apresentou uma menor predisposição em incluir as pessoas com deficiência. A presente pesquisa contribui para o avanço na identificação de fatores que impactam a inclusão de pessoas com deficiência.

Palavras-chave: Status; Poder; Pessoas com deficiência; Inclusão; Trabalho.

Este estudio verificó el impacto del poder y el estatus social en las concepciones de discapacidad y en la percepción de competencia de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Se realizó una encuesta en línea con 361 estudiantes de ingeniería, en la que los participantes fueron asignados aleatoriamente a un grupo de control y un grupo experimental. Los resultados confirmaron que el grupo experimental, es decir, el grupo con estatus alto y en condición de poder, mostró una tendencia a tener una percepción más negativa sobre el desempeño laboral de las personas con discapacidad en comparación con el grupo control. Además, se encontró que estar en el grupo de alto estatus y poder, ser hombre y ser mayor (en años) mostraba una menor predisposición a incluir a personas con discapacidad. Este estudio contribuye al avance en la identificación de los impactos que tiene la inclusión de las personas con discapacidad.

Palabras llave: Estatus; Potencia; Inclusion; Personas discapacitadas; Inclusión; Trabajo.

This study aimed to verify the impact of power and social status on the perception of competence of people with disabilities in the workplace.

Social cognition is a field of psychology that investigates how people understand other people and themselves (Fazio & Olson, 2003; S. Fiske & Dupree, 2015; S.T Fiske, 1993a; Sedikides & Guinote, 2018). Within this field, there are several studies that seek to understand power holders as social actors (Cummins, 2015; Deng et al., 2018; S.T Fiske, 1993b; Guinote, 2015, 2017; Slabu et al., 2013). However, there is less attention from the Brazilian scientific community on this topic, specifically, on the influence of status and power in the inclusion of disabled people in the workplace.

Status hierarchies at the organizational and social levels affect how individuals perceive social groups and others (Swencionis & Fiske, 2016). Research has shown that the tendency in more hierarchical societies to view groups more ambivalently has a strong influence on interpersonal interactions, such as commenting on a person's high competence and omitting information about their interpersonal warmth (or talking about heightened warmth while omitting information about competence), implies, in fact, a dimension omitted by both the speaker and the listener (Kervyn et al., 2012).

The Stereotype Content Model – SCM - identifies two systematic dimensions: warmth and competence (Cuddy et al., 2008). These competency assessments positively correspond to perceived social status and power, while warmth assessments negatively reflect perceived competition with the ingroup. In the primary dimensions: competence and warmth, mixed groups generally combine with high warmth and low competence (paternalistic) or high competence and low warmth (envy) and distinct emotions, such as (compassion, envy,

admiration, contempt) exemplify the four forms of competence combinations - status predicts high competence and competition predicts low warmth (S.T. Fiske et al., 2007).

Also, according to Cuddy, Fiske, and Glick, (2008) the warm and competent judgment elicit active and passive behaviour. The researchers introduced four combinations of high versus low warmth and competence, and that combination elicit four unique patterns of behavioral responses: for instance, active facilitation (e.g., helping), active harm (e.g., harassing), passive facilitation (e.g., convenient cooperation), and passive harm (e.g., neglecting).

Research on social perception has shown that stereotypes of warmth and competence (SCM) are two universal dimensions of the human condition - both at the individual and group level - considered important stereotypes for understanding intergroup prejudice (Durante et al., 2013; S.T. Fiske et al., 2007; Grigoryev et al., 2019). The SCM is based on the premise that social perception immediately answers two key questions: Is the group's intention good or bad for me and my group (friend or foe)? And can outgroup members express their intentions (are they able or unable)? (S. Fiske et al., 2002).

In general, people attribute competence to those who have an active socioeconomic situation and have a prestigious job, and they attribute warmth to people considered harmless (to the extent that they are not competitive with the internal group, by jobs, school admissions, power, and resources), that is, people who are not considered a threat in terms of competition (S. Fiske et al., 2002).

To better understand status and power, experts in the field describe power as an asymmetrical control of resources and status as a social prestige (S.T. Fiske, 2010; Galinsky et al., 2014). Both power and status can be expressed subtly, this fact occurs when comparing one

group as a norm and another group (also equal) as a target of comparison (Bruckmüller & Abele, 2010).

Regarding the disabled people group, studies have shown that they are perceived with high warmth and low competence, as well as the group of elderly people and housewives (S. Fiske et al., 2002). These (paternalistic) stereotypes given to disabled people are described as warm and pleasant people, as they do not compete with others (S. Fiske et al., 2002; S.T. Fiske, 2018).

Understanding how power affects social perception has been the focus of socio-cognitive research on power (Guinote et al., 2010; Guinote & Vescio, 2010). According to Guinote and Vescio (2010), holding power increases automatic negative ratings of groups considered stigmatized and increases the experience of negative affect when group members are stigmatized. Several studies in organizations highlight negative beliefs about disabled people in the workplace, including the perception of this group as dependent, incompetent, and unproductive people (Colella et al., 1998; Louvet, 2007; Rohmer & Louvet, 2009; Stone & Colella, 1996).

The performance of disabled people at workplace is one of the most critical issues when they become members of work groups, as they are considered incapable of reaching the performance standard required by organizations (Carvalho-Freitas et al., 2010; Nepomuceno & Carvalho-Freitas, 2008; Stone et al., 2013; Stone & Colella, 1996).

From the perspective of the performance of disabled people, having *impairment* - a term used by the precursors of the social model of disability - (Oliver & Barnes, 2010) has been an obstacle for this minority group to obtain or remain in employment (Carvalho-Freitas &

Marques, 2010; Carvalho-Freitas & Stathi, 2017; Dipboye & Colella, 2013; Louvet, 2007; Paetzold et al., 2008; Stone & Colella, 1996).

Moreover, some scholars has shown that prejudice is not based on a negative attitude in general, but especially in relation to a person's competence (Louvet, 2007; Louvet et al., 2009). This is one of the reasons why prejudice against disabled people takes shape, being present in many social environments, such as the workplace.

According to Guinote (2017) the word power derives from the Latin word potere, which means to be able. Although the etymology of the word locates it in the person, Guinote, highlights power as a relational concept and depends on the perception that a person has of their levels of control in relation to others. Power is a feature present in all environments of social life, being inevitable, desired, protected and sometimes feared (Guinote, 2015). Some define power to influence others in a psychologically meaningful way (French & Raven, 1968). Some studies on social cognition have contributed to the understanding of the functions of power, such as the finding that people quickly and spontaneously infer dominance over others, thus, in a powerless position (powerless condition), people have their diminished cognitive abilities (Guinote, 2007b).

In general, people are appointed to positions of power based on their competencies, or because of their experience and seniority in the post (Guinote, 2007a). In this context, being competent and capable of promoting the interests of groups and organizations is often a cause of empowerment (Anderson & Kilduff, 2009; Cuddy et al., 2008). In addition, individuals with dominance, that is, holders of power, behave in a way that seems to be experts and skilled in the task, tending to achieve strong influence and control in the group, as they tend to show

themselves as more competent than others, even when they lack competence (Anderson & Kilduff, 2009).

Given these advances, two questions arise. First, how can having power or not having power influence the way a person thinks and acts? Second, how can status and/or power affect conceptions of disability and the dimensions of warmth and competence of the disabled people in the workplace?

By considering these arguments, this study investigated the impact of power and social status on the perception of competence of disabled people in the workplace.

METHOD

This study was approved by the Ethics Committee in a Federal university in the state of Minas Gerais, Brazil. The participants agreed and signed the free and informed consent form for online studies, according to ethical standards for research with human beings. Participants did not received money for taking part in this study. In addition, they were informed about the purposes of the study and the voluntary and anonymous nature of their collaboration. The empirical investigation used a quantitative methodology through descriptive and inferential statistics. The study was carried out with 361 engineering students from several universities in Brazil. An online survey was carried out, in which the participants were randomly distributed in two conditions: control group and experimental group (high power and social status).

In the experimental group, participants had to read a vignette about high status and power, adapted for the purpose of this study. The text reported that the student was part of one of the best universities in Brazil and that he had been selected in a trainee program to hold an important position in the company as an engineer. That vignette reported that the participants would be part of a national survey whose purpose was to map the social perceptions of some

future employees of this company, such as disabled people in the workplace. In the control group condition, the participants were asked to follow the imagined scenario to reflect on that environment., based on the condition group. Both groups were invited to answer the questionnaires about conceptions of disability. They were invited to answer the inventory of conceptions of disability in the workplace, the stereotype and social structures scale, the emotions scale, the behavioral tendency scale, the scale of power and the scale of possible inclusion actions. All the responses of the sample participants were registered in the form of a database of the computer program – SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences) – to facilitate the application of statistical resources.

RESULTS AND DISCUSSION

Firstly, the characterization of the researched sample will be presented, with the aid of descriptive statistics; then the results of the t test used to compare the control group and the experimental group will be described. Then, the results of the analysis of variance of repeated measures, the post hoc Bonferroni test, and finally, the multiple linear regression will be presented.

The sample consisted of 239 male students (66.2%) and 122 female students (33.8%); ages ranged from 17 to 62 (M = 25.16 years, SD = 6.27 years). When checking previous experience with disabled people, 326 students (90.03%) had positive contact with people with disabilities, 25 students (6.9%) had no contact, and 10 students (2.8%) said the contact was negative. It verified the frequency of coexistence of engineering students with people with disabilities in different environments (family, school, graduation, work, and social environment). In the family environment, 153 students (42.4%) said they “never” had contact with people with disabilities and 81 students (22.4%) said they “rarely” had contact. In the

school environment, 155 students (42.9%) said they “rarely” had contact and that 104 (28.8%) said they “sometimes” had contact. At the university, 148 (41.0%) students said they “rarely” have contact and 106 (29.4%) said they “never” had contact. At work, 165 students (45.7%) said they “never” had contact, 64 (17.7%) said they “rarely” have contact and 48 (13.3%) said it “does not apply”, because some students do not work and dedicate themselves fully to their studies. In the social environment, 146 students (40.4%) stated that they “rarely” have contact with people with disabilities and 119 (33.0%) said “sometimes”.

Although most of the participants said that contact with people with disabilities was positive, when analyzing contact frequencies, it was found that they often had low contact. Studies have shown that the greater contact with people with disabilities on the daily routine, outside the University class, the greater will be the concept of inclusion (Rezende Júnior, 2019). The affirmation of many having certified that the low frequency of contacts with people with disabilities was positive, may reveal social desirability, a topic discussed by many researchers due to bias in data collection. Generally, these response biases occur when people are faced with issues considered socially sensitive, such as prejudice (King & Bruner, 2000). Kaminska and Foulsham (2013) emphasize that social desirability in the survey is more present in the levels of face-to-face (interview) responses compared to the self-completion of a questionnaire, in this case, an online questionnaire.

By verifying the information that the participants had about disabled people practices and inclusion, 141 students (39.01%) reported that the information they have is superficial and 131 students (36.3%) said they have some information, but not necessary to work with people with disabilities, 67 students (18.6%) said they had information that could help identify accessibility difficulties for people with disabilities and 22 students (6.1%) said they had no information on this subject. Based on these results, it is possible to verify that 75.4% of the

participants say they do not have enough information and do not feel confident to work with people with disabilities. The lack of knowledge in dealing with this group is evidenced in the prejudice and discrimination against them (Mendes et al., 2003). According to Allport (1954) one of the ways to reduce this prejudice is the contact, however, the nature of this contact needs to be positive and one of the criteria pointed out by the author as a facilitating condition of this contact is the equality status, that is, these differences must be minimised.

Inferential analysis

Table 1 presents the results of the t test used to compare the control group and the experimental group. As can be seen from the inferential analysis, there was a statistical difference between the control and experimental groups in the Conception of Disability Scale for the factor's perception of the performance (p-value = 0.02) and in the conception based on the assumptions of inclusion (p-value = 0.05). The experimental group, that is, the group with high status and in a power condition, showed a tendency to have a more negative perception in relation to the work performance of people with disabilities compared to the control group.

The factor "perception of the disabled people performance" was the factor that stood out the most in this study. It indicates the way of seeing disability and focuses on people's perception of performance, productivity, and quality of the disabled people work (Carvalho-Freitas, 2007). In the "conception based on the assumptions of inclusion" factor - it highlights that the inclusion of people with disabilities is seen as a set of actions by society and organizations to provide conditions for the exercise of autonomy, and the development of potential at work, in this case , the results showed that the group in the position of high status and in the condition of power (experimental) showed less openness to the inclusion of disabled people.

Research has shown that power can influence people's impression processes (Goodwin et al., 2000). Power is a relational concept that can operate on the person at the individual, intergroup and interpersonal levels (Guinote, 2008). There are other research findings that point out that powerful people tend to be more prejudiced against minority groups (Abrams, 2010; Henrich & Boyd, 1998). According to Abrams (2010) the position of power can increase a person's propensity to act in a discriminatory manner even without being aware of acting in this way. Also, members of favored groups, that is, with power and status, may feel more comfortable with the meritocracy belief that society is egalitarian and that each person achieves the status according to their own force of strength, effort, or skill.

The results of the present empirical study confirmed the hypothesis that future managers in a position of power and status tend to have a negative perception of the performance of people with disabilities and a lower willingness to include them. These data emphasize that managers in a position of power tend to doubt the ability of people with disabilities, based on the assumptions of ableism. It is known that ableism is a manifestation of prejudice against people with disabilities by assuming that they have less capacity and lower performance when compared to other people (Campbell, 2009). Nario-Redmond and Silverman (2020) stressed that disabled people are negatively stereotyped in terms of their competences and abilities to perform some activity. This data confirms the hypothesis of this present research.

According to Bogart and Dunn (2019) ableism is described as a stereotype, a prejudice, a discrimination, and as social oppression against people with disabilities. It is worth mentioning that, in many cases, prejudice is not presented explicitly (Silva et al., 2019).

The results of this study indicate that power and status influence the conceptions of disability. It was found that the groups - control and experimental - show a significant difference in the two factors (Perception of performance and Conception Based on Assumptions of

Inclusion) of the disability conceptions scale. In the performance perception of the control group, it was found (M = 1.45, SD = 0.61). In the experimental group (M = 1.63, SD = 0.72). In the conception based on the assumptions of inclusion in the control group it can be verified (M =5.20, SD =1.05) and in the experimental group (M =4.97 and SD =1.14), however, the data indicated that the other investigated scales did not show statistical difference between these groups. More studies are needed to investigate this hypothesis at other scales.

Table 1. Comparison of control (169 students) and experimental (192 students), respectively, for each of the factors.

Factors	**Mean (Standard Deviation)**	**t**	**p-value**
Scale: Conceptions of Disability			
Hiring Benefits	4.77 (0.91) 4.81 (0.85)	-0.49	0.63
Bond	3.33 (1.14) 3.36 (1.12)	-0.28	0.78
Perceived performance	1.45 (0.61) 1.63 (0.72)	-2.44	0.02**
Design Based on Perception of Normality	2 .93 (0.83) 2.93 (0.83)	0.06	0.95
Design Based on Perception of Inclusion	5.20 (1.05) 4.97 (1.14)	1.98	0.05**
Spiritual Conception	1.87 (1.22) 1.98 (1.19)	-0.85	0.40
Scale: Social Structures			
Status	2.85 (0.96)	-0.33	0.74

	2.88 (0.97)		
Competitiveness	5.58 (0.71)	1.22	0.22*
	5.48 (0.84)		
Scale: Stereotypes			
Competence	3.87 (1.34)	0.48	0.64
	3.80 (1.26)		
Warmth	4.43 (0.87)	-0.10	0.92
	4.43 (0.81)		
Scale: Emotions			
Shame	3.59(0.81)	0.47	0.64
	3.55 (0.89)		
Contempt	2.72 (1.26)	0.25	0.80
	2.69 (1.12)		
Admiration	4.09 (1.16)	-0.98	0.33
	4.21 (1.14)		
Envy	2.45 (0.85)	-0.69	0.49
	2.52 (0.95)		
Scale: Behavioral Trends			
Active Facilitation (helping)	4.37 (0.87)	- 1.30	0.19*
	4.49 (0.80)		
Passive Facilitation (convenient cooperation)	4.06 (1.02)	-0.59	0.56
	4.12 (0.94)		
Active harm (harassing)	2.43 (1.00)	1.36	0.18*
	2.29 (1.00)		

Passive harm (neglecting)	3.10 (1.28) 3.04 (1.25)	0.46	0 .64
Scale: Power			
	3.92 (0.92) 3.99 (0.77)	-0.80	0.43
Scale: Inventory of possible inclusion actions			
	5.34 (0, 54) 5.35 (0.53)	-0.08	0.94

Source: Research Data

Table 2 presents the results of the analysis of variance of repeated measures and the *post hoc* Bonferroni test, used when the scale has three or plus factors and the paired t-test for the two-factor scales.

Table 2. Comparison of factors within each group (control and experimental).

Scale: Conceptions of Disability		
	Control	**Experimental**
	(F = 416.7; **p-value < 0.01;** $\eta^2 = 0.713$**)**	**(F = 430.8;** **p-value < 0.01;** $\eta^2 = 0.693$**)**
		(Average) *post hoc* Bonferroni

	(Average) *Post hoc* Bonferroni	
Hiring benefits (+)	(M = 4.77) C	(M = 4.81) B
Bond (+)	(M = 3.33) E	(M = 3.37) D
Perception of performance (-)	(M = 1.45) (M* = 5.55) A	(M = 1.63) (M* = 5.37) A
Conception of Normality (-)	(M = 2, 93) (M* = 4.07) D	(M = 2.93) (M* = 4.07) C
Conception of Inclusion (+)	(M = 5.20) B	(M = 4.97) B
Conception Spiritual (+)	(M = 1.87) F	(M = 1.98) E
Scale: Social Structures		
	Control **(t = -27.04;** **p-value < 0.01)**	**Experimental** **(t = -27.58;** **p-value < 0.01)**
Status (+)	B (M = 2.85)	B (M = 2.88)
Competitiveness (+)	A (M = 5.58)	A (M = 5.45)
Scale: Stereotypes		
	Control	**Experimental**

	(t = -5.4; p-value < 0.01)	**(t = -7.4; p-value < 0.01)**
Competence (+)	B (M = 3.87)	B (M = 3.80)
Warmth (+)	A (M = 4.43)	A (M = 4.43)
Scale: Emotions		
	Control	**Experimental**
	(F = 84.286; p-value < 0.01; $\eta^2 = 0.334$)	**(F = 106.68; p-value < 0.01; $\eta^2 = 0.358$)**
	(Mean) *Post hoc* Bonferroni	**(Average) *Post hoc* by Bonferroni**
Pena (+)	(M = 3.60) D	(M = 3.55) D
Contempt (-)	(M = 2.72) (M* = 4.28) B	(M = 2.69) (M* = 4.31) B
Admiration (+)	(M = 4.09) C	(M = 4.21) C
Envy (-)	(M = 2.45) (M * = 4.55) A	(M = 2.52) (M* = 4.48) A
Scale: Behavioral Trends		

	Control **(F = 112.71; p-value < 0.01; $\eta^2 = 0.402$)**	**Experimental** **(F = 189.76; p-value < 0.01; $\eta^2 = 0.498$)**
Active Facilitation (helping) (+)	(M = 4.37) B	(M = 4.49) B
Passive Facilitation (convenient cooperation) (+)	(M = 4.06) C	(M = 4.12) C
Active harm (harassing) (-)	(M = 2.44) (M* = 4.56) A	(M = 2.29) (M* = 4.71) A
Passive harm (neglecting) (-)	(M = 3.10) (M* = 3.90) D	(M = 3.04) (M* = 3.96) D

M* = (7 - M), M* is the reverse mean, for that all factors within the scales have the same positive meaning.

Source: Research Data

The results in Table 2 indicated that there was a significant difference between the factors for all scales studied within each group (control and experimental).

Table 2 presents the results of the analysis of variance (ANOVA) of repeated measures, used when the scale has three or more factors. When the ANOVA of repeated measures presents a statistical difference, it is necessary to perform the test of multiple comparisons, called post hoc Bonferroni test. The paired t-test is used for scales with two factors. The results indicated

that there was a significant difference between the factors for all scales studied within each group (control and experimental). The letters A, B, C, D, E and F indicate the ordering of the factor with greater relevance to the smallest, within each group (control and experimental) and for all investigated scales. This ordering is done through the post hoc Bonferroni test.

The most relevant factor for the conceptions of disability in the control group was the perception of performance (M = 5.55), then the conception based on the perception of inclusion (M = 5.20), later, benefits of hiring (M = 4.77), then, conception based on the perception of normality (M = 4.07), soon after, on the bonding factor (M = 3.33) and, finally, on the spiritual conception (M = 1 .87). On this same scale, in the experimental group, the most relevant factor was the perception of performance (M =5.37), then the inclusion-based design (M =4.97) together with the benefit of hiring are statistically equal (M =4.81), then the conception based on the perception of normality (M =4.07), later, bond (M =3.37) and, finally, spiritual conception (M =1.98).

It can be inferred that when comparing the factors between the control and experimental groups, the performance factor and the inclusion factor are the ones that stand out the most. It can be said that people with disabilities are seen as people discredited in performance in relation to their performance. This data is corroborated by studies carried out by Dias et al., (2018).

Table 3. Regression analysis to explain the perception of performance.

Predictor Variables	**Beta**	**Standard Error**	**Beta Standardized**	**T**	**P**	**Measures of**
Constant	2.215	0.275		8.067	0.000	$R^2 = 0.102$

Social Structures Scale - Factor: Competitiveness	-0.170	0.044	-0.197	-3.895	0.000	F = 11.213 p = 0.000)
Gender	-0.216	(	- 0.151	-3.022	0.003	DW =
Behavioral Trends Scale - Factor: Active harm	0.108	0.034	0.160	3.148	0.002	Asymmetry = 1.138 Kurtosis = 1.389
Groups: control and experimental	0.169	0.068	0.125	2.493	0.013	

Source: Research data

Multiple Regression. This regression is an analysis model used when modeling the linear relationship between a continuous and multiple outcome variable. This analysis aims to identify which of these variables contributed the most to predict the perception of performance. The results indicated that the *competitiveness factor* of the scale of social structures was the most important predictor variable (i.e., this variable provided the highest value of the standardized beta in the module), compared to the other variables. The beta value determines how much the predictor variable impacts the outcome variable. Then, the gender, the active harm factor of the behavioral tendencies scale and, finally, the indication of which group the student belonged to (control or experimental) group were highlighted. The regression model showed the best values for the qualities of fit measures ($R^2 = 0.102$; F = 11.213; p = 0.000; DW = 2.024; Asymmetry = 1.138 and Kurtosis = 1.389) is given by: Perception of performance = 2.215 – 0.17 x competitiveness – 0.216 x sex + 0.108 x active harm + 0.169 x group.

The perception of performance was negative when participants agree that the quality of work of people with disabilities is inferior to other people, when they agree that they have low productivity, worse performance than other people and that organisations are less competitive when they hire them. The results indicate that the lower the value for the *competitiveness factor*,

that is, there is a greater agreement of the questions (30) *If people with disabilities are socially favored in some way, then the lives of people like me become more difficult* and (31) *Financial resources that go to people with disabilities are taken from people like me)*).

The results show that those who share the perception of the performance factor are people in favor of meritocracy, that is, people who maintain the belief that people should be able to prosper, progress, achieve merit only with their abilities and efforts without needing society's help or adaptation. This supposition goes against the social model of disability in which it argues that disability is not in the person, but in society, in the lack of adequacy and in social structures (Barnes et al., 2002). In line with this thought, Bezerra (2010), when discussing equality for people with disabilities, stressed that both performance and meritocracy prevail in the labor market, preventing equal opportunities for people with disabilities.

Table 4 presents the results of the multiple linear regression to predict the conception based on the perception of inclusion.

Table 4. Regression analysis to explain the conception based on the perception of inclusion.

4.551	**9.434**	**ERRO R**	**0.482**	**T**	**P**	**adjustment Measurements**
Constant	PREDI CTOR S	PREDIC TORS		STAN DAR D	2.017	F(0.044
- Factor: Competitiveness	0.176	0.073	0.124	STRU CTUR ES	0.121	= 5.151 P =
0.287	2.372	1.84	0.123	0.018	DW	=
Age	-0.018	0.009	-0.100	-1.910	0.057	Asymmetry = -1.195 Kurtosis = 1.036

Groups: control and experimental	-0.189	0.115	-0.085	-1.644	0.101	

Source: Research Data

Table 4 presents the results of multiple linear regression analysis to predict conception based on the perception of inclusion.

The results indicated that the competitiveness factor of the scale of social structures was the most important predictor variable, compared to the other variables. Then, the gender, age and, finally, the indication of which group the student belonged to (control or experimental) were highlighted. The regression model showed the best values for the goodness of fit measures (R^2 = 0.044; F = 5.151; p = 0.000; DW = 1.849; Asymmetry = -1.195 and Kurtosis = 1.036) is given by: in the perception of inclusion = 4.551 + 0.176 x competitiveness + 0.287 x sex – 0.018 x age – 0.189 x group.

Through the model, it is possible to observe that there is less openness to inclusion, the lower the value for the competitiveness factor (disagree with the positive statements of questions 30 and 31), if the future manager is male, belongs to the experimental group (group with power) and the older (in years). This negative perception related to competitiveness and resources for people with disabilities are important predictors of prejudice related to this group. It is important to highlight that the fact that younger participants and women are more open to inclusion compared to older men can be seen as a cultural and positive aspect and can indicate a change in society.

Moreover, it was possible to verify that future female managers are more open to including people with disabilities compared to future male managers. This finding suggests a promising path for future investigations in female leadership and inclusion of people with disabilities.

CONCLUSION

This study aims to contribute to studies on disability in Brazil, expanding knowledge about the influence of status and power on the dimensions of competence of people with disabilities in a workplace This expansion of knowledge can also be useful for managers to use as awareness-raising within organizations in interventions or during selection processes for people with disabilities. This study also has social relevance for the elaboration of strategies to combat prejudice.

REFERENCES

Abrams, D. (2010). Subjective Group Dynamics. *Encyclopedia of Group Processes & Intergroup Relations*, *January 2010*, 866–868. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4135/9781412972017.n267 Print

Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice* (Cambrigde (ed.)). Perseus Book.

Anderson, C., & Kilduff, G.J. (2009). Why Do Dominant Personalities Attain Influence in Face-to-Face Groups? The Competence-Signaling Effects of Trait Dominance. *Journal of Personality and Social Psychology*, *96*(2), 491–503. https://doi.org/10.1037/a0014201

Barnes, C., Oliver, M., & Barton, L. (2002). *Disability Studies Today.* Cambridge: Polity Press.

Bezerra, S.S. (2010). *The New "Ralé" of Work Organizations: A Study on the Person's Professional Placement*.

Bogart, K.R, & Dunn, D.S. (2019). Ableism Special Issue Introduction. *Journal of Social*

Issues, *75*(3), 650–664. https://doi.org/10.1111/josi.12354

Bruckmüller, S., & Abele, A.E. (2010). Comparison Focus in Intergroup Comparisons: Who We Compare to Whom Influences Who We See as Powerful and Agentic. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *36*(10), 1424–1435. https://doi.org/10.1177/0146167210383581

Campbell, F. (2009). *Contours of Ableism: The Production of Disability and Ableness* (2009 ed.). Palgrave Macmillan.

Carvalho-Freitas, M.N.(2007). *The insertion of people with disabilities in Brazilian companies - A study on the relationship between conceptions of disability, working conditions and quality of life at work*. Thesis (Doctorate in Business Administration), Federal University of Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brazil.

Carvalho-Freitas, M.N, & Marques, A.L. (2010). Ways of seeing people with disabilities: an empirical study of the construct of conceptions of disability in work situations. *RAM. Mackenzie Management Journal*, *11*(3), 100–129. https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300007

Carvalho-Freitas, M.N, & Stathi, S. (2017). Reducing workplace bias toward people with disabilities with the use of imagined contact. *Journal of Applied Social Psychology*, *47*(5), 256–266. https://doi.org/10.1111/jasp.12435

Carvalho-Freitas, M.N, Toledo, I.D, Nepomuceno, M.F, Suzano, J.C.C, & Almeida, L.A.D (2010). Organizational socialization of people with disabilities. *Journal of Business Administration*, *50*(3), 264–275. https://doi.org/10.1590/S0034-75902010000300003

Colella, A., DeNisi, AS, & Varma, A. (1998). The impact of ratee's disability on performance

judgments and choice as partner: The role of disability–job fit stereotypes and interdependence of rewards. *Journal of Applied Psychology*, *83*(1), 102–111. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.102

Cuddy, A.C, Fiske, S., & Glick, P. (2008). Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception: The Stereotype Content Model and the BIAS Map. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 40, Issue 07, pp. 61–149). https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0

Cummins, D.D (2015). Dominance, Status, and Social Hierarchies. *The Handbook of Evolutionary Psychology*, *June*, 676–697. https://doi.org/10.1002/9780470939376.ch23

Deng, M., Zheng, M., & Guinote, A. (2018). When does power trigger approach motivation? Threats and the role of perceived control in the power domain. *Social and Personality Psychology Compass*, *12*(5), e12390. https://doi.org/10.1111/spc3.12390

Dias, G. N, Carvalho-Freitas, M. N, & Tette,.R.P.G. (2018). Validity evidence of the inventory of perception of attitudinal barriers at work by people with disabilities. *Psychology Studies*, *23*(3), 248–258. https://doi.org/10.22491/1678-4669.20180024

Dipboye, R.L, & Colella, A. (2013). *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (RL Dipboye & A. Colella (eds.)). Lawrence Erlbaum Associates. https://books.google.com.br/books?id=9vMbNbIKb7YC

Durante, F., Fiske, S.T, Kervyn, N., Cuddy, A.J.C.C, Akande, A.D, Adetoun, B.E, Adewuyi, MF, Tserere, M.M. Ramiah A.Al, Mastor, K.A, Barlow, F.K, Bonn, G., Tafarodi, R.W, Bosak, J., Cairns, E., Doherty, C., Capozza, D., Chandran, A., Chryssochoou , X., … Storari, C.C (2013). Nations' income inequality predicts ambivalence in stereotype

content: How societies mind the gap. *British Journal of Social Psychology*, *52*(4), 726–746. https://doi.org/10.1111/bjso.12005

Fazio, R.H, & Olson, M.A (2003). Implicit Measures in Social Cognition Research: Their Meaning and Use. *Annual Review of Psychology*, *54*(1), 297–327. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145225

Fiske, S., Cuddy, A.J.C, Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*(6), 878–902. https://doi.org/10.1037//0022-3514.82.6.878

Fiske, S., & Dupree, C.H. (2015). Cognitive Processes Involved in Stereotyping. In *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences* (Issue April 2016, pp. 1–12). John Wiley & Sons, Inc. https://doi.org/10.1002/9781118900772.etrds0046

Fiske, S.T. (1993a). Controlling other people: The impact of power on stereotyping. *American Psychologist*, *48*(6), 621–628. https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.6.621

Fiske, S.T. (1993b). Social Cognition and Social Perception. *Annual Review of Psychology*, *44*(1), 155–194. https://doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.001103

Fiske, S.T. (2010). Interpersonal Stratification. In *Handbook of Social Psychology* (pp. 941–982).

Fiske, S.T. (2018). Stereotype Content: Warmth and Competence Endure. *Current Directions in Psychological Science*, *27*(2), 67–73. https://doi.org/10.1177/0963721417738825

Fiske, S.T, Cuddy, A.J.C, & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences*, *11*(2), 77–83.

https://doi.org/10.1016/j.tics.2006.11.005

French, J.R.P, & Raven, B. (1968). The bases of social power. In *Group Dynamics* (Issue January 1959, pp. 259–269).

Galinsky, A.D, Rucker, D.D, & Magee, JC (2014). Power: Past findings, present considerations, and future directions. *APA Handbook of Personality and Social Psychology, Volume 3: Interpersonal Relations.*, *3*, 421-460. https://doi.org/10.1037/14344-016

Goodwin, S.A, Gubin, A., Fiske, S.T, & Yzerbyt, V.Y (2000). Power Can Bias Impression Processes: Stereotyping Subordinates by Default and by Design. *Group Processes & Intergroup Relations*, *3*(3), 227–256. https://doi.org/10.1177/1368430200003003001

Grigoryev, D., Fiske, S.T, & Batkhina, A. (2019). Mapping Ethnic Stereotypes and Their Antecedents in Russia: The Stereotype Content Model. *Frontiers in Psychology*, *10*(July). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01643

Guinote, A. (2007a). Power and Goal Pursuit. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *33*(8), 1076–1087. https://doi.org/10.1177/0146167207301011

Guinote, A. (2007b). Power affects basic cognition: Increased attentional inhibition and flexibility. *Journal of Experimental Social Psychology*, *43*(5), 685–697. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.06.008

Guinote, A. (2008). Power and affordances: When the situation has more power over powerful than powerless individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, *95*(2), 237–252. https://doi.org/10.1037/a0012518

Guinote, A. (2015). Social cognition of power. In *APA handbook of personality and social*

psychology, Volume 1: Attitudes and social cognition. (Issue January, pp. 547–569). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/14341-017

Guinote, A. (2017). How Power Affects People: Activating, Wanting, and Goal Seeking. *Annual Review of Psychology*, *68*(1), 353–381. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010416-044153

Guinote, A., & Vescio, T.K (2010). *The Social Psychology of Power* (Ana Guinote & TK Vescio (eds.)). The Guilford Press.

Guinote, A., Willis, GB, & Martellotta, C. (2010). Social power increases implicit prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology*, *46*(2), 299–307. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.11.012

Henrich, J., & Boyd, R. (1998). The Evolution of Conformist Transmission and the Emergence of Between-Group Differences. *Evolution and Human Behavior*, *19*(4), 215–241. https://doi.org/10.1016/S1090-5138(98)00018-X

Kaminska, O., & Foulsham, T. (2013). Understanding Sources of Social Desirability Bias in Different Modes : Evidence from Eye-tracking. *Economic & Social Research Council*, *4*, 11.

Kervyn, N., Bergsieker, H.B, Fiske, S.T, & Kervyn N, Bergsieker H.B, FS (2012). The innuendo effect: hearing the positive but inferring the negative. *J Exp Soc Psychol*, *48*(1), 77–85. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.08.001

King, M.F, & Bruner, G.C (2000). Social desirability bias: A neglected aspect of validity testing. *Psychology and Marketing*, *17*(2), 79–103. https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6793(200002)17:2<79::AID-MAR2>3.0.CO;2-0

Louvet, E. (2007). Social judgment toward job applicants with disabilities: Perception of personal qualities and competences. *Rehabilitation Psychology*, *52*(3), 297–303. https://doi.org/10.1037/0090-5550.52.3.297

Louvet, E., Rohmer, O., & Dubois, N. (2009). Social Judgment of People with a Disability in the Workplace. *Swiss Journal of Psychology*, *68*(3), 153–159. https://doi.org/10.1024/1421-0185.68.3.153

Mendes, E.G, Rodrigues, O.M.P.R, & Capellini, V.L.M.F. (2003). What the community wants to know about inclusive education. *Brazilian Journal of Special Education*, *9*(2), 181–194.

Nepomuceno, M.F, & Carvalho-Freitas, M.N. (2008). The beliefs and perceptions of managers and the work possibilities of people with disabilities. *Psychology in Research*, *2*(1), 81–94.

Oliver, M., & Barnes, C. (2010). Disability studies, disabled people, and the struggle for inclusion. *British Journal of Sociology of Education*, *31*(5), 547–560. https://doi.org/10.1080/01425692.2010.500088

Paetzold, R. L, Garcia, M.F, Colella, A., Ren, LR, Triana, M. del C., & Ziebro, M. (2008). Perceptions of People with Disabilities: When is Accommodation Fair? *Basic and Applied Social Psychology*, *30*(1), 27–35. https://doi.org/10.1080/01973530701665280

Rezende Júnior, A.R.N (2019). *The impacts of contact with people with functional differences on future managers' conceptions of disability.* Federal University of São João del-Rei.

Rohmer, O., & Louvet, E. (2009). Describing Persons with Disability: Salience of Disability, Gender, and Ethnicity. *Rehabilitation Psychology*, *54*(1), 76–82.

https://doi.org/10.1037/a0014445

Sedikides, C., & Guinote, A. (2018). How Status Shapes Social Cognition: Introduction to the Special Issue, “The Status of Status: Views from Social Cognition.” *Social Cognition*, *36*(1), 1–3. https://doi.org/10.1521/soco.2018.36.1.1

Silva, SC, Gesser, M., & Nuernberg, AH (2019). The contribution of the social model of disability to the understanding of autism spectrum disorder. *Education, Arts, and Inclusion Journal*, *15*(2), 187–207. https://doi.org/10.5965/1984317815022019187

Slabu, L., Guinote, A., & Wilkinson, D. (2013). How quickly can you detect it? Power facilitates attentional orienting. *Social Psychology*, *44*(1), 37–41. https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000096

Stone, DL, & Colella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *The Academy of Management Review*, *21*(2), 352. https://doi.org/10.2307/258666

Stone, D.L, Lukaszewski, K.M, Stone-Romero, E.F, & Johnson, T.L (2013). Factors affecting the effectiveness and acceptance of electronic selection systems. *Human Resource Management Review*, *23*(1), 50–70. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.006

Swencionis, J.K, & Fiske, S.T (2016). Promote up, ingratiate down: Status comparisons drive warmth-competence tradeoffs in impression management. *Journal of Experimental Social Psychology*, *64*(January), 27–34. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2016.01.004

O TRABALHO DE MOTOBOYS INFORMAIS DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19 E A SAÚDE MENTAL

O TRABALHO DE MOTOBOYS NA PANDEMIA

THE WORK OF INFORMAL MOTOBOYS DURING THE COVID-19 PANDEMIC AND MENTAL HEALTH

MOTOBOYS´ WORK DURING THE PANDEMIC

EL TRABAJO DE LOS MOTOBOYS INFORMALES DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y LA SALUD MENTAL

TRABAJO DE MOTOBOYS DURANTE LA PANDEMIA

Nicole Calabrez da Silva, Maria do Carmo Baracho de Alencar

Resumo

Com a pandemia de Covid-19, as orientações de isolamento social-presencial e a caracterização do delivery como atividade essencial, a entrega por aplicativos experimentou um significativo aumento de demanda e um incremento no contingente de motoboys executando essa atividade, tornando mais visíveis as vulnerabilidades presentes no trabalho. Objetivo: Compreender os modos de organização e as condições de trabalho de motoboys de aplicativos durante a pandemia de COVID-19. Métodos: Seleção de motoboys de aplicativos via redes sociais, obtenção de dados pessoais e de trabalho, e realização de entrevistas via Google Meet para análise de conteúdo temática. Resultados: Participaram 5 motoboys de ambos os sexos. Surgiram nas entrevistas: pouco reconhecimento pelo trabalho, sentimentos de desvalorização e indignidade diante das empresas-aplicativos, medo e preocupação relacionados à COVID-19, vulnerabilidade e riscos à saúde e segurança, indicando precariedade no trabalho. Conclusão: São necessárias melhorias das condições de trabalho e garantias de direitos trabalhistas para esses profissionais.

Descritores: Saúde do trabalhador; setor informal; sofrimento psíquico

Abstract

With the Covid-19 pandemic, the guidelines for social isolation and the characterization of delivery as an essential activity, delivery through apps experienced a significant increase in demand. and an increase in the number of motoboys performing this activity, making the vulnerabilities present at work more visible. Objective: To understand the modes of organization and working conditions of app motoboys during the COVID-19 pandemic. Methods: Selection of motoboys from applications via social networks, obtaining personal and work data, and conducting interviews via Google Meet for thematic content analysis. Results: 5 motoboys of both sexes participated. The following emerged in the interviews:

little recognition for the work, feelings of devaluation and unworthiness in the face of application-companies, fear and concern related to COVID-19, vulnerability and risks to health and safety, indicating precariousness at work. Conclusion: Improvements in working conditions and guarantees of labor rights are necessary for these professionals.
Descriptors: Worker's health; informal sector; psychic suffering

Resumen

Con la pandemia del Covid-19, los lineamientos para el aislamiento social y la caracterización del delivery como actividad esencial, el delivery a través de apps experimentó un incremento significativo en la demanda. y un aumento en el número de motoboys que realizan esta actividad, haciendo más visibles las vulnerabilidades presentes en el trabajo. Objetivo: Comprender los modos de organización y condiciones de trabajo de los motoboys de aplicaciones durante la pandemia de COVID-19. Resultados: Participaron 5 motoboys de ambos sexos.En las entrevistas surgió lo siguiente: poco reconocimiento al trabajo, sentimientos de desvalorización e indignidad frente a las empresas-aplicación, miedo y preocupación en relación al COVID-19,vulnerabilidad y riesgos para la salud y la seguridad, indicando precariedad en el trabajo. Conclusión: Mejoras en las condiciones de trabajo y garantías de los derechos laborales son necesarias para estos profesionales.

Descriptores: Salud del trabajador; sector informal; sufrimiento psíquico

O cenário marcado pela guinada do neoliberalismo no mundo do trabalho caracterizou um processo de reestruturação produtiva do capital, e o surgimento de novos padrões tecnológicos e organizacionais; mudanças que culminaram, no Brasil, na intensificação da flexibilização, da informalidade e da precarização da classe trabalhadora (Antunes, 2018, p.134-135). Nesse contexto, e ainda segundo o autor, as tecnologias de informação e de

comunicação (TICs) possibilitaram um duplo e contraditório processo caracterizado pela informatização do trabalho no mundo maquinal-digital, e que potencializaram a precarização.

Conforme Costa (2010), o conjunto das medidas adotadas com o alinhamento brasileiro ao neoliberalismo resultou na ampliação e na diversificação dos arranjos informais de trabalho, relegando a um grande contingente de trabalhadores, a exclusão do universo dos empregos registrados e protegidos legalmente. Para a autora, considera-se como informal os empregados e domésticos sem carteira; os trabalhadores por conta própria e os que trabalham na produção para o próprio consumo ou na construção para o próprio uso, e os não-remunerados.

Inclui-se, nessa configuração de trabalhos informais, e que surgiram nas últimas décadas, o trabalho de entregadores por empresas-aplicativo. Essa modalidade de trabalho ganhou expressividade nos últimos anos, tanto no Brasil como em outros países do mundo, , articulando tanto aspectos novos como antigos da polimorfia do trabalho, como as tecnologias que passam a organizar os “bicos” e os trabalhos “por conta” de motoboys (Uchoa-de-Oliveira ,2020).

Segundo Abílio et al. (2020), o trabalho de motoboys e bikeboys adquiriu centralidade no contexto da pandemia, culminando em aumento significativo da demanda para as empresas-aplicativo de entrega e em expansão das adesões a esses aplicativos.

A identificação, inicialmente na China, de um novo coronavírus no ano de 2020, posteriormente nomeado de SARS-CoV-2, e causador da doença COVID-19, a qual caracterizou situação de emergência mundial e, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), até meados de dezembro de 2020 já havia totalizado um número de mais de 70 milhões de casos da doença (OPAS, 2020), acarretou, entre diversas medidas de contenção da doença, a adoção, por algumas autoridades nacionais, da estratégia da redução do funcionamento ou do fechamento de comércios e serviços considerados não-essenciais, de

forma a estimular o isolamento social, e muitas cidades, tanto brasileiras como de outros países, decretaram lockdown em momentos mais críticos do contágio (OPAS, 2020).

O trabalho de motoboys de aplicativos é um trabalho uberizado. A uberização, conforme Abílio (2019), caracteriza-se como tendência global, resultante de décadas de transformações no mundo do trabalho, amplamente relacionada ao uso de plataformas digitais como intermédio, e que consolida o trabalhador como trabalhador just-in-time[1]. Segundo a autora, a uberização possibilita um embaralhamento entre a figura do empresário e a do trabalhador, incute neste a ideia de ser "seu próprio chefe" e "empreendedor de si mesmo", em uma tentativa de diluir a relação de subordinação. Porém para a autora ainda, trata-se muito mais de um autogerenciamento subordinado, por estarem atribuídas ao próprio indivíduo a responsabilização de sua sobrevivência, em um contexto de precariedade e incertezas e da administração de seu tempo, dos riscos e resultados de trabalho, bem como de eventuais fracassos.

Quanto à discussão sobre a existência ou não de vínculo empregatício, segundo Bianchi, De Macedo e Pacheco (2020), o "colaborador" que realiza a adesão à plataforma é uma pessoa física, que apresenta seus documentos pessoais, realiza um cadastro pessoal, não sendo autorizado, por exemplo, fazer-se substituir por outro trabalhador não cadastrado, e, quanto a não eventualidade, sublinha-se que há uma exigência de frequência por parte da plataforma, ou seja, o serviço prestado está integrado à atividade fim da empresa-aplicativo e, embora seja um ponto contestado pelas plataformas, há uma fixação do funcionário à empresa-aplicativo. Também Abílio (2020) reflete sobre a suposta autonomia deste trabalhador, que, sem garantias quanto a sua remuneração e às cargas de trabalho, passa a aderir a mais de uma empresa-aplicativo, a ampliar seu tempo de trabalho e a abolir seus

[1] Conforme Abílio (2020), o trabalhador just-in-time é aquele que está disponível para ser imediatamente utilizado, mas que é remunerado unicamente pelo que produz; ou seja, a combinação de disponibilidade permanente da força de trabalho com sua utilização apenas quando necessário e remuneração estritamente ligada ao tempo em que foi usada.

períodos de descanso, de forma a garantir a sua remuneração, pelo fato de seu trabalho ser utilizado e remunerado na exata medida da demanda. Para a autora, é gerente de si próprio, mas subordinado às empresas, de maneira sempre assujeitada às regras cambiantes determinadas pelas plataformas, e como os motoboys têm suas metas definidas informalmente por eles mesmos, acabam trabalhando o tempo que for preciso para obterem a sua renda necessária.

No tocante às mudanças na organização e gestão do trabalho intensificadas nas últimas décadas, em especial a tendência individualizante do trabalho e sua fragmentação, bem como os mecanismos de avaliação, elas impactam significativamente nos processos de subjetividade dos trabalhadores (Dejours, 2004). A subjetividade, para o autor, é considerada indissociável do trabalho, e ponto-chave na relação entre trabalho e saúde mental, uma vez que o trabalho não se restringe à relação salarial ou ao emprego, ele envolve o saber-fazer, os gestos, o engajamento do corpo, a mobilização subjetiva, a capacidade de refletir, interpretar e reagir a situações, entre outros.

Há uma diferença entre trabalho prescrito e trabalho real. O trabalho prescrito é definido pelas instruções, atribuições e procedimentos organizados pelos gestores ou superiores, e o trabalho real é como o trabalho se realiza no ato, envolvendo situações que são imprevistas, portanto, entre a prescrição e as condições reais para esta execução há uma distância (PEREIRA *et al*., 2017). Masumoto e Faiman (2014), destacam o abismo existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real, e que causam consequências em geral para a saúde mental dos trabalhadores, ocasionando muitas vezes sobrecargas de trabalho, insatisfação com o trabalho, falta de reconhecimento e consequente sentimento de desvalorização.

O reconhecimento do trabalho, segundo Boyer(2010)refere-se à inscrição do trabalho na dinâmica da realização do ego, sendo assim, a dinâmica do reconhecimento é essencial para a saúde mental no trabalho. Para o autor, uma vez que a dinâmica do reconhecimento é

impedida ou inexistente, bem como os processos de gratificação e mobilização, o sofrimento patogênico no trabalho pode ser facilmente desencadeado. O reconhecimento é norteador, para que o sujeito perceba seu valor no trabalho, trazendo o sentimento de utilidade e de pertencimento ao ambiente em que trabalha (AUGUSTO *et al*. 2014).

Segundo Mendes (1996) diante do sofrimento relacionado ao trabalho, o trabalhador manifesta comportamentos defensivos, ora individuais, ora coletivos, buscando manter o equilíbrio psíquico, identificando em geral as estratégias de defesa de racionalização, individualismo e passividade, como explicações lógicas ou moralmente aceitáveis à ação ou sentimentos não apreendidos. Medeiros, Martins e Mendes (2017) apontam, como algumas das estratégias possíveis, a banalização do risco, a exaltação ou negação do perigo, bem como a autoaceleração do ritmo de trabalho e a hiperatividade, sendo que essas últimas levam a uma espécie de embotamento e anestesia do pensamento. Contudo, esses autores alertam para as consequências da utilização de estratégias de defesa, como as alterações na capacidade de pensar e na percepção da realidade do que ocasiona o sofrimento.

O objetivo deste estudo foi compreender os modos de organização e as condições de trabalho de motoboys informais de aplicativos, durante a pandemia de Covid-19.

Métodos

Trata-se de um estudo descritivo e exploratório, com resultados qualitativos. Foram convidados, aleatoriamente, a participar do estudo motoboys que atendessem aos seguintes critérios de inclusão: serem vinculados há algum aplicativo há no mínimo 6 meses, não possuir registro formal em carteira de trabalho, e residir na região da Baixada Santista, São Paulo. O convite à participação foi feito através de divulgação da pesquisa em grupos no Facebook compostos por motoboys: “Motoboys e entregadores Grupo Oficial”, “Motoboys Baixada Santista”, e “Ifood Entregadores, UberEats e Rappi!”. Foi enviado, juntamente com

o convite um contato telefônico, em caso de interesse em participar de uma entrevista individual semiestruturada, sobre o trabalho realizado durante a pandemia.

Os sujeitos interessados foram contatados, e Foram realizadas entrevistas individuais. As entrevistas ocorreram por meio da plataforma online Google Meet, e com base em um roteiro previamente elaborado. As entrevistas foram realizadas entre os meses de agosto de 2020 e junho de 2021, e tiveram a duração aproximada de 60 minutos. Foram gravadas e transcritas na íntegra, para análise de conteúdo temática (Bardin, 2011). A técnica, segundo a autora, compreende as etapas de pré-análise, na qual se organiza os dados e os avalia separadamente; a exploração do material, na qual se codifica os achados e são escolhidas categorias; e o tratamento dos resultados, que inclui a inferência e a interpretação.

Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade XXX, sob CAAE 32852620 2 000.5505.

Resultados e discussão

Participaram das entrevistas 5 entregadores, com idades entre 20 e 28 anos, e a maioria do sexo masculino (4). Em relação à escolaridade, todos apresentaram ensino superior em curso ou completo. Todos os entrevistados já haviam sido vítimas de acidente de trânsito durante o trabalho pelo menos uma vez; nenhum deles, porém, precisou de cirurgia, e apenas 1 deles ficou afastado do trabalho por algum tempo. Com relação à Covid-19, 2 entrevistados referiram ter sentido alguns dos sintomas semelhantes aos da doença havia até 3 meses antecedentes. 1 entrevistado relatou ter havido caso de diagnóstico da Covid-19 na família e nenhum deles relatou óbito na família em decorrência da pandemia.

Das análises das entrevistas foram elencadas as seguintes categorias: *Meios e modos de organização do trabalho; A pandemia de Covid-19; e Riscos de acidentes de trânsito e de*

outras formas de violência. Por questões éticas, optou-se pela identificação fictícia dos entrevistados.

Meios e modos de organização do trabalho

Para os entrevistados, os serviços prestados não possuíam nenhuma relação empregatícia, e especialmente a flexibilidade de horários de trabalho foi referida como um aspecto positivo no trabalho.

"[...] eu acho interessante por quê? Porque ele me dá essa mobilidade, tipo, eu ligo o aplicativo e saio para trabalhar, então eu consigo fazer meu horário." [César]

"[...] Pode trabalhar a hora que quiser, não tem patrão, acho que isso que é o pró, e... Eu acho que você fazer o seu horário é o ponto mais positivo que tem, e "tipo", você poder trabalhar de qualquer lugar." [Ricardo]

A liberdade e a flexibilidade do trabalho surgiram como aspectos vantajosos e prazerosos no trabalho com os aplicativos, pois havia a possibilidade de, em caso de haver outro compromisso ou imprevisto, poderem optar pelo desligamento do aplicativo, ou ainda, de escolherem os horários desejados para trabalhar, ofertando a ideia de um "empreendedor de si mesmo". Conforme Bianchi, Macedo e Pacheco (2020) as empresas beneficiam-se da ausência de regulamentação de suas atividades, ofertando a ideia de que o prestador de serviço é um trabalhador totalmente autônomo e sem vínculos com a plataforma. O discurso de empreendedorismo favorece a ideia de o trabalhador ser o próprio chefe e empreendedor de si mesmo, diluindo, com isso, a relação de subordinação existente; porém, trata-se de um autogerenciamento subordinado, uma vez que são atribuídas ao próprio indivíduo a responsabilização de sua sobrevivência em um contexto de precariedade, incertezas e riscos (Abílio, 2019).

Porém a liberdade e a flexibilidade surgiram de forma ambígua neste estudo para alguns, uma vez que, também, surgiram sentimentos de exploração da mão de obra, revolta e descartabilidade pelo fato de não existirem vínculos empregatícios, gerando sofrimento.

"[...] é um trabalho totalmente autônomo, em todos os sentidos você é autônomo, porque tanto no aplicativo quanto no emprego fixo eles querem só sua mão-de-obra né? Se você não tem seu instrumento de trabalho, que é a sua moto, nem a sua saúde física...já era!" [Mateus]

"[...] tem que ter, pelo menos, um mínimo de direitos, não dá pra você simplesmente 'maquiar' o trabalho, colocar um outro nome, chamar de "colaborador" ou coisa do tipo, e excluir todos os direitos que levaram anos para serem conquistados né? E a empresa simplesmente os tirar visando um maior lucro...não pode ocorrer essa precarização do trabalho!" [Caio]

As despesas e custos com o veículo foram destacadas pelos entrevistados, e relacionadas também com a exploração e desvalorização da mão de obra.

"[...]o motoboy tem o custo do combustível, o custo da moto no geral, e custos pessoais né? [...] Então exploram mesmo, e as pessoas que são bastante necessitadas acabam se prestando a isso, então isso é uma das problemáticas da vida do motoboy." [Mateus]

Os entregadores entrevistados e destituídos de direitos trabalhistas, de seguridade ao trabalhador e de apoio das empresas-aplicativos vivenciaram sentimentos de desvalorização, indignidade e revolta. Para Souza (2020), o trabalhador fica sujeito a desvantajosas situações quando da inexistência de vínculo empregatício, como instabilidade salarial, omissão de direitos trabalhistas, e também o ônus do trabalho, o qual acaba relegado ao entregador, e este é um aspecto característico da precarização do trabalho. Segundo a autora, destaca-se a responsabilidade dos motoboys pelos meios de seu trabalho, como as despesas com veículo,

aparelho celular, conexão à internet, além dos possíveis riscos à saúde e integridade física. E o que tem havido é um aprofundamento exponencial da recusa da condição de empregador como estratégia de controle e gestão, com a propagação da narrativa de que os trabalhadores/as seriam clientes das plataformas, com a utilização das novas ferramentas de transmissão de processamento de dados para subordinar e ampliar a exploração da força de trabalho (Filgueiras & Antunes, 2020).

Ainda, os entregadores se encontravam sob controle das empresas-app, numa clara contradição entre o que elas apregoavam, sobre ser um trabalho totalmente livre e autônomo.

"[...] quem acaba escolhendo o motoboy que vai fazer cada entrega é o próprio aplicativo né, por um sistema deles, a entrega já vai direito para aquele motoboy, dizem "eles" que é porque o motoboy já está mais perto daquele restaurante." [Caio]

O aplicativo prioriza o motoboy que está mais próximo ao local, favorecendo a agilidade do serviço, contudo, esta situação gerava receios, incertezas, e sofrimento aos trabalhadores. Além disso, o sistema de avaliação dos motoboys também foi identificado como gerador de sofrimento, pois a questão das avaliações que incluem fatores como o tempo da entrega, e o índice de rejeição de chamados de entrega pelo motoboy, intereferiam na priorização ou não de oferta de trabalho ao motoboy.

"[...]tem a avaliação do próprio entregador, no sentido assim, "ó", "tipo", eu aceitei uma corrida...se eu rejeito uma corrida, minha avaliação cai, entendeu? Então, eu também não posso ficar rejeitando as corridas, senão, no fim das contas, eu vou ficar ali com uma nota muito baixa." [César]

Estas situações se configuravam como uma forma de controle a qual estavam submetidos, pois segundo os entrevistados, os aplicativos ofereciam um quantitativo maior de entregas a quem possuia avaliações "melhores", gerando revolta e frustração.

"[...]e aí o cara era chamado toda hora porque tinha uma avaliação boa, e você não, e aí no fim das contas você fica "pô"....frustrado né? Porque você tá do lado do cara e ele "vai", faz uma entrega, faz outra, e você fica parado no mesmo lugar, e isso é bastante frustrante!" [César]

Segundo Medeiros, Martins e Mendes (2017), a possibilidade de não se atender às demandas dessa forma de trabalho pode culminar em sofrimento psíquico ao motoboy, uma vez que há a percepção de impotência diante das normas e regras do trabalho. Algumas ferramentas de controle do trabalho utilizadas pelas plataformas-app, impactam sobremaneira as possibilidades de subsistência dos motoboys, como é o caso dos "bloqueios" referidos pelos entrevistados, que são mecanismos utilizados como uma forma de punição aos motoboys, devido principalmente à recusa de alguma entrega.

"[..]se caso você cancele o pedido, você ainda é lesado por isso, entendeu? Você não pode trabalhar porque você escolheu sair do pedido, então é por isso que o pessoal não tem muita escolha, se você aceita o pedido, você fica lá, aguarda, porque se você sair do pedido você vai ficar sem trabalhar." [César]

Algumas recusas ocorriam muitas vezes por considerarem desvantajosas, pois o ganho da entrega não compensaria a distância percorrida, ou ainda pelo risco de ida ao local (perigoso). Também foram mencionadas situações de espera e recusa, e com isso o bloqueio temporário.

"[..]eu fui na casa do endereço, fiquei esperando o maior tempo lá, ninguém do suporte me respondia, ninguém me atendia, ninguém me respondia nem falava nada, aí eu pensei "ah, vou cancelar o pedido", aí eu cancelei o pedido e eles me bloquearam por uma hora pra eu não trabalhar." [Ricardo]

Vislumbrou-se nos depoimentos, uma estratégia de gestão punitiva, minando as possibilidades de os trabalhadores executarem o trabalho de forma respeitosa e digna, não demonstrando haver reconhecimento pelo trabalho. A dinâmica do reconhecimento é essencial à saúde mental no trabalho, e as plataformas ao deixarem o motoboy inacessível, ou sofrendo retaliação, podem ainda destituir de sentido o trabalho do motoboy.

Conforme Bouyer (2010), o reconhecimento, pelos pares e hierarquia, do esforço feito pelo sujeito em suprir a lacuna entre o prescrito e o real do trabalho é mediador para o reconhecimento da identidade no campo social. Para Dejours (2004) é na contribuição/retribuição que se apoia a dinâmica do reconhecimento, onde se espera em geral uma retribuição simbólica, que seria em resposta à contribuição do trabalhador à organização do trabalho. Augusto, Freitas e Mendes (2014) salientam também a importância da cooperação, que é a colaboração e a mobilização dos sujeitos para atuarem juntos e superarem de forma coletiva as contradições e o sofrimento advindos do trabalho.

Com receio de cancelar os pedidos, os entrevistados muitas vezes se sujeitavam ao deslocamento em lugares completamente desconhecidos, ou então, reconhecidamente perigosos.

"[...] cada buraco que eu, sozinho, eu não iria né, mas no fim das contas...se você vai para lugares que você conhece e entende como funciona a comunidade, beleza…, mas na maioria das vezes, e pensando principalmente no Uber, ele me manda para quebrada mesmo, sem dó!" [César]

Pela sujeição "obrigatória", e para evitar as punições, íam para locais considerados perigosos, e com isso encontravam-se vulneráveis no contexto do próprio trabalho, e executavam suas atividades com medo e insegurança. Dejours (1992) expõe que o medo relacionado à integridade física muitas vezes é inerente ao trabalho, o qual não é eliminado pela organização do trabalho, porém, o autor alerta que o medo, seja proveniente de ritmos

intensos de trabalho ou de riscos ocorridos pelas más condições de trabalho, tende a destruir a saúde mental dos trabalhadores de modo progressivo e inevitável.

Também, a extensa disponibilidade para o trabalho sem a garantia de que haveria um chamado para a entrega, também foi mencionado.

"[...]a insegurança que acaba gerando, e, também não ter, por exemplo, hoje eu não consigo saber o quanto que eu vou receber no final do mês, sabe, no final de um período, não consigo saber quantas viagens que eu vou fazer num dia." [Juliana]

"[...] tem a questão da ansiedade, você fica olhando o celular...o celular "tá" lá, você "tá" com dois aplicativos ligados, aí você fica assim 'caraca, não tão me chamando em nenhum aplicativo', aí você olha a tela do celular, nada, olha de novo, você fica todo o tempo prestando atenção nesses detalhes, entendeu?" [César]

Identificou-se o receio, insegurança e ansiedade de não alcançarem um número suficiente de entregas que garantisse a subsistência, gerando para alguns uma ansiedade. Como característica do trabalho plataformizado, Abílio (2020) aponta para uma condição *just-in-time* do entregador por aplicativo, o que significa que ele vai receber estritamente pelo que produz, ou seja, pela quantidade de entregas que realiza, e, não estando imbuído do controle das regras de distribuição das entregas.

A pandemia de Covid-19

Com a pandemia de Covid-19 e as recomendações de isolamento social-presencial e a caracterização do trabalho de delivery como "serviço essencial" , houve uma forte demanda por esse serviço, e muitos motoboys continuaram a trabalhar por necessidade de subsistência.

"[...] no fim das contas, mesmo assim, estando preocupado ou não, você vai acabar saindo para trabalhar, porque se você não trabalhar, você não vai ganhar para poder pagar suas contas." [César]

"[...] A gente não tem opção, ou trabalha ou não recebe, porque como eu falei antes, o motoboy não costuma ser registrado né, então eu não tinha uma garantia para poder ficar em casa." - [Caio]

Sendo assim, a continuidade do trabalho se deu por questão de necessidade, no entanto, veio acompanhada de preocupação frente à possível contaminação pelo vírus, gerando preocupação, angústia e medo.

"[...]porque quando a gente lida com diversas pessoas durante o dia, faz entrega, passa maquininha de cartão, essas coisas, então tem que tomar o dobro de cuidado para não ser contagiado, porque tem muitas pessoas doentes [...] o cuidado dobrou, a preocupação redobrou, até porque chega num ponto que não é opcional ficar só em casa né, aí tem que ir pra rua de qualquer jeito!" [Mateus]

Segundo Dutra e Coutinho (2020), a partir da irrupção da pandemia, o que ocorreu foi uma operação de "pesagem" entre a decisão de sair para trabalhar e possivelmente se contagiar com o vírus, podendo contaminar também parentes e pessoas próximas, ou ficar em casa e ver seu sustento e sua subsistência serem comprometidos pela falta de renda auferida. Os motoboys, por conseguinte, sujeitavam-se a uma possível infecção pelo vírus, risco agravado pelas demandas do próprio trabalho. Lemos, Ohofugi e Borges (2020), descreveram que o trabalhador, ao ser impossibilitado de trabalhar remotamente e cumprir com o isolamento social-presencial, pôde vivenciar sentimentos de medo, injustiça, culpa e vergonha, pelo fato de que a sua exposição à possível contaminação também implicaria em risco para aqueles com quem convivem. Ante a exposição a tantos riscos no contexto do trabalho durante a pandemia, houve a necessidade de maiores medidas de proteção e segurança aos motoboys, aspectos tratados de diferentes maneiras pelas empresas-aplicativo. Materiais e medidas protetivas foram necessários aos trabalhadores, como a utilização de equipamentos de proteção individual -EPIs (máscara, álcool em gel e luvas), porém

observou-se que não foram demandas adequadamente atendidas. O desamparo e a negligência ao trabalhador estiveram presentes.

"[...]a Uber não ofereceu nada, só ofereceu para carro né? Para os carros ela ofereceu, mas para o entregador de moto não, e o Ifood, ele dá 30 reais esporadicamente, eu não entendo ainda como funciona essa questão de ele dar 30 reais. Só sei que às vezes eu recebo esses 30 reais do Ifood e eles falam que é por causa da proteção, que eles dão esse valor para que a gente possa comprar máscara e álcool em gel, entendeu?" [César]

"[...] por mais que o Ifood tenha tentado fazer algo né, ele fez o mínimo do mínimo ali (dinheiro), só para poder continuar trabalhando..." -. [Caio]

Notou-se que, além de o auxílio das plataformas ser caracterizado como mínimo pelos entrevistados, incluindo apenas a preocupação quanto ao uso ou não de máscara e álcool em gel, não havia sequer a preocupação sobre as reais necessidades para o resguardo a esses motoboys, além disso, a alusão ao auxílio financeiro foi referida como esporádica, não ficando clara qual a sua frequência para os motoboys.

Houve também a percepção dos entrevistados que houve um aumento das demandas por motoboys de aplicativos durante a pandemia.

"[...] aumentou significativamente (a demanda de trabalho), mas, ao mesmo tempo, aumentou o número de motoboys também, [...] começou a pandemia, ficou parado em casa (o trabalhador), teve corte de salário ou parou de receber, e viu o aplicativo como uma oportunidade para conseguir manter a renda de casa, então ao mesmo tempo que aumentou a demanda de pedidos, eu acho que aumentou ainda mais a demanda de motoboys na rua." - [Caio]

O movimento desenhado a partir da pandemia, portanto, foi duplamente caracterizado pelo aumento da demanda de motoboys e de oferta de trabalho a outros trabalhadores. Uchôa-de-Oliveira (2020) descreveu que, na impossibilidade de achar emprego, a inserção

informal no mercado de trabalho foi colocada como a única saída, e os trabalhadores acabavam vendo nas empresas-aplicativo a forma de inserção econômica mais rápida e acessível, cumprindo assim, a urgência da sobrevivência.

Riscos de acidentes de trânsito

Somam-se, ainda, no cotidiano de trabalho dos motoboys, os perigos oriundos do trânsito, de tal forma que a possibilidade de acidentes de trânsito e o risco de vida foram aspectos geradores de sofrimento para os entrevistados, bem como o cansaço e a exaustão resultantes da necessidade de atenção excessiva.

"[...]uma coisa que você não presta atenção pode custar sua vida né? [...] o trânsito acaba sendo bem perigoso, você tem que prestar muita atenção o tempo todo...eu acho que não é para qualquer um, entendeu, subir em cima de uma moto e sair entregando, porque você tá muito exposto o tempo todo!" [Mateus]

Entre os entrevistados havia uma consciência de que seus trabalhos eram permeados de riscos. Sublinha-se a possibilidade de intensificação desses aspectos quando consideramos que seus trabalhos não são resguardados por garantias trabalhistas, culminando em possíveis agravos. Segundo Silva *et al.* (2008) a falta de regulamentação profissional, somada à grande oferta de mão-de-obra, corrobora para a manutenção das más condições laborais a que estão sujeitos os motoboys, expondo-os ao desgaste no trabalho e elevando significativamente o risco de se envolverem em acidentes de trânsito. Também Alves, Bagno e Gonçalves (2020) alertaram que os motoboys acabam negligenciando a própria segurança, em detrimento da maior agilidade no trabalho a fim de cumprir metas, e que o reconhecimento dos riscos que correm e da impossibilidade de evitá-los ou minimizá-los acaba gerando sofrimento psíquico.

Não é, contudo, de forma sempre passiva que se comportam os motoboys frente aos riscos que permeiam a sua atividade laboral. Como forma de continuar o próprio trabalho

sem maiores danos psíquicos, demonstravam fazer uso de estratégias defensivas, neutralizando ou suprimindo o medo ou a tensão que poderiam paralisar a sua atividade.

"[...] Bom, é uma coisa que a gente se acostuma né, eu digo que tem prós e contras [...] te traz um pouco de tensão né, mas logo você se acostuma." - [Mateus]

Pode ocorrer a eufemização do risco e do sofrimento dele advindo, diante da exposição aos aspectos perigosos e causadores de sofrimento. A eufemização configura-se como uma minimização dos riscos, o que acarreta em neutralização ou diminuição do medo e do sofrimento, de forma que se torne possível suportá-los (Medeiros, Martins & Mendes, 2017). Ainda consoante as autoras, o cerne da maioria das defesas das quais os trabalhadores se utilizam é a negação do risco, assim, os mecanismos de defesa funcionam como uma anestesia que permite ignorar o sofrimento e negar as suas causas, e podem mascarar o sofrimento e perturbar a ação ou a luta contra as pressões patogênicas da organização do trabalho.

Considerações finais

Pôde-se depreender, a partir do estudo, que a pandemia de Covid-19 tornou ainda mais visível a condição de precariedade do trabalho de motoboys de aplicativos, cenário trazido pelos entrevistados pela pesquisa. Entre os achados, destacaram-se a pseudo liberdade da qual estão imbuídos os motoboys de aplicativos, o autogerenciamento subordinado, a sujeição a medidas punitivas pelas plataformas-aplicativo por medo do desemprego e falta de recursos financeiros para a subsistência, além da exposição ao risco de contaminação no contexto da Covid-19 e de contaminação de familiares, acarretando em possíveis agravos à saúde mental desses trabalhadores.

A despeito de alguns aspectos do trabalho serem promotores de prazer, como a flexibilidade e a menor rigidez da carga horária de trabalho, ao final, revelaram-se aspectos

de controle, punição, e retaliação dos motoboys, junto aos meios e modos de organização do trabalho e gestão dos aplicativos. O caráter informal, flexível e a falta de amparo legal do trabalho de motoboys de aplicativos, foram aspectos geradores de sofrimento no trabalho, pois incorreram em sentimentos de desvalorização, exploração e indignidade do trabalhador. A isso se somaram o medo e a preocupação decorrentes da pandemia, demonstrando a vulnerabilidade a qual esses trabalhadores estiveram sujeitos.

O estudo apresentou limitações, entre elas a baixa amostragem de participantes, e por serem trabalhadores apenas de uma região do estado de São Paulo. Mesmo com essas limitações, enfatiza-se a necessidade de futuras pesquisas sobre o tema, pois há necessidades de garantias de direitos, e melhorias nas condições de trabalho dessa classe trabalhadora.

Referências:

Abilio, Ludmila Costhek. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, *18*(3), 41-51. https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674

Abílio, Ludmila Costhek. (2020). UBERIZAÇÃO E JUVENTUDE PERIFÉRICA: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. *Novos estudos CEBRAP*, *39*(3), 579-597. Epub January 15, 2021. https://doi.org/10.25091/s01013300202000030008

Abílio, L. C. et al. (2020)**.** Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 6, 1-21. Recuperado de http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37

Alves, A. C., Marques Bagno, L. I. ., & Gonçalves, N. (2020). ENTREGAS MEDIADAS POR APLICATIVOS E O MITO DO EMPREENDEDOR DE SI MESMO NA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS. *Direito.UnB - Revista De Direito Da Universidade De Brasília*, *4*(2), 85-116. Recuperado de https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32329

Antunes, Ricardo. (2018). O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo.

Antunes, Ricardo, & Filgueiras, Vitor. (2020). Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, 39(1), 27-43. http://dx.doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901

Bianchi, Sabrina Ripoli; De Macedo, Daniel Almeida & Pacheco, Alice Gomes. (2020). A Uberização como forma de precarização do trabalho. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social, 6(10),* 134-156.

Bouyer, Gilbert Cardoso. (2010). Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: "o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador". *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *35*(122), 249-259. https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200007

Costa, Márcia da Silva. (2010). Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. *Caderno CRH*, *23*(58), 171-190. https://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792010000100011

Dejours, C. (1988). A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré

Dejours, Christophe. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, *14*(3), 27-34. https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004

Dutra, R., & Coutinho, R. (2020). ACELERAÇÃO SOCIAL, UBERIZAÇÃO E PANDEMIA: QUEM PRECISA DO DIREITO DO TRABALHO?. *Direito.UnB - Revista De Direito Da Universidade De Brasília*, *4*(2), 198-223. Recuperado de https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32353

Maria Augusto, Magda, Gonçalves de Freitas, Lêda, & Magnólia Mendes, Ana. (2014). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, *20*(1), 34-55. https://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34

Masumoto LK; & Faiman CJS. (2014). Mental health and work: a survey of Brazilian literature in Biblioteca Virtual da Saúde (BVS) databases. *Saúde, Ética & Justiça,* 19(1);1-11.

Medeiros, Solene Nobre de, Martins, Soraya Rodrigues, & Mendes, Ana Magnólia. (2017). Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. *Trivium - Estudos Interdisciplinares*, *9*(1), 74-90. https://dx.doi.org/10.18379/2176-4891.2017v1p.74

Organização Pan-Americana de Saúde [OPAS]. Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus). Recuperado em 10 de julho, 2021, de https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875

Pereira, Anna Carolinna Eduardo., MENDES, Davidson Passos., MORAES, Geraldo Fabiano de Souza. (2017). Do prescrito ao real: a imprevisibilidade e a importância do trabalho coletivo em um centro de usinagem de uma empresa metal-mecânica do interior do estado de Minas Gerais. *Laboreal,* vol 13, n.1, p. 24-38, 2017.

Silva, Daniela Wosiack da et al. (2008). Condições de trabalho e riscos no trânsito urbano na ótica de trabalhadores motociclistas. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 18(2), 339-360. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312008000200008>.

Uchôa-de-Oliveira, Flávia Manuella. (2020). Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *45*, e22. Epub July 13, 2020.https://doi.org/10.1590/2317-6369000012520

Trabalho Decente e Felicidade no Trabalho: uma pesquisa quantitativa

Trabalho Decente: Pressuposto de Felicidade

Decent work and happiness at work: a quantitative survey

Decent Work: The Happiness Assumption

.

Trabajo decente y felicidad en el trabajo: una encuesta cuantitativa

· Trabajo decente: el supuesto de la felicidad

Cleria Vergilino Flores Nunes Colares, Narbal Silva

RESUMO

Este estudo visa compreender o efeito de Trabalho Decente na percepção de felicidade no contexto laboral, em trabalhadores de uma organização pública brasileira, subdivididos em estatutários (n=333) e terceirizados (n=54). Foram aplicados o Questionário de Trabalho Decente e o Inventário de Felicidade no Trabalho. Resultados sugerem que todas as sete dimensões de Trabalho Decente têm papel significativo na promoção de Felicidade no Trabalho, principalmente "Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho", "Trabalho Realizador e Produtivo" e "Tempo de Trabalho e Carga Horária Adequadas". Estas dimensões de Trabalho Decente, somadas à "Saúde e Segurança", respondem por 85% da percepção de Felicidade no Trabalho. Elaborada sob a perspectiva da Psicologa Positiva, esta pesquisa defende a utilização das dimensões de Trabalho Decente como indicadores de qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho. O artigo conclui com implicações práticas no campo da POT e limitações do estudo, como baixo número da amostra de terceirizados.

Palavras-chave: Trabalho Decente; Felicidade no Trabalho; Psicologia Positiva

ABSTRACT

This study aims to understand the effect of Decent Work on the perception of happiness in the work context, in workers of a Brazilian federal public organization, subdivided into statutory and outsourced workers. For that, the Decent Work Questionnaire and the Happiness at Work Inventory were applied. The results suggest that all seven dimensions of DW play a significant role in promoting Happiness at Work, mainly "Fundamental Principles and Values at Work", "Accomplishing and Productive Work" and "Adequate Working Time and Hours". These DW dimensions, added to "Health and Safety", account for 85% of the perception of Happiness at Work. Based on the findings of this research, developed from the perspective of Positive Psychology, the use

of the DW dimensions as indicators of quality of life, well-being and happiness at work is defended. In addition to the findings, the article concludes with the practical implications and limitations of this study.

Keywords: Decent Work; Happiness at Work; positive psychology

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo comprender el efecto del Trabajo Decente en la percepción de la felicidad en el contexto laboral, en trabajadores de una organización pública brasileña. Para ello se aplicó el Cuestionario de Trabajo Decente y el Inventario de Felicidad en el Trabajo. Los resultados sugieren que las siete dimensiones del TD juegan un papel significativo en la promoción de la Felicidad en el Trabajo, principalmente "Principios y Valores Fundamentales en el Trabajo", "Trabajo Realizador y Productivo" y "Tiempo y Horas de Trabajo Adecuados". Estas dimensiones, sumadas a la "Salud y Seguridad", explican el 85% de la percepción de la Felicidad en el Trabajo. Desarrollada desde la perspectiva de la Psicología Positiva, esta investigación defiende la utilización de las dimensiones del TD como indicadores de Felicidad en el Trabajo. Además de los hallazgos, el presente artículo concluye con las implicaciones prácticas y las limitaciones de este estudio.

Palabras llave: Trabajo Decente; felicidad en el trabajo; Psicologia Positiva

O conceito de Trabalho Decente foi proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1999, e se refere às aspirações dos seres humanos em relação à atividade laboral desenvolvida, que deve ser significativa, gratificante e ética (Abramo, 2015). Entre os atributos de Trabalho Decente está a garantia dos valores e princípios fundamentais do trabalho, por meio do diálogo e da autonomia nos processos decisórios; que oportunize o desenvolvimento do trabalhador como profissional e ser humano. Trabalho Decente é, ainda, aquele que respeita o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e familiar do profissional; que oferece um salário digno ao trabalhador, que possibilite o exercício de sua cidadania; e que lhe proteja, também, em caso de doenças, desemprego e aposentadoria (Duffy, Autin, Douglass, Velez, Allan & Blustein, 2018; Ferraro, Pais, Dos Santos & Moreira, 2018).

A ideia de Trabalho Decente foi construída ao longo dos anos, e possui diversos marcos fundamentais, como o Tratado de Versalhes e a própria constituição da OIT, em 1919 (Ferraro, Dos Santos, Pais, & Mónico, 2016). Outro momento importante foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, que dispõe em seu artigo 23 que toda a pessoa tem direito ao trabalho em condições equitativas e satisfatórias, com o oferecimento de salário igual por trabalho igual, permitindo ao trabalhador e à sua família uma existência digna (Ferraro et al., 2016).

Desde a sua proposição, no final do século passado, o conceito de Trabalho Decente continuou evoluindo ao longo dos anos. Em 2008, a OIT divulgou a Agenda de Trabalho Decente, onde apresentou onze elementos substanciais que formam o arcabouço do conceito (Ferraro et al., 2016). Em 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU), incluiu o Trabalho

Decente em seu 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, que prevê a promoção do emprego pleno e produtivo e de trabalho decente para todos (Abramo, 2015). Desta feita, as agências internacionais vem reafirmando, ao longo dos anos, a ideia de Trabalho Decente como parte integrante dos direitos humanos (Ferraro, Dos Santos, Pais & Moreira, 2017), crucial para o desenvolvimento sustentável (Chen, Jiang, & Ma, 2020).

Diz-se que Trabalho Decente é uma "afirmação aspiracional" (Ferraro, Dos Santos, Pais, Zappala, & Moreira, 2021), pois, via de regra, os elementos que o compõem são escassos para a maioria da população, principalmente em países em transição e emergentes. O conceito se apresenta, portanto, como uma proposta de enfrentamento da atual conjuntura do mundo do trabalho. Para tanto, o primeiro passo é entender que, dentro de uma mesma organização, cada trabalhador percebe de forma diversa o contínuo do trabalho (Tolfo & Silva, 2017) e, portanto, experimenta níveis distintos de felicidade ou infelicidade no contexto laboral. Na maioria das organizações, por exemplo, trabalhadores com vínculo direto de contratação convivem com trabalhadores terceirizados.

Argumenta-se, por meio de inúmeros estudos, que a terceirização implementada em escala global, mina as condições de trabalho, reduz os salários e aumenta os acidentes no contexto laboral (Dutra & Filgueiras, 2021). Diante desse cenário, torna-se um desafio ainda maior elaborar práticas e políticas organizacionais inclusivas, a fim de democratizar a percepção de felicidade para todos os trabalhadores da organização.

O Trabalho Decente adotado pela OIT parte de uma perspectiva macro, com a elaboração de relatórios, bancos de dados, discussão de legislações trabalhistas de proteção à dignidade do trabalhor (Ferraro et al., 2017), bem como análises de indicadores econômicos e sociais. Porém, conforme Sehnbruch, Burchell, Agloni e Piasna (2015), esse nível de perspectiva não reflete a maneira pela qual as pessoas vivenciam suas vidas profissionais.

A Psicologia, ao se apoderar do conceito, trouxe a perspectiva micro de análise, baseada na percepção do próprio trabalhador (Di Fabio & Gori, 2016). O interesse por parte dessa área do conhecimento, justifica-se a partir do pressuposto de que o trabalho se configura como categoria sociológica central na vida das pessoas (Farsen, Boehs, Ribeiro, Biavati & Silva, 2018), influenciando diretamente na forma como as pessoas se reconhecem e são reconhecidas (Boehs & Silva, 2017). Por isso, é de vital importância estudar como o trabalho impacta a vida dos seres humanos, para que seja fonte de bem-estar e felicidade, e não de adoecimento e sofrimento.

Apesar da influência alcançada, as pesquisas sobre Trabalho Decente ainda são recentes nesta área (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2013). No campo da Psicologia nas Organizações e no Trabalho (POT), observou-se, nas pesquisas empíricas, que o conceito de Trabalho Decente vem sendo relacionado a diversas emoções e comportamentos positivos, proporcionando ganhos para trabalhadores e organizações (Huang, Shen, Yaun, & Li, 2020).

Entre os exemplos encontrados, citam-se estudos envolvendo engajamento (Graça, Pais, Mónico, Dos Santos, Ferraro, & Berger, 2021; Yang, Nawakitphaitoon, Huang, Harney, Gollan, & Xu, 2019), comportamento de voz (Sheng & Zhou, 2021; Huang et al., 2020), satisfação no trabalho e na vida, personalidade pró-ativa (Sheng & Zhou, 2020), desenvolvimento humano (Tuomi, Tussyandiah, Ling, Miller, & Lee, 2020), motivação (Ferraro et al. 2017, 2018) e civilidade relacional (Di Fabio & Gori, 2016). Observou-se, ainda, que outra forma de inserção de Trabalho Decente no campo organizacional acontece pelo recorte da qualidade de vida no trabalho (QVT), devido às evidências do impacto causado no bem-estar subjetivo e psicológico dos trabalhadores (Ferraro et al., 2018).

No campo da POT, entre os instrumentos de pesquisa para mensurar, especificamente, este construto, está o Questionário de Trabalho Decente (QTD). Ele condensa os onze

elementos da Agenda de Trabalho Decente em sete dimensões psicológicas (Ferraro et al., 2018), a saber: 1. "*Princípios e valores fundamentais no trabalho"*; 2. "*Tempo e carga horária de trabalho adequadas"*; 3. "*Trabalho produtivo e realizador*"; 4. "*Remuneração significativa para o exercício da cidadania*"; 5. "*Proteção Social*"; 6. "*Oportunidades*"; e 7. "*Saúde e Segurança*". Aplicado, inicialmente, em uma amostra de mais de três mil trabalhadores do Brasil e de Portugal (Ferraro et al., 2018), o QTD foi validado também em outras culturas, como China e Itália (Sheng & Zhou, 2020; Ferraro et. al., 2021).

Sob a perspectiva da Psicologia Positiva, Trabalho Decente busca desenvolver o potencial humano e construir forças e qualidades positivas, tanto para os trabalhadores, quanto para os ambientes organizacionais, desempenhando papel importante na promoção de uma abordagem positiva do trabalho (Ferraro et al., 2017). Para Di Fabio e Kenny (2016), desenvolver os pontos fortes, construir recursos e forças individuais pode ser uma das respostas aos desafios econômicos e laborais do século XXI. A partir desta perspectiva, o enfoque de Trabalho Decente busca contribuir com a prevenção primária do trabalhador, centrada na construção de pontos fortes e no aumento dos recursos individuais positivos (Di Fabio & Svicher, 2021). Trabalho Decente estimula, também, o desenvolvimento da autogestão e da gestão relacional eficaz (**Di Fabio & Gori, 2016)**.

Segundo Sheng e Zhou, (2020), ao perceberem Trabalho Decente em suas organizações, os trabalhadores despertam para emoções positivas, como esperança, autoconfiança e gratidão. Conforme os autores, a emoção positiva dos funcionários amplia seus estados psicológicos e constrói recursos de longo prazo, ou seja, emoções positivas de curta duração ampliam as perspectivas dos indivíduos e ainda auxiliam na construção de recursos de longo prazo (Sheng & Zhou, 2020).

Porém, apesar das pesquisas relacionarem Trabalho Decente com diversos estados emocionais positivos, não foi localizado nenhum estudo que tenha associado os efeitos do conceito à percepção de Felicidade no Trabalho. Ou seja, apesar de ser elemento-chave no campo da Psicologia Positiva (Ribeiro & Silva, 2018), o conceito de Felicidade no Trabalho é pouco explorado no âmbito da Psicologia Positiva das Organizações e do Trabalho (PPOT), confirmando o ineditismo e a relevância desta pesquisa.

Ressalta-se, ainda, que o enfoque de Felicidade no Trabalho é recente no meio científico e acadêmico, e por se tratar de um fenômeno multidisciplinar (tal qual o Trabalho Decente), o consenso em sua definição se torna ainda mais difícil. Para Farsen et al. (2018), o construto Felicidade necessita de uma maior maturidade conceitual no meio científico, necessitando mais estudos e pesquisas que possam contribuir para a melhor compreensão deste fenômeno no contexto de trabalho.

Na presente pesquisa, adota-se a perspectiva de que felicidade é fenômeno de ordem superior, relacionado a uma vida orientada por propósitos significativos, constituído pelas perspectivas eudaimônicas e hedônicas de bem-estar (Ribeiro & Silva, 2018). A visão eudaimônica de felicidade está vinculada ao bem-estar psicológico, e tem-se uma relação com o futuro, de longo prazo. Pesquisadores como Maslow, Rogers e Victor Frankl, que pavimentaram o arcabouço epistemológico da Psicologia Positiva, comungam dessa perspectiva (Ribeiro & Silva, 2018). Na abordagem hedônica, o bem-estar subjetivo prevalece com experiências de prazer passageiras, ausência de preocupação com o imediato e busca por resultados em curto prazo (Ribeiro & Silva, 2018). Aqui, observa-se a perspectiva da ausência de dor física, do prazer no tempo presente, no momento atual, centrada no aqui e agora.

Conforme Ribeiro e Silva (2018), a felicidade transcende a perspectiva hedônica, apesar de ser comparada ao bem-estar subjetivo na maior parte dos estudos científicos, ou

seja, a mais restrita das duas dimensões. Felicidade é, portanto, formada por experiências recorrentes e duradouras, ao longo do tempo, de prazer imediato no presente, aliadas à satisfação do passado e a construção de propósito para o futuro, atrelando um significado à vida (Farsen et al., 2018).

Para mensurar este construto, a pesquisa utilizou o Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT), instrumento de autorrelato desenvolvido recentemente, a partir dos pressupostos da Psicologia Positiva (Silva, Pires, De Carli, Ribeiro, & Budde, 2021, no prelo). O IFT está alicerçado em três dimensões: 1. "*Material de Existência"*, que avalia as condições objetivas do ambiente de trabalho; 2. "*Psicossocial*", que investiga os relacionamentos humanos no ambiente de trabalho e a qualidade dessas interações; e 3. "*Transcendental*", que avalia o desenvolvimento humano e o sentido na vida.

Além da originalidade do tema a ser pesquisado, cabe destacar que a maioria dos estudos sobre Trabalho Decente são realizados com trabalhadores em situação de vulnerabilidade, pertencentes a classes mais marginalizadas da sociedade, como minorias étnico-raciais e de gênero (Allan, Autin, Duffy, & Sterling, 2020; Duffy et al., 2018; Kim, Duffy, S. Lee, J. Lee, & K. Lee, 2019). Atualmente, há uma maior diversidade nas amostras, com pesquisas dedicadas a estudar também profissionais altamente especializados, como trabalhadores do conhecimento, supervisores, gerentes e proprietários de grandes empresas (Ferraro et al., 2018; Huang et al., 2020; Kahn, Bartram, Cavanagh, Hossain, & Akter, 2018; Tuomi et al., 2020).

Chen et al. (2020), analisaram o Trabalho Decente na atual estrutura de empregos na China, dividida em setores públicos (governo e agências partidárias, organizações públicas e empresas estatais) e não públicos (empresas privadas, empresas de investimento estrangeiro, setores individuais e autônomos). Porém, nenhuma pesquisa analisou a relação de

trabalhadores com vínculos empregatícios distintos dentro de uma mesma organização, como se propõe esta pesquisa, que investigará a percepção de felicidade no trabalho entre estatutários e terceirizados de uma organização pública federal brasileira.

Conforme referencial teórico, hipóteses de pesquisa foram elaboradas a respeito da relação entre o Trabalho Decente e Felicidade no Trabalho. No que se refere à hipótese principal, restou embasado que, na área da psicologia, Trabalho Decente tem sido associado positivamente a emoções e comportamentos positivos, por isso, esperou-se que ele se relacionasse positivamente à Felicidade no Trabalho.

H_1: Trabalho Decente está positivamente relacionado à percepção de Felicidade no Trabalho;

H_2: Há uma tendência positiva de quanto maior Trabalho Decente maior percepção de Felicidade no Trabalho.

Além disso, conforme Di Fabio e Gori (2016) a dimensão relacional do trabalho é muito importante na construção de bem-estar e felicidade no trabalho. Para Duffy et al. (2018), Trabalho Decente medeia a satisfação de três necessidades humanas básicas, entre elas, a conexão social. A literatura também aponta que níveis gerais de Trabalho Decente estão positivamente associados a níveis gerais de trabalho significativo, sendo aquele trabalho que dá sentido à vida, que contribui para o bem maior e crescimento pessoal (Allan et al., 2020). Estes atributos de Trabalho Decente se aproximam de duas dimensões de Felicidade no Trabalho: "*Psicossocial*" (relacionamentos inter e intrapessoais positivos) e "*Transcendental*" (significado e propósito no trabalho).

Ainda sobre a importância destas duas dimensões na construção de Felicidade no Trabalho, estudos sugerem que salário não explica Trabalho Decente, principalmente em economias emergentes ou em transição (Tuomi et al., 2020; Esenaliev & Ferguson, 2018).

Assim, hipotetiza-se que a dimensão "*Material de Existência*", do IFT, será a menos potente entre as três dimensões de Felicidade no Trabalho.

H3: A dimensão "*Material de Existência*" será a menos potente entre as três dimensões de Felicidade no Trabalho.

Em contrapartida, sabe-se que uma das aspirações da OIT ao propor o conceito de Trabalho Decente, foi diminuir níveis crescentes de desigualdade social e econômica, instabilidade e precariedade no trabalho (Huang et al., 2020). Segundo pesquisas, em um ambiente organizacional seguro, em que há Trabalho Decente, as pessoas são valorizadas e respeitadas pela organização, deixando perceptível que a empresa "está disposta em investir num relacionamento de longo prazo com elas" (Huang et al., 2020, p.4).

Desse modo, tendo em vista que uma das características da terceirização é a alta rotatividade da mão de obra, em contraste com a estabilidade dos trabalhadores do serviço público, hipotetiza-se que os terceirizados terão escores totais menores de Trabalho Decente e de Felicidade no Trabalho em relação aos estatutários. Além disso, os trabalhadores do serviço público são vistos como uma categoria profissional privilegiada no país, dificilmente sendo associados a *déficits* de Trabalho Decente.

H4: Os trabalhadores terceirizados terão escores totais menores de Trabalho Decente e Felicidade no Trabalho em relação aos trabalhadores estatutários.

Para facilitar o desencadeamento do estudo, a apresentação foi subdividida em seções: a primeira, trata-se desta introdução, que apresentou os conceitos de Trabalho Decente e Felicidade no Trabalho, sob a perspectiva da Psicologia Positiva; os instrumentos próprios para mensurar ambos construtos; além de elencar as hipóteses de pesquisa. A segunda seção foi reservada para abordar a metodologia que guiou o presente estudo; na terceira, apresentam-se os resultados encontrados; em seguida, é feita a discussão a partir dos achados da pesquisa; e,

finalmente, a quinta e última seção foi reservada para as considerações finais que buscam fornecer um norte para futuros estudos.

MÉTODO

Participantes

Os dados foram coletados numa amostra de trabalhadores (n=387) que atuam numa organização pública federal, subdivididos em dois subgrupos: terceirizados (n=54 ; 13,95%) e estatutários (n=333 ; 86,05%). Os participantes residem na Região Sul do Brasil, formada pelos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná.

No que se refere aos critérios de inclusão, para participar da pesquisa os respondentes de ambos os subgrupos deveriam ter, no mínimo, seis meses de trabalho na organização (no caso dos terceirizados, o tempo observado foi dentro da tomadora de serviço). Além disso, foram excluídos os trabalhadores comissionados, sem vínculo com a organização.

Procedimentos de coleta e considerações éticas

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética, do qual recebeu a autorização para sua realização. Antes de responderem aos instrumentos de pesquisa, os participantes tinham que dar ciência no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que ressaltava, entre outras informações, que os participantes estavam protegidos pelo sigilo e anonimato; e que a participação era voluntária.

Os participantes estatutários foram recrutados após divulgação nos veículos de comunicação internos da organização. Os instrumentos de pesquisa foram disponibilizados durante o período de 20 dias. O preenchimento durou cerca de 15 minutos. Com os terceirizados, os questionários foram aplicados de forma presencial, em data agendada previamente com as três unidades sediadas na capital de cada estado. Na oportunidade, as

perguntas eram lidas em voz alta para grupos de até 10 trabalhadores, e respondidas de forma individual. O preenchimento durou cerca de 40 minutos.

Instrumentos

Questionário de Trabalho Decente (QTD)

O Questionário de Trabalho Decente (QTD) é composto por sete dimensões psicológicas, e fornece uma pontuação de Trabalho Decente Global e outra para cada uma das dimensões que o compõem (Ferraro et al., 2018).

A primeira dimensão analisa os "*Princípios e valores fundamentais no trabalho*", que refletem justiça, dignidade, liberdade, aceitação sem discriminações, tratamento justo, clareza das normas, confiança, solidariedade, entre outros. A segunda, refere-se ao "*Tempo e carga horária de trabalho adequadas*", e busca analisar a gestão do tempo entre trabalho e vida pessoal ou familiar, horários e prazos de trabalho. Na terceira, "*Trabalho produtivo e realizador*", é investigada a contribuição para o futuro das novas gerações, conexão, desenvolvimento pessoal e profissional, reconhecimento, entre outros

Na quarta dimensão, o objeto de análise é a "*Remuneração significativa pelo exercício da cidadania*", com itens que abordam não só a relação da remuneração garantir uma vida digna, mas também a possibilidade de proporcionar bem-estar para si e dependentes, sensação de justiça em relação ao que se ganha. A quinta, "*Proteção Social*", compila itens relacionados à percepção do trabalhador estar protegido em caso de perda do emprego ou adoecimento, tanto dele, quanto de sua família. A sexta, "*Oportunidades*", agrupa itens que expressam empregabilidade, empreendedorismo, perspectiva de aumento de remuneração, entre outros.

Por último, a sétima dimensão chamada de "*Saúde e Segurança*" inclui a percepção de estar protegido dos riscos à saúde, de que as condições ambientais do trabalho são seguras e aceitáveis, de que a integridade física está segura, entre outros. O coeficiente de alfa de

Cronbach do escore global para a amostra portuguesa foi de 0,92, e para a amostra brasileira de 0,93; bem como para as subescalas individuais variam entre 0,72 e 0,90.

Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT)

O Inventário de Felicidade no Trabalho é um instrumento desenvolvido, sob a perspectiva da Psicologia Positiva, para medir o estado psicológico de Felicidade no Trabalho, a partir da percepção individual dos trabalhadores (Silva et al., 2021, no prelo). Com 57 itens de autorrelato, o IFT avalia Felicidade no Trabalho a partir de três dimensões: *Material de Existência* (α=0,97); "*Psicossocial*" (α=0,92); e "*Transcendental*" (α=0,95). O inventário fornece um resultado para cada uma das três dimensões e um escore total a partir de suas médias (IFT Geral).

A dimensão "*Material de Existência"* avalia as condições objetivas do ambiente de trabalho, tais como: aspectos que envolvem uma remuneração justa e adequada, instrumentos e materiais para a realização do trabalho, desenho do ambiente e aspectos de ergonomia (Boehs, Silva & Cugnier, 2017), além de carga horária e jornada de trabalho, práticas de reconhecimento, treinamentos e planos de carreira adequados (Budde, 2018; Ribeiro, 2019).

Na dimensão "*Psicossocial*" o objetivo é investigar a qualidade dos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho e se as interações humanas são gratificantes e com significado. Envolve reconhecimento, comunicação, confiança, empatia, gratidão, cooperação, amizade, participação, respeito, transparência, liberdade de expressão e compartilhamento de aprendizagens. Investiga, ainda, a percepção de segurança psicológica e confiança, generosidade e inteligência social (Silva et al., 2021, no prelo).

Por fim, a dimensão "*Transcendental*" está relacionada aos propósitos pessoais e profissionais dos trabalhadores, sendo relevante o impacto positivo do trabalho para a comunidade e sociedade de modo geral. Busca a tomada de consciência de potencialidades, se

há congruência entre os objetivos pessoais e profissionais, e se a organização é percebida como significativa e relevante (Silva et al., 2021, no prelo).

Questionário sociodemográfico

Instrumento usado para coletar informações sociais e demográficas dos participantes, tais como vínculo empregatício, gênero, idade, escolaridade, raça, e a unidade de lotação.

Análise dos dados

Para a análise quantitativa dos dados, foram utilizadas técnicas estatísticas descritivas (medidas de tendência central e de dispersão), de análise bivariada não paramétrica (correlação de Tau-b de Kendall) e análises não paramétricas de diferenças entre grupos (Teste de Mann-Whitney). A opção pela utilização de técnicas não paramétricas deu-se pelo fato do conjunto de dados das dimensões do QTD e do IFT apresentarem desvio da normalidade. As análises foram implementadas via software SPSS® Statistics, versão 25.

RESULTADOS

Os participantes são, em sua maioria, estatutários (n = 333, 86,05%), brancos (80,62%), do gênero masculino (50,90%) e com escolaridade no nível de especialização *lato senso* (44,19%). Com relação ao tempo de serviço dos participantes, os trabalhadores apresentam em média 13,76 anos (desvio padrão = 8,05). O tempo de serviço variou dentro de um intervalo de 1 até 34 anos. O teste de Shapiro-Wilk revelou que essa variável não apresenta uma distribuição normal (t = 0,958, *p*-valor < 0,001). Com relação a idade dos participantes, os trabalhadores de modo geral apresentam em média 45 anos (desvio padrão = 9,34). A idade variou dentro de um intervalo de 20 até 70 anos. O teste de Shapiro-Wilk revelou que essa variável não apresenta uma distribuição normal (t = 0,990, *p*-valor = 0,009).

Em relação ao "*Vínculo Empregatício*" e "*Gênero*", observa-se que o serviço terceirizado emprega mais mulheres (n = 40, 74,07%) do que homens (n = 14, 25,93%),

apresentando uma diferença significativa. Em relação aos trabalhadores concursados, apesar de ocorrer uma distribuição mais equitativa, as mulheres estão em minoria (n = 148, 44,71%), em relação aos homens (n = 183, 55,29%), porém a diferença não é significativa.

No que se refere ao "*Vínculo Empregatício*" e a "*Idade*" dos trabalhadores, a média dos terceirizados (n = 54) é de 40,50 anos (desvio padrão = 12,65), variando entre 21 e 66 anos. Em relação aos trabalhadores estatutários (n = 333), a média de idade é de 45,70 anos (desvio padrão = 8,50), variando entre 20 e 70 anos. Entre os trabalhadores terceirizados, observou-se uma diferença significativa no que se refere a concentração de observações no subgrupo com as menores idades: 50% dos respondentes estão abaixo dos 38 anos de idade; contrastando com os estatutários, com 80,36% acima deste limite de idade.

Em relação às variáveis categóricas "*Vínculo Empregatício*" e "*Raça*" no que se refere aos estatutários, ressalta-se a prevalência da raça "branca" (84,59%), bem como a discrepância no número das observações em relação aos que se autodeclararam negros (1,21%); em contrapartida, apesar da maioria branca (57,41%) entre os terceirizados, há uma distribuição mais equitativa em relação as outras raças, com autodeclarações de pardos (29,63%) e negros (12,96%). Ao realizar o qui-quadrado entre as variáveis "*Vínculo Empregatício*" e "*Raça*", constatou-se que a associação entre a cores negra e parda com os trabalhadores terceirizados é significativa.

Ao analisar o "*Vínculo Empregatício*" e "*Escolaridade*", verificou-se que 57,41% dos terceirizados (n = 31) possuem ensino médio e nenhum tem pós-graduação; realidade oposta encontrada nos estatutários, onde a maioria possui especialização *lato sensu* (n = 171, 51,66%) e a minoria possui ensino médio (n = 19, 5,75%). Atribui-se aos terceirizados os níveis mais baixos de escolaridade, com a prevalência do ensino fundamental (25,93%) e ensino médio (57,41%). Ao calcular o qui-quadrado entre estas duas variáveis foi verificado que a associação

é significativa, confirmando a baixa escolaridade associada aos terceirizados; enquanto os estatutários, associam-se aos índices mais elevados de escolaridade.

Para as análises estatísticas em relação ao "*Vínculo Empregatício*" e "*Tempo de Serviço*" dos respondentes, a amostra foi dividida em quatro subcategorias (1-6 ; 7-12 ; 13-19; 20-35). Entre os trabalhadores terceirizados, constatou-se uma concentração de observações na primeira subcategoria que varia de "1 a 6 anos" (n = 42, 77,78%). Em relação aos trabalhadores estatuários, a maioria se concentra nas duas últimas subcategorias, que variam de 13 a 35 anos de trabalho. Ou seja, 62,54% dos estatutários da amostra (n = 207) estão há mais de 13 anos na organização. Ao calcular o qui-quadrado entre estas duas variáveis foi verificado que a associação é significativa.

Também foram realizadas análises com combinações entre as variáveis "*Escolaridade*" e "*Raça*". Ao realizar os testes estatísticos, percebeu-se que a associação entre as subcategorias "Ensino Fundamental" e "Raça Negra", apresentaram diferenças significativas entre o valor observado e o valor predito.

A análise de correlações bivariadas foi realizada utilizando a alternativa não paramétrica do Tau-b de Kendall, pois essa alternativa é mais apropriada em casos de amostras maiores (n>20) e em casos de desvios de normalidade dos dados – em comparação, inclusive, com a correlação de Spearman (Xu, Hou, Hung, & Zou, 2013). Foram consideradas nas análises as dimensões dos instrumentos QTD e IFT (Tabela 1).

Tabela 1.
Matriz de correlações entre as dimensões dos instrumentos QTD e IFT

Matriz de Correlação	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. D1_QTD	—									
2. D2_QTD	0.413 ***	—								
3. D3_QTD	0.475 ***	0.364 ***	—							
4. D4_QTD	0.301 ***	0.365 ***	0.263 ***	—						
5. D5_QTD	0.247 ***	0.302 ***	0.226 ***	0.346 ***	—					
6. D6_QTD	0.300 ***	0.272 ***	0.407 ***	0.161 ***	0.236 ***	—				
7. D7_QTD	0.385 ***	0.339 ***	0.266 ***	0.287 ***	0.244 ***	0.210 ***	—			
8. D1_FT	0.472 ***	0.494 ***	0.390 ***	0.446 ***	0.289 ***	0.251 ***	0.509 ***	—		
9. D2_FT	0.583 ***	0.395 ***	0.431 ***	0.255 ***	0.216 ***	0.250 ***	0.343 ***	0.478 ***	—	
10. D3_FT	0.515 ***	0.380 ***	0.662 ***	0.263 ***	0.252 ***	0.440 ***	0.303 ***	0.481 ***	0.513 ***	—

***Nota*.** D1_QTD = Princípios e valores fundamentais. D2_QTD = Horas de trabalho e carga horária de trabalho. D3_QTD = Trabalho produtivo e realizador. D4_QTD = Remuneração significativa pelo exercício da cidadania. D5_QTD = Proteção Social. D6_QTD = Oportunidades. D7_QTD = Saúde e Segurança. D1_FT = Material da Existência. D2_FT = Psicossocial. D3_FT = Transcendental. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

As evidências indicam que as dimensões dos instrumentos QTD e IFT apresentam correlações significativas e positivas entre si, com valores de correlação variando entre níveis baixos (r<0,20), médios (r<0,50) e altos (r>0,50). A partir da média do conjunto de itens de cada dimensão dos instrumentos, foi calculada uma média geral dos instrumentos. As evidências indicam uma correlação alta, sugerindo que Trabalho Decente Global está positivamente relacionado ao escore total do IFT, confirmando H_1 e H_2.

Ao proceder a correlação entre o escore total do IFT e as sete dimensões do QTD, os resultados encontraram associações positivas significativas entre a variável dependente (IFT Geral) e todas as independentes (sete dimensões do QTD), conforme Tabela 2.

Tabela 2.
Correlação entre a Variável Dependente (IFT_Geral) e as Sete Dimensões do QTD

	IFT_Ge~l	D1_QTD	D2_QTD	D3_QTD	D4_QTD	D5_QTD	D6_QTD
IFT_Geral	1.0000						
D1_QTD	0.8049*	1.0000					
D2_QTD	0.6261*	0.5478*	1.0000				
D3_QTD	0.7615*	0.6369*	0.4707*	1.0000			
D4_QTD	0.4126*	0.3597*	0.4453*	0.2997*	1.0000		
D5_QTD	0.4014*	0.3287*	0.3782*	0.3159*	0.4458*	1.0000	
D6_QTD	0.4725*	0.4171*	0.3148*	0.5424*	0.1961*	0.3322*	1.0000
D7_QTD	0.5795*	0.5224*	0.4215*	0.3557*	0.2796*	0.3346*	0.2802*

***Nota*.** IFT_Geral = Inventário de Felicidade no Trabalho. D1_QTD = Princípios e valores fundamentais. D2_QTD = Horas de trabalho e carga horária de trabalho. D3_QTD = Trabalho produtivo e realizador. D4_QTD = Remuneração significativa pelo exercício da cidadania. D5_QTD = Proteção Social. D6_QTD = Oportunidades. D7_QTD = Saúde e Segurança. * p < .001.

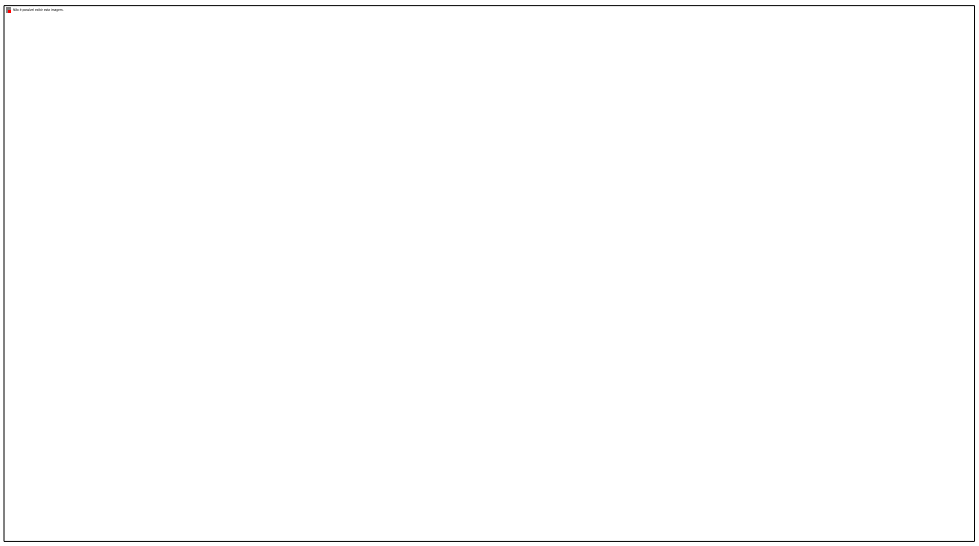
Ao proceder a análise dos resultados (Tabela 2), verificou-se que as três dimensões do QTD mais bem correlacionadas com o IFT Geral foram: *"Princípios e Valores Fundamentais*" (r=0.80, p<0,001); *"Trabalho produtivo e realizador"* (r=0,76, p<0,001); e "*Tempo de trabalho e Carga horária Adequados*" (r=0.62, p<0,001).

Ao inverter as análises correlacionais, as três dimensões do IFT que possuem maior associação positiva e significativa com o Trabalho Decente Global (TDG) foram: Dimensão *"Material de Existência"* (r=0,76, p<0,001); Dimensão "*Transcendência"* (r=0,75, p<0,001) e Dimensão *Psicossocial"* (r=0,65, p<0,001).

Ao efetuar os Testes de Mann-Whitney para o escore total do IFT, os terceirizados apresentaram níveis mais elevados, considerando uma significância marginal (*p*-valor = 0,060), rejeitando hipótese $H_{4.}$. Em relação ao TDG, apesar de continuarem mais elevado entre os terceirizados, a diferença não foi significativa (*p*-valor = 0,824).

Por último, foram rodados os modelos de regressão, a fim de verificar a relação e a influência das variáveis independentes sobre a variável dependente. Para limpar o modelo foram retirados dezoito casos influentes pelo cálculo da Distância de Cook (Di): 4/(385-4-1) = .01052632. Após a utilização do teste "*stepwise",* as dimensões "*Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho*", "*Trabalho Produtivo e Realizador*", "*Tempo de Trabalho e Carga Horária Adequada*" e "*Saúde e Segurança*", do QTD, integraram o modelo de regressão responsável por explicar 85,62% de Felicidade no Trabalho (Tabela 4). Foi verificado também o resíduo do modelo, ou seja, o que a equação linear não explicou. No modelo proposto, nenhuma variável ultrapassou o valor VIP=2,17.

Tabela 4
Modelo de regressão com as dimensões do QTD que melhor explicam Felicidade no Trabalho



Nota. D1_QTD = Princípios e valores fundamentais. D2_QTD = Horas de trabalho e carga horária de trabalho. D3_QTD = Trabalho produtivo e realizador. D4_QTD = Remuneração significativa pelo exercício da cidadania. D5_QTD = Proteção Social. D6_QTD = Oportunidades. D7_QTD = Saúde e Segurança. IFT_Geral = média das três dimensões do IFT

DISCUSSÃO

Com base na análise descritiva das variáveis sociodemográficas, foi traçado o perfil dos trabalhadores. Em relação aos terceirizados, sugere-se uma mulher; branca; com menos de 40 anos de idade; que possui ensino médio; e trabalha na organização há, no máximo, 6 anos. No que se refere aos estatutários, o perfil é de um homem; branco; com mais de 46 anos de idade; que tem especialização *lato sensu*; e está na organização há mais de 13 anos.

O perfil dos trabalhadores terceirizados aproxima-se, em algumas características, com o que foi apontado em outras pesquisas, como a faixa etária com média de quarenta anos e escolaridade de nível médio (Rodrigues, Santos & Silva, 2020). Porém, os terceirizados da organização pesquisada, são predominantemente do sexo feminino e tendem a permanecer mais tempo na organização do que a média apontada nas referências de literatura, que é de menos de um ano no mesmo emprego (Rodrigues, Santos, & Silva, 2020). Em relação aos estatuários, a maioria possui especialização *lato sensu*, o que torna esta categoria de trabalhadores um nicho

pouco pesquisado no âmbito do tema Trabalho Decente, também apontando no referencial teórico (Ferraro et al., 2018).

Em relação ao "*Gênero*", sugere-se que o resultado obtido com o predomínio de trabalhadoras no serviço terceirizado, deve-se ao fato de que na organização pesquisada a maioria dos contratados são para o serviço de limpeza e copeiragem, realizado predominantemente por mulheres. No caso dos estatutários, como o ingresso é por meio de concurso público, a diferença entre mulheres e homens é insignificante, o que sugere que essa forma de seleção evita desequilíbrios no que se refere ao gênero dos trabalhadores.

Por meio da variável "*Idade*", a pesquisa demostrou que os estatutários são os que possuem a idade mais elevada entre as duas categorias. Sugere-se que o resultado encontrado corrobora a volatilidade na terceirização (Rodrigues, Santos, & Silva, 2020), em oposição à maior estabilidade dos estatutários, que permanecem por muitos anos no mesmo emprego.

Os dados confirmaram ainda, problemas estruturais do país em que a pesquisa foi realizada, com a prevalência de trabalhadores negros e pardos no serviço terceirizado e apresentando os menores níveis de escolaridade. Em contrapartida, os estatutários são maciçamente brancos e altamente especializados, onde os negros não compõem nem 2% da amostra. Este resultado pode sugerir a necessidade de implementação de políticas públicas específicas para equilibrar esta diferença, como ações afirmativas no processo seletivo de ingresso no serviço público.

Importante destacar que, ao relacionar o "*Nível de Escolaridade*" com o escore total do Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT), foram encontradas associações negativas entre as duas variáveis. Ou seja, sugere-se que os terceirizados de ensino fundamental são os mais felizes e, em contrapartida, os estatutários com níveis mais elevados de escolaridade, com especialização *stricto sensu*, os menos felizes. Recomenda-se, portanto, aprofundar a pesquisa

com análises qualitativas para compreender melhor este fenômeno, com o objetivo de se criar políticas internas de valorização e engajamento destes trabalhadores altamente especializados. A ideia é viabilizar uma estrutura em que eles possam utilizar seus conhecimentos e potencialidades em prol do desenvolvimento pessoal e organizacional.

Em relação aos estudos correlacionais, que buscaram apontar associações entre as dimensões do Questionário de Trabalho Decente (QTD) e o escore total do Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT), observou-se que a dimensão mais fortemente correlacionada foi "*Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho*". Aprofundando as análises das matrizes de correlação, identificou-se que esta dimensão do QTD se correlaciona com as três dimensões do IFT, principalmente com a esfera "*Psicossocial*" de Felicidade no Trabalho.

Como visto anteriormente, a dimensão "*Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho*", refere-se à percepção das pessoas de serem respeitadas, aceitas, tratadas com justiça, dignidade, liberdade, que o ambiente de trabalho tenha um clima de solidariedade e confiança, proporcionando saúde mental. Do mesmo modo, a dimensão "*Psicossocial*" do IFT tem como foco os relacionamentos humanos no trabalho (tanto intra, quanto interpessoais), considerados essenciais para a felicidade das pessoas.

A importância do suporte relacional e das interações no contexto de trabalho possui vasto lastro na literatura científica, confirmando que trabalhar não é apenas instrumental, mas também relacional (Cohen-Scali et al., 2020). Sobre o assunto, Di Fabio e Kenny (2016) desenvolveram o conceito de Gestão Relacional Positiva, construto baseado na Psicologia Positiva, que nasce forjado nas relações interpessoais.

Yang et al. (2019), ao estudarem engajamento e Trabalho Decente, sugerem que quando o trabalhador percebe o apoio organizacional e o cuidado para com ele, tende a retribuir com maior engajamento. Assim, a qualidade na reciprocidade das relações é fundamental para os

níveis de engajamento (Yang et al., 2019), e de felicidade no trabalho. É enfatizada, portanto, a importância de se criar condições ideais para o desenvolvimento de relacionamentos adaptativos entre colegas e supervisores no trabalho (Kim et al., 2019).

Também foi observado que "*Trabalho Produtivo e Realizador*" foi a segunda dimensão mais bem correlacionada com o escore total do IFT. Essa dimensão do QTD busca avaliar se o trabalho proporciona um sentimento de competência, prazer e realização. A literatura associa Trabalho Decente a trabalho com valor e significado (Blustein, 2011). Ao ampliar as matrizes de correlação, observou-se forte associação entre esta dimensão do QTD e a dimensão "*Transcendental*" do IFT.

Esta esfera do inventário contempla a percepção do valor, da dignidade e do significado do trabalho, associando-se as experiências de propósito (eudaimônicas) de felicidade. A partir dos pressupostos da Psicologia Positiva, estes atributos se referem a crenças acerca de um propósito maior e de sentido à vida. Conforme Ribeiro (2019), uma vida com sentido e propósito contribuem para tornar o ser humano mais feliz.

Diversos estudos relatam que níveis gerais de Trabalho Decente estão positivamente associados a níveis gerais de trabalho significativo, sendo aquele trabalho que dá sentido ao mundo, que contribui para o bem maior e crescimento pessoal (Allan et al., 2020). Do mesmo modo, a dimensão "*Transcendental*" investiga se o trabalho contribui para a felicidade do trabalhador, usufruindo da perenidade inerente desse estado psicológico (Ribeiro, 2019).

Para E. Isik, Kozan e A. Isik (2019), pessoas que relatam níveis mais elevados de Trabalho Decente têm mais probabilidade de perceber seu trabalho como uma boa opção, encontrar significado no trabalho, satisfação no trabalho e ter menos intenção de se retirar do emprego; além disso, maior nível de Trabalho Decente, maior satisfação com a vida. Ou seja, para que o trabalho seja significativo, ele deve primeiro ser decente (Kim et al., 2019).

Novamente, a partir deste achado, reforça-se o entendimento do trabalho como parte da realização humana e não apenas como atividade instrumental (Ferraro et al., 2017).

Destarte, para ser feliz no trabalho, conforme as descobertas desta pesquisa, as pessoas devem ter, além de relacionamentos saudáveis, tanto interpessoais, quanto intrapessoais, a percepção de uma vida profissional valiosa, que contribua para o desenvolvimento pessoal, não só como trabalhador, mas também como cidadão.

A terceira dimensão do QTD mais correlacionada ao escore total do IFT foi "*Tempo de Trabalho e Carga Horária Adequada*", que, por sua vez, relaciona-se com a dimensão "*Material de Existência*", do inventário. Assim, a hipótese que sugeria que esta dimensão seria a menor correlacionada das três, confirmou-se (H_3). Por outro lado, a hipótese que investigava se os trabalhadores terceirizados teriam médias menores em relação aos estatutários nos instrumentos de pesquisa foi rejeitada (H_4). Apesar de terem sido encontradas diferenças entre as categorias, elas foram estatisticamente insignificantes; e, ao contrário do previsto, foram mais elevadas entre os terceirizados.

Para Esenaliev e Ferguson (2018), horas trabalhadas e renda (modelo de "esforço e recompensa") são insuficientes para medir qualidade do emprego e as relações entre trabalho e bem-estar, principalmente em economias em desenvolvimento. Este foi o mesmo entendimento de Tuomi et al., (2020), ao sugerirem que a percepção de Trabalho Decente pode alterar em relação a países desenvolvidos e países emergentes ou em transição. Conforme sugerem as pesquisas, dimensões mais amplas, como as "condições gerais de trabalho podem ser mais importantes" (Esenaliev & Ferguson, 2018, p.351) que as restritas, como renda e horas trabalhadas. Cabe ressaltar que, apesar da terceira posição, a dimensão "*Material de Existência*" é significativa para a construção de Felicidade no Trabalho.

Também foi verificado que o QTD, de uma forma geral, relaciona-se mais fortemente com a dimensão "*Material de Existência*", do IFT, por meio das dimensões "*Princípios e Direitos Fundamentais*", "*Horas de trabalho e carga horária de trabalho*", "*Remuneração significativa pelo exercício da cidadania*" e "*Saúde e Segurança*". Compreende-se, assim, que a combinação entre os dois instrumentos de pesquisa foi interessante ao avaliar de forma profunda e completa, tanto as percepções mais objetivas dos trabalhadores sobre seu trabalho, por meio do QTD, quanto as mais subjetivas, mensuradas também pelo IFT.

Destaca-se, ainda, que a partir do resultado da modelagem de regressão, quatro dimensões do QTD explicaram 85% do fenômeno pesquisado pelo IFT, ou seja, Felicidade no Trabalho. Assim, "*Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho*", "*Trabalho Realizador e Produtivo*", "*Tempo e Carga de Trabalho Adequadas*" e "*Saúde e Segurança*" são dimensões fundamentais para a percepção de felicidade no contexto de trabalho.

As descobertas da presente pesquisa podem embasar futuras intervenções nos espaços organizacionais, principalmente no que se refere à promoção de ações com foco na potencialização das relações intra e interpessoais dos trabalhadores. Seja em relação à crescente contratação de mão-de-obra terceirizada pelas organizações; seja para elaborar novas ferramentas que auxiliem as organizações públicas na motivação e engajamento dos trabalhadores concursados. Afinal, em virtude das mudanças significativas no mundo do trabalho, faz-se necessário "uma nova abordagem para apoiar as transições de cargos, incluindo requalificação e retreinamento" (Tuomi et al., 2020, p.1), com o objetivo de preparar a força de trabalho para os desafios do Século XXI.

Os achados apresentam caminhos para que os pesquisadores da POT, principalmente os que atuam sob a perspectiva da Psicologia Positiva, compreendam o conceito de Trabalho Decente como variável de qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo foi o primeiro a utilizar o Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT) e os resultados evidenciaram a validade de critério do instrumento, no campo da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (PPOT), destacando sua qualidade na avaliação de um construto tão complexo quanto Felicidade no Trabalho. A partir das evidências empíricas trazidas pela pesquisa, compreende-se que a promoção de Felicidade no Trabalho pode ser alcançada a partir do investimento e manutenção de Trabalho Decente para todas e todos.

A pesquisa apontou a importância da dimensão "*Psicossocial*", responsável por investigar os aspectos relacionais no trabalho, na construção de um estado positivo no contexto laboral. A partir de Trabalho Decente, confirma-se que o bem-estar eudaimônico é um dos principais fatores de Felicidade no Trabalho, mensurado pela dimensão "*Transcendental*". E, apesar de não ser a mais potente, a dimensão "*Material de Existência*", é significativa para a garantia da dignidade e segurança do trabalhador e de sua família.

Conforme evidenciado, os benefícios e oportunidades oferecidos pela organização, ao oportunizar Trabalho Decente, tende a ser "reembolsado" pelos trabalhadores num melhor desempenho e na forma de emoções e comportamentos positivos no ambiente de trabalho. Desta feita, compreende-se Trabalho Decente como variável de desenvolvimento organizacional, que potencializa a percepção de Felicidade no Trabalho.

Para finalizar, sugere-se futuras pesquisas com um maior número de trabalhadores terceirizados e de caráter qualitativo, a fim de aprofundar os conhecimentos e compreender melhor os sentidos atribuídos aos dois construtos pelos trabalhadores. Sugere-se, ainda, a necessidade da realização de estudos de desenho longitudinais, com vários pontos de coleta de dados, a fim de fornecer uma melhor compreensão dos mecanismos causais e as variações de Trabalho Decente ao longo do tempo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abramo, L. (2015). Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Organização Internacional do Trabalho. Escritório no Brasil. Brasília

Allan, B. A., Autin, K. L., Duffy, R. D., & Sterling, H. M. (2020). Decent and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, *67*(6), 669–679. https://doi.org/10.1037/cou0000432

Blustein, D. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004.

Boehs, S.T.M. & Silva, N. (2017). Bem-estar, Felicidade e Satisfação de Vida na Aposentadoria: Construindo reflexões. In: Boehs, Samantha T. M. & Silva, Narbal (orgs.). *Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados* (pp. 208-224) 1. ed. São Paulo: Vetor.

Boehs, S. T. M, Silva, N. & Cugnier, J. S. (2017). Psicologia positiva aplicada às organizações e ao trabalho. In Bohes, S. T. M., & Silva, N. (orgs.). *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor.

Budde, C. (2018). Políticas e práticas de gestão de pessoas e felicidade no trabalho: estudo de caso de uma organização de tecnologia. (Tese de Doutoramento), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.

Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2013). The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459–477. https://doi.org/10.1093/CJE/BET067

Chen, S, Jiang, W. & Ma, Y. (2020). Decent work in a transition economy: An empirical study of employees in China. *Technological Forecasting and Social Change,153*, 1-11. https://doi.org/10.1016 / j.techfore.2020.119947 1

Cohen-Scali V., Masdonati J., Disquay-Perot S., Ribeiro M. A., Vilhjálmsdóttir G., Zein R., Bucciarelli J. K., Moumoula I. A., Aisenson G., Rossier J. (2020). Emerging Adults' Representations of Work: A Qualitative Research in Seven Countries. *Emerging Adulthood*. 10(1), 54-67. https://doi.org/10.1177/2167696820963598

Di Fabio, A., & Gori, A. (2016). Assessing workplace relational civility (WRC) witha new multidimensional "Mirror" measure. *Frontiers in Psychology*, 7:890. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00890

Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016). From decent work to decent lives: Positive Self and Relational Management (PS&RM) in the twenty-first century. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00361.

Di Fabio, A. & Svicher, A. (2021). The Psychology of Sustainability and Sustainable Development: Advancing Decent Work, Inclusivity, and Positive Strength-Based Primary Preventive Interventions for Vulnerable Workers. *Frontiers in Psychology, 12*(jul). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.718354

Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the psychology of working theory with

racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology,* 65(3), 280–293. https://doi.org/10.1037/cou0000247

Dutra, R., Filgueiras, V. A. (2021). A polêmica sobre o conceito de terceirização e sua regulação. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Campinas. 1-31. ISBN: 9782874523663 https://doi.org/10.33239/rjtdh.v4.93

Esenaliev, D., & Ferguson, N. T. N. (2019). The impact of job quality on wellbeing: Evidence from Kyrgyzstan. *Social Indicators Research*, 144(1), 337–378. https://doi.org/10.1007/s11205-018-1998-9

Farsen, T. C., Boehs, S. D. T. M., Ribeiro, A. D. S., Biavati, V. D. P. & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação Em Psicologia*, *22*(1), 31–41. https://doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288.

Ferraro, T., Dos Santos, N., Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. European Journal of Applied Business Management, 2(1), 77–96. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/303675107_Historical_landmarks_of_decent_work

Ferraro, T., Dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. M. (2017). Decent Work and Work Motivation in Lawyers: An empirical research. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(4), 192–200. https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13908

Ferraro, T., Pais, L., Santos, N.R. & Moreira, J. M. (2018). The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, *157*(2), 243–265. https://doi.org/10.1111/ilr.12039

Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., Zappalà, S., & Moreira, J. M. (2021). The Decent Work Questionnaire: Psychometric properties of the Italian version. International Journal of Selection and Assessment, 29(2), 293-302. https://doi.org/10.1111/ijsa.12328

Field, A. (2009) Descobrindo a estatística usando o SPSS-5. Penso Editora.

Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Dos Santos, N. R., Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 917–939. https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7

Huang, W., Shen, J., Yuan, C., & Li, M. (2020). Roles of gender and basic need satisfaction in decent work perception and voice behavior. *Employee Relations*, 43(1), 263–278. https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0107

Işık, E., Kozan, S., & Işık, A. N. (2019). Cross-Cultural Validation of the Turkish Version of the Decent Work Scale. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 471–489. https://doi.org/10.1177/1069072718763636

Khan, S. I., Bartram, T., Cavanagh, J., Hossain, M. S., & Akter, S. (2018). “Decent work” in the ready-made garment sector in Bangladesh. *Personnel Review*, 48(1), 40–55. https://doi.org/10.1108/PR-01-2018-0001

Kim, H. J., Duffy R. D., Lee, S., Lee, J., & Lee, K. H. (2019). Application of the Psychology of Working Theory With Korean Emerging Adults. *Journal of Counseling Psychology*, 66(6), 701–713. https://doi.org/10.1037/cou0000368.

Ribeiro, A.D.S. (2019). Sentido e Significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos (Tese de doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina). Repositório Institucional UFSC. https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/214774

Ribeiro, A. D. S., & Silva, N. (2018). Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. *Revista Psicología Desde El Caribe*, *35*(1), 60–79. http://doi.org/10.14482/psdc.35.1.11157

Monteiro Rodrigues, F. D., Dos Santos, J. M., & De Souza Silva, P. (2020). Perfil Dos Trabalhadores Terceirizados No Brasil. *Revista Da ABET*, *August*. https://doi.org/10.22478/ufpb.1676-4439.2020v19n1.44773

Sehnbruch, K., Burchell, B., Agloni, N. & Piasna, A. (2015). Human development and decent work: why some concepts succeed and others fail to make an impact, *Development and Change*, 46(2), 197-224. https://doi.org/10.1111/DECH.12149

Silva N., Pires J. G., De Carli V., Ribeiro A. D., & Budde C. (2021, no prelo). Inventário de Felicidade no Trabalho: Evidência de Validade em Adultos Brasileiros. *Revista Ciência e Profissão*.

Sheng, X., Zhou, H. (2020). The effect of decent work on voice behavior: The mediating role of thriving at work and the moderating role of proactive personality. *Current Psychology.* https://doi.org/10.1007/s12144-020-01173-6

Tuomi, A., Tussyadiah, I., Ling, E. C., Miller, G., & Lee, G. (2020). x=(tourism_work) y=(sdg8) while y=true: Automate(x). *Annals of Tourism Research*, 84. https://doi.org/10.1016/j.annals.2020.102978

Xu, W., Hou, Y., Hung, Y. S., & Zou, Y. (2013). A comparative analysis of Spearman's rho and Kendall's tau in normal and contaminated normal models. *Signal Processing*, 93(1), 261-276.

Yang, W., Nawakitphaitoon, K., Huang, W., Harney, B., Gollan, P. J., & Xu, C. Y. (2019). Towards better work in China: Mapping the relationships between high-performance work systems, trade unions, and employee well-being. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(4), 553–576. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12205

Trabalho Decente e Psicologia Organizacional e Do Trabalho: Uma Revisão de Escopo

Decent Work and Organizational and Work Psychology: A Scope Review

Trabajo Decente Y Psicología Organizacional Y Del Trabajo: Una Revisión de Alcance

CLERIA VERGILINO FLORES NUNES COLARES, SUELEN FRAINER, GISELE ANDRADE PORTO DA SILVA ZAGO

RESUMO

Aspiração de um mundo melhor, Trabalho Decente é aquele realizado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Concebido pela Organização Internacional do Trabalho, o conceito é estudado em nível macro, pelas perspectivas jurídica, econômica e social. Recentemente, a psicologia começou a pesquisar Trabalho Decente a partir da percepção subjetiva do trabalhador. Entre os campos de atuação dentro da psicologia que estudam Trabalho Decente, destaca-se a psicologia de orientação profissional e de carreira, de saúde psicossocial e das organizações e do trabalho. Este artigo mapeou, por meio de revisão de escopo, pesquisas empíricas sobre Trabalho Decente, no campo da Psicologia das Organizações e do Trabalho. O resultado demonstrou que no campo organizacional, o tema está relacionado, por exemplo, com engajamento, motivação, autonomia e comportamento organizacional positivo. O estudo é relevante ao fornecer subsídios para abordagens psicológicas ou de práticas de recursos humanos, com ganhos para organizações, trabalhadores e sociedade.

Palavras-chave: trabalho decente, psicologia, organizações, recursos humanos

ABSTRACT

Aspiration, Decent Work carried out in conditions, security of a better world, equity. Conceived by the Labor International, the concept of economic organization and macro level, social legal perspectives. Recently, psychology began to research decent work from the perspective of the worker. Among the fields of activity within the psychology that studies Decent Work, the psychology of professional and career guidance, psychosocial health, and organizational and work psychology stands out. This article mapped, through a scoping review, empirical research on Decent Work in the field of Organizational and Work

Psychology. The organizational example that in the field, the organizational theme is related, by autonomy, with motivating, positive, behavior. The study is relevant in providing equalities for psychological approaches, with gains for organizations, workers and society.

Keywords: decent work, psychology, organizations, human resources

RESUMEN

Aspiración, Trabajo Decente realizado en condiciones, seguridad de un mundo mejor, equidad. Concebido por la Internacional del Trabajo, el concepto de organización económica ya nivel macro, perspectivas jurídicas sociales. Recientemente, la psicología comenzó a investigar el trabajo decente desde la perspectiva del trabajador. Dentro de los campos de actuación dentro de la psicología que estudia el Trabajo Decente, destaca la psicología de la orientación profesional y de carrera, la salud psicosocial y la psicología organizacional y del trabajo. Este artículo mapeó, a través de una revisión de alcance, la investigación empírica sobre el Trabajo Decente en el campo de la Psicología Organizacional y del Trabajo. El ejemplo organizacional que en el campo, el tema organizacional se relaciona, por autonomía, con comportamiento motivador, positivo. El estudio es relevante en la provisión de igualdades para los enfoques psicológicos, con ganancias para las organizaciones, los trabajadores y la sociedad.

Palabras-clave: trabajo decente, psicología, organizaciones, recursos humanos

Na história do conhecimento, o trabalho sempre ocupou categoria central nas reflexões filosóficas, jurídicas e sociais da humanidade. No campo jurídico, por exemplo, o trabalho é visto como elemento que concretiza a identidade social do homem (Salgado, 2015). No

psicológico, o trabalho é elemento que influencia a forma como as pessoas se reconhecem e são reconhecidas (Boehs & Silva, 2017).

Na virada do milênio, em 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentou uma resposta histórica na luta pela melhoria das condições de trabalho em nível global (Organização Internacional do Trabalho, OIT, 2015). Construída ao longo de anos, a ideia de Trabalho Decente propõe que as pessoas atendam às necessidades humanas universais e traduzam as aspirações da vida por meio do trabalho (Santos, 2019). A partir disso, o Trabalho Decente é promotor de quatro valores principais: liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (Ferraro, Dos Santos, Pais, & Moreira, 2017).

Em 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU) estabelece a agenda de desenvolvimento sustentável com metas até o ano de 2030, para acabar com a pobreza, proteger o planeta e assegurar que todas as pessoas tenham paz e prosperidade (Ferraro et al., 2017a). No documento, o Trabalho Decente é incluído no 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que prevê quatro pilares: criação de empregos, proteção social, direitos no trabalho e diálogo social (Khan et al., 2018).

Conforme Ferraro et al. (2017), a estrutura do Trabalho Decente destaca os direitos humanos no trabalho e busca proteger empregos que oportunizem qualidade de vida no trabalho e na vida. O objetivo da agência internacional é de que o Trabalho Decente seja promovido a componente-chave das estratégias de desenvolvimento nacional (Khan, Bartram, Cavanagh, Hossain, & Akter, 2018), principalmente nos países emergentes e em transição.

Por ser um conceito multidisciplinar, o Trabalho Decente é objeto de pesquisa no âmbito de múltiplas perspectivas (Ferraro, Dos Santos, Pais, & Mónico, 2016). Os primeiros estudos sobre Trabalho Decente foram conduzidos pela ótica econômica, sociológica, filosófica e jurídica (Huang, Shen, Yuan, & Li, 2020). Para Ferraro et al. (2017), o arcabouço

jurídico do Trabalho Decente adotado pela OIT é uma perspectiva de nível macro, com a elaboração de bancos de dados, realização de relatórios, discussão de legislações trabalhistas de proteção ao trabalho digno; ou por meio de análises de indicadores econômicos e sociais.

Porém, conforme Sehnbruch, Burchell, Agloni e Piasna (2015), a perspectiva macro de Trabalho Decente é falha ao refletir a maneira pela qual as pessoas vivenciam suas vidas profissionais. A psicologia preenche esta lacuna ao focar o Trabalho Decente em nível micro, por meio da perspectiva individual e subjetiva do trabalhador (Ferraro, Pais, Moreira, & Dos Santos, 2018c).

Dentro da área da psicologia, pesquisas empíricas demonstraram que o Trabalho Decente é um dos pressupostos de que, quando for alcançado, os indivíduos serão capazes de atender melhor às suas necessidades e, por sua vez, evidenciarão maior bem-estar geral (Kim, Duffy, Lee, S., Lee, J., & Lee, K. H., 2019). De acordo com pesquisas recentes, ambientes de Trabalho Decente incorporam o bem-estar dos funcionários, além de fornecer boas condições de empregos e oportunidades de desenvolvimento de capital humano (Huang et al., 2020).

Entre os campos de atuação dentro da psicologia que estudam Trabalho Decente, destaca-se a psicologia de Orientação Profissional e de Carreira (OPC), de saúde psicossocial e da Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT). No âmbito da OPC, organizações com um alto nível de Trabalho Decente oferecem aos funcionários oportunidades de realizar suas aspirações de carreira e ter um senso de esperança, pois acreditam que seu trabalho contribui para a realização pessoal e profissional (Blustein, 2011).

Pesquisas empíricas no campo da saúde psicossocial, sugerem que pressupostos do Trabalho Decente, quando ignorados (como falta de autonomia, desequilíbrio esforço-recompensa e injustiça organizacional, por exemplo) aumentam os riscos dos trabalhadores desenvolverem doenças coronárias, além de outras relações como obesidade, diabetes e

dependência de álcool (Gallo, Gonzales–Miranda, Roman-Calderon, & García, 2020).

No campo da POT e da Gestão de Recursos Humanos (GRH), Trabalho Decente significa que "as organizações fornecem recursos materiais e emocionais para satisfazer seus funcionários, com um ambiente seguro e com saúde, renda suficiente e oportunidades de desenvolvimento futuro" (Sheng e Zhou, 2020, p.2). Para Ferraro, Moreira, Dos Santos, Pais e Sedmak (2018b), empresas com alto nível de Trabalho Decente permitem que os funcionários vivam com dignidade e independência.

Por conta desses achados científicos, o Trabalho Decente ganhou um papel importante como objeto de pesquisa e bússola de intervenção (Santos, 2019). Neste contexto, a POT tem se debruçado, cada vez mais, na compreensão das relações do conceito aplicado às organizações.

Conforme evidências científicas, Trabalho Decente é indicador positivo de bem-estar subjetivo e psicológico e qualidade de vida dentro e fora do trabalho (Di Fabio & Kenny, 2016; Ferraro et al., 2018c). Portanto, pela relevância do tema, esta revisão de literatura busca mapear as pesquisas empíricas no campo das organizações que estão sendo conduzidas a partir do Trabalho Decente, conforme proposto pela OIT e ratificado pela ONU, em seu 8º ODS da Agenda 2030 (Di Fabio & Gori, 2016).

A ampliação do conhecimento sobre Trabalho Decente e suas dimensões poderá inspirar práticas e políticas de gestão no campo da psicologia organizacional, bem como na área de recursos humanos. Conforme Sheng e Zhou (2020), embora seja senso comum que o Trabalho Decente é benéfico, poucos estudos discutem como ele funciona, especialmente no que tange ao comportamento dos funcionários. Segundo eles, apesar do impacto geral na implementação de políticas públicas ser positivo na qualidade de vida no trabalho, estudos sobre como os mecanismos do Trabalho Decente afetam os funcionários são limitados e

fragmentados (Sheng & Zhou, 2020).

Ou seja, as pesquisas sobre Trabalho Decente ainda são escassas em relação à influência alcançada (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2013). No campo da POT, pesquisas podem fomentar percepções importantes a partir do Trabalho Decente e "oferecer contribuições relevantes para a melhoria da vida dos trabalhadores nos ambientes de trabalho e para a eficácia organizacional" (Ferraro et al., 2018c, p.519).

Busca-se, portanto, com a presente pesquisa, contribuir com o avanço do conhecimento, ao demonstrar que, além de seus valores éticos, Trabalho Decente e suas dimensões aprimoram as relações de trabalho, beneficiando as próprias organizações, com o aumento do desempenho de seus trabalhadores. Entende-se, assim, que os ganhos são múltiplos para organizações e trabalhadores, com "consequências positivas para a sociedade e economia" (Ferraro et al., 2018c, p. 507).

O artigo é subdividido em seções: a primeira, trata-se desta introdução, que buscou apresentar o conceito de Trabalho Decente proposto pela OIT, na perspectiva macro. Em seguida, buscou-se contextualizar como a psicologia, de uma forma geral, e o campo da POT, de uma forma específica, vem se apropriando do conceito. A segunda seção foi reservada para abordar a metodologia que guiou o presente estudo; na terceira parte, apresenta-se a discussão sobre os achados desta revisão; e, finalmente, a quarta e última seção foi reservada para as considerações finais que buscam ampliar o conhecimento e fornecer um norte para intervenções futuras no campo organizacional.

METODOLOGIA

Trata-se de uma revisão de escopo, espécie de síntese do conhecimento, que mapeia evidências sobre tópicos, identificando conceitos, teorias e lacunas de conhecimento (Khalil et

al., 2021). Optou-se pelo procedimento metodológico do PRISMA-ScR (Itens de Relatórios Preferenciais para Revisões Sistemáticas e Meta-Análises para Revisões de Escopo) para fornecer uma descrição detalhada e esclarecer decisões metodológicas utilizadas neste estudo (Tricco et al., 2018).

Foram selecionados critérios que guiaram a elegibilidade dos artigos recuperados nesta busca a partir da problemática introduzida, sem limitar os resultados a partir do ano ou idioma. Desta forma, para decisão dos estudos incluídos, foram considerados: (a) artigos com caráter empírico disponíveis na íntegra; (b) artigos que contemplassem o trabalho decente nas organizações de trabalho; e (c) artigos do campo teórico-empírico da psicologia ou que abordassem as organizações.

A busca de dados ocorreu em julho de 2021. Com base no conhecimento prévio dos autores, foram escolhidas oito bases de dados que indexam revistas nas quais são publicados estudos nacionais e internacionais empíricos sobre o fenômeno em questão: 1. *Cinahl; 2. Embase; 3. Lilacs; 4. PsycINFO; 5. PubMed; 6. Scientific Electronic Library Online (SciELO); 7. Scopus; e 8. Web of Science.*

Para estratégia de busca nas bases indexadoras, foi empregado um conjunto de termos combinados em três idiomas: português, inglês e espanhol, além da combinação dos operadores booleanos *AND* e *OR*. Também se optou por vocabulário controlado previamente pesquisado na *APA Thesaurus: Psycology,* com o complemento de vocabulário livre, conforme conhecimento sobre palavras-chave e sinônimos de estudos já conhecidos pelos autores: *Dignity Work, Decent Work* e *Workplace Dignity.* Cabe ressaltar que não foi utilizada nenhuma referência ao termo organizações ou POT considerando que tais informações muitas vezes se encontram no corpo do texto de artigos empíricos. Sendo assim, a junção destes descritores ou palavras-chaves poderia diminuir abrangência e assertividade da busca. A

verificação deste item foi realizada nas etapas de triagem e elegibilidade.

Com a ajuda de um bibliotecário especialista em pesquisas nestas bases dados, utilizou-se a seguinte combinação: (("Trabalho decente" *OR* "Trabalho Digno" *OR* "Trabajo Decente" *OR* "Trabajo Digno" *OR* "*Decent work*" *OR* "*Dignity Work" OR "Workplace Dignity*") *AND* (*Psycho** OR Psico*)) nas bases de dados.

Para auxiliar na revisão foi utilizado o gerenciador *Mendeley* e o programa *Microsoft Excel*. Ambos foram usados na *web on-line* e sem custo, o que permitiu aos revisores importar resultados de pesquisa e de forma sistemática selecionar os artigos (Carreño, 2014).

No primeiro momento foram identificados 530 estudos. Após, foram removidos os duplicados no *Mendeley* (n=261), restando 269 documentos para a leitura independente de títulos, resumos e palavras-chaves. Nesta primeira fase de triagem foram excluídos estudos por: (a) não serem artigos de caráter empírico, caracterizando-se como estudos teóricos, teses, capítulos de livro e editoriais de revistas (n=114); e (b) não serem artigos que contemplassem o trabalho decente nas organizações de trabalho (n=49).

Na segunda etapa, por sua vez, foi realizada a leitura independente e completa de 106 estudos. Desta forma, não foram elegíveis artigos por: (a) não estarem disponíveis na íntegra (n=4); (b) não serem estudos que contemplassem o Trabalho Decente a partir do discurso promovido pela OIT, ou que fizessem referência aos ODSs da ONU (n=29) em organizações de trabalho; e (c) não serem dentro da área da psicologia do campo teórico-empírico da POT, caracterizando-se como OPC (n=57) ou Saúde Psicossocial (n=3).

Por fim, foram considerados 13 artigos para a apresentação dos resultados que foram organizados via programa *Microsoft Excel*. A Figura 01 mostra o fluxograma dos procedimentos metodológicos com base no PRISMA-ScR.

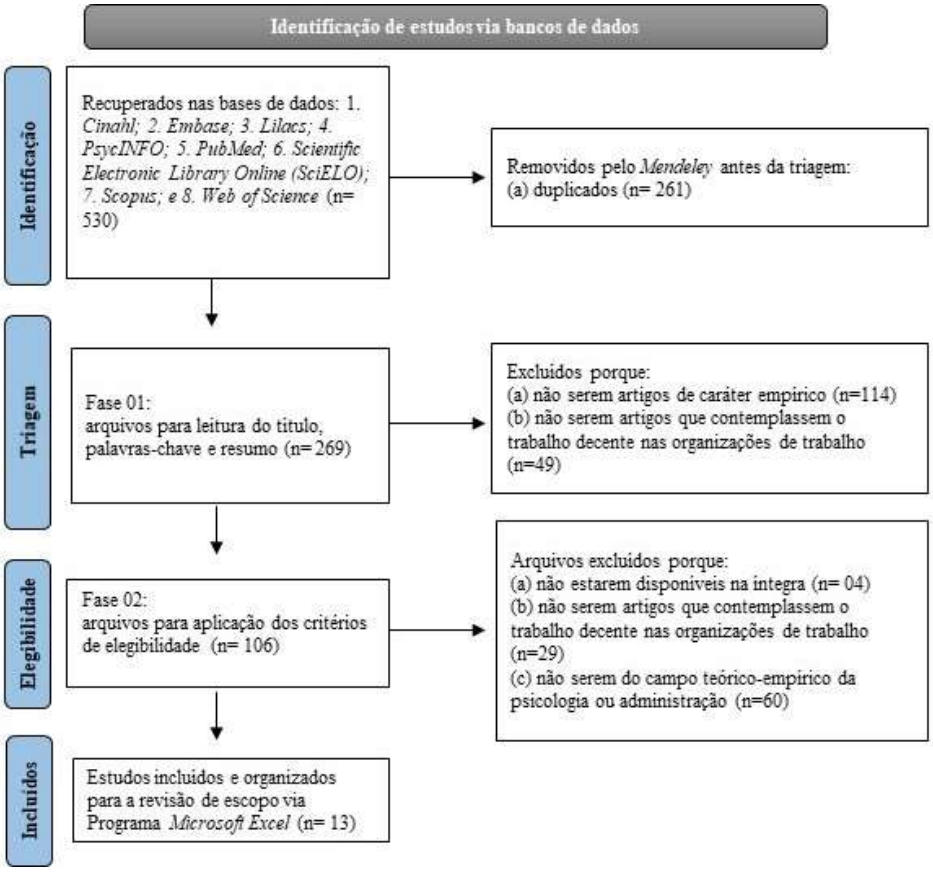


Figura 1. *Fluxograma dos procedimentos metodológicos*

O mapeamento dos dados foi operado pelos autores, com base nos dados relevantes da pergunta de revisão. Desta forma, a tabela de extração dos dados incluiu informações sobre os autores, ano da publicação, revista, qualis, país, método e fenômeno estudado. A discussão foi construída a partir de uma Análise Temática de viés indutivo, portanto os resultados foram analisados por seus possíveis entrelaçamentos, aproximações e distanciamentos entre si (Braun & Clarke, 2006). Destarte, não foram incluídas estatísticas descritivas no processo de síntese, mas apenas extração de dados relevantes para o escopo deste estudo.

RESULTADOS

Conforme Tabela 01, os resultados da análise descritiva apontam que dez artigos adotaram a abordagem quantitativa de pesquisa e três, qualitativa. A coleta e análise de dados foi transversal em todos os treze estudos, não tendo sido encontrada nenhuma pesquisa de

caráter longitudinal. Em relação à classificação da produção intelectual foram encontrados artigos com estratos indicativos de qualidade utilizados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), assim subdivididos: A1 (n= 2); A2 (n=6); e B1 (n=2); sendo que algumas revistas (n=3) foram identificadas somente pelo ISSN.

O espaço temporal entre as publicações dos artigos foi de 5 anos, sendo que o primeiro documento encontrado é de 2016 e, os últimos, de 2021. A classificação anual pelo número de artigos científicos publicados foi: 2018 (n=4), 2021 (n=3), 2020 (n=2), 2017 (n=2), 2019 (n=1) e 2016 (n=1). Verificou-se, ainda, que os países em que foram realizadas pesquisas sobre o Trabalho Decente na área da POT e das organizações foram Portugal e Brasil (n=4), China (n=3), Itália (n=2), Quirquistão (n=1), Bangladesh (n=1) e Nova Zelândia (n=1). Um dos artigos foi realizado com uma amostra de empresários e gestores da Hungria, Japão, Reino Unido e EUA, totalizando os 13 artigos analisados.

Em relação às perspectivas adotadas sobre o Trabalho Decente, dois artigos (n=2) fizeram a relação de Trabalho Decente com o 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, proposto pela ONU (Tuomi et al., 2020; Yao et al. 2017). Os demais estudos (n=11) se apropriaram do conceito de Trabalho Decente, proposto pela OIT.

Mesmo utilizando o descritor “psicologia”, em três idiomas, nas plataformas científicas, prevaleceu uma maior quantidade de trabalhos de caráter interdisciplinar, reunindo dois ou mais pesquisadores com áreas distintas de formação. Somente quatro artigos foram escritos exclusivamente por profissionais da área da psicologia (n=4). O restante dos estudos foram conduzidos, em conjunto ou separadamente, por pesquisadores de outras áreas do conhecimento, como: administração (n=4), finanças e negócios (n=3), ciências sociais (n=2), economia (n=3), turismo (n=2) e gestão de recursos humanos (2).

No campo das organizações, a pesquisa revelou um público alvo de análise bem

diversificado, apesar do conceito de Trabalho Decente ser objeto de pesquisa, especialmente entre trabalhadores menos qualificados e considerados mais vulneráveis (Ferraro et al., 2017). Assim, Ferraro et al. (2018a) pesquisaram como o Trabalho Decente impacta a motivação de trabalhadores do conhecimento altamente especializados; Kahn et al. (2019) pesquisaram como proprietários e gerentes inserem o Trabalho Decente nas práticas de gestão de recursos humanos; Huang et al. (2020) investigaram a percepção de Trabalho Decente em funcionários e supervisores de uma empresa; Tuomi et al. (2020) entrevistaram fundadores e gerentes-gerais de grandes hotéis (2020); Yang et al. (2019) entrevistaram quase sete mil trabalhadores chineses do setor da manufatura.

Em relação à diversidade dos contextos econômicos, a presente revisão encontrou pesquisas em países emergentes e em transição como Bangladesh, Brasil e Quirquistão (Kahn et al., 2019; Ferraro et al., 2017 e 2018c; Graça et al., 2021; Esenaliev & Ferguson, 2018). Na China, país considerado desenvolvido, porém que se industrializou recentemente, o Trabalho Decente também vem recebendo especial atenção dos pesquisadores da POT e de outras áreas que estudam as organizações (Sheng & Zhou, 2021, Huang et al., 2020; Yang et. al., 2019).

Ressalta-se, ainda, que dois artigos apontaram que os países onde ocorreram as pesquisas buscam o cumprimento do Plano de Trabalho Decente elaborado pela própria OIT: Bangladesh (Khan et al., 2018) e China (Yang et. al., 2019).

O resultado da revisão demonstrou que, no campo das organizações, diversas pesquisas relacionam o Trabalho Decente a construtos psicológicos positivos (Tabela 02). Entre os exemplos, citam-se estudos envolvendo engajamento (Graça et al., 2021; Yang et al., 2019), comportamento de voz (Sheng & Zhou, 2021; Huang et al., 2020), satisfação no trabalho e na vida, personalidade pró-ativa (Sheng & Zhou, 2020), desenvolvimento humano (Tuomi et al., 2020), motivação (Ferraro et al. 2017, 2018c) e civilidade relacional (Di Fabio

& Gori, 2016).

Ao tornar o Trabalho Decente indicador organizacional, a partir da perspectiva subjetiva do trabalhador, a POT tem buscado criar instrumentos de medição psicológica. Assim, um dos objetivos da presente revisão foi investigar pesquisas empíricas de validação de instrumentos psicológicos criados a partir do Trabalho Decente.

O primeiro documento encontrado, refere-se à validação do Questionário de Trabalho Decente (QTD) ao contexto italiano (Ferraro et al., 2021). Desenvolvido no campo da POT e baseado inteiramente nos princípios propostos pela OIT, o QTD foi o instrumento mais utilizado entre os estudos selecionados. Das treze pesquisas empíricas analisadas, seis (n=6) utilizam o instrumento de medida, que possui 31 itens, distribuídos em sete dimensões psicológicas.

A segunda validação de instrumento encontrada apresentou um novo construto psicológico a partir do conceito de Trabalho Decente chamado "Civilidade Relacional no Local de Trabalho" (CRLT)" (Di Fabio & Gori, 2016). Conforme os autores, CRLT tem como objetivo construir ambientes de trabalho nas organizações mais seguros e decentes no que se refere à dimensão relacional, responsável por contribuir para o bem-estar e felicidade no trabalho.

Tendo em vista que o Trabalho Decente promove uma abordagem positiva do trabalho (Ferraro et al., 2017), observou-se, também, que pesquisas (n=2) têm utilizado o conceito com base nos pressupostos da Psicologia Positiva (Di Fabio & Gori, 2016; Sheng & Zhou, 2020), subárea da psicologia que estuda o desenvolvimento do potencial humano e a construção de forças e qualidades positivas (Di Fabio & Gori, 2016). Tabela 02.

Discussão

No campo da POT, o conceito de Trabalho Decente vem sendo utilizado como uma espécie de indicador de bem-estar no trabalho e qualidade em várias dimensões da vida do

trabalhador, afinal a "satisfação com a vida aumenta à medida que melhora a qualidade do trabalho" (Esenaliev & Ferguson, 2018, p.350). Os estudos fornecem "evidências indiretas sobre como o trabalho decente contribui para o desenvolvimento das organizações numa perspectiva do comportamento organizacional" (Huang et al., 2020, p.9).

Para Ferraro et al. (2017), ao operacionalizar o conceito de Trabalho Decente, a POT propicia novas práticas de recursos humanos, novas intervenções nos contextos laborais, e novas formas de pensar o mercado de trabalho. No contexto do século XXI, a "gestão dos direitos humanos no local de trabalho é um tópico relevante para os profissionais de recursos humanos" (Ferraro et al., 2021, p.293).

No campo organizacional, observou-se que uma das formas de inserção do Trabalho Decente acontece pelo recorte da qualidade de vida no trabalho (QVT), devido às evidências do impacto causado no bem-estar subjetivo e psicológico dos trabalhadores (Ferraro et al., 2018c). Assim, ao investigar a percepção do trabalhador sobre o que sente ou como percebe seu trabalho, nos mais variados contextos, pode trazer conhecimentos relevantes sobre questões de qualidade de vida e de melhora das configurações de trabalho em prol da satisfação das necessidades humanas (Ferraro et al., 2018c).

Para Ferraro et al., "todos nós sofremos as consequências do déficit de Trabalho Decente e todos nós somos, potencialmente, gatilhos ou promotores de Trabalho Decente em nosso contexto imediato de ação" (Ferraro et al., 2017, p. 519). Assim, o Trabalho Decente deve ser um objetivo social compartilhado por todos os trabalhadores (Ferraro et al., 2018b). Nessa esteira, destaca-se que a POT tem realizado pesquisas empíricas em amostras diversificadas de trabalhadores, bem como em diversos contextos econômicos, principalmente em países emergentes e em transição (Ferraro et al., 2017; Khan et al., 2019; Kim et al., 2019; Sheng et al., 2020; Yang et al., 2019).

Para Esenaliev e Ferguson (2018) é importante que ocorram pesquisas sobre bem-estar em países emergentes, para a criação de medidas mais adequadas em relação à qualidade do trabalho em todos os contextos de vida. Segundo os autores, por exemplo, horas trabalhadas e renda (modelo de "esforço e recompensa") são insuficientes para medir qualidade do emprego e as relações entre trabalho e bem-estar, principalmente em economias em desenvolvimento.

Conforme sugere a pesquisa, dimensões mais amplas, como as "condições gerais de trabalho podem ser mais importantes" que as restritas (Esenaliev & Ferguson, 2018, p.351), como renda e horas trabalhadas. Os pesquisadores ressaltam, ainda, a importância de se discutir objetivos e políticas que visem estimular mais e melhores empregos nos países em desenvolvimento e em transição.

Este foi o mesmo entendimento de Tuomi et al., (2020), ao sugerirem que a percepção de Trabalho Decente pode alterar em relação a países desenvolvidos e países emergentes ou em transição. Os autores também refletiram sobre a renda do trabalhador e ressaltaram a importância de se estabelecer um salário que propicie bem-estar ao trabalhador, e não apenas garanta sua sobrevivência. Ou seja, para qualidade de vida do trabalhador é necessário uma renda decente (Tuomi et al., 2020).

Assim, a pesquisa apontou que no Brasil o peso maior é para renda justa, ambiente de trabalho seguro e estável, bem como proteção social para as famílias dos trabalhadores e um bom plano de saúde. No Reino Unido, os funcionários enfatizaram a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, progressão na carreira, desenvolvimento pessoal e a sensação que seu trabalho contribui positivamente para algo maior (Tuomi et al., 2020).

Entre os achados relevantes da presente revisão está a relação do Trabalho Decente com emoções psicossociais e comportamentos positivos, abrindo "novas possibilidades de operacionalização do conceito, novas práticas de recursos humanos, novas intervenções no

trabalho, além de novas formas de pensar o mercado de trabalho, formal e informal" (Ferraro et al., 2017, p.193). Sob essa perspectiva, emoções positivas dos funcionários (como esperança, autoconfiança e gratidão) serão despertadas (Sheng & Zhou, 2020) ao perceberem Trabalho Decente em suas organizações. Pesquisa de Khan et al. (2018) sugere que as práticas de Trabalho Decente podem estar associadas ao aumento da produtividade do trabalho por meio da melhoria da saúde e do bem-estar dos trabalhadores e do compromisso organizacional (Khan et al., 2018).

Graça et al. (2021) concluiu que as sete dimensões psicológicas de Trabalho Decente predizem positivamente engajamento em suas três dimensões (vigor, dedicação, absorção). A relação entre as dimensões de Trabalho Decente, "oportunidades" e "engajamento", foi a mais forte. Assim, o artigo mostra a relevância de modelos onde as organizações desempenham um papel importante na gestão da carreira de seus funcionários, proporcionando-lhes oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

Conforme os autores, um alto nível de envolvimento do trabalhador fortalece sua contribuição para o propósito organizacional: trabalhadores mais motivados e mais felizes com a vida no local de trabalho, melhoram a produtividade e o ambiente de trabalho (Graça et al., 2021). Como instrumento de medida de engajamento foi utilizada a Escala de Engajamento de Utrecht, uma medida psicológica validada em diversos países.

No segundo artigo que estudou o engajamento no trabalho por meio do Trabalho Decente, o construto foi entendido como um "estado psicológico da mente relacionado a sentimentos, cognições e comportamentos de indivíduos em relação ao seu trabalho" (Yang et al., 2019, p. 557-558). Os autores entendem o engajamento como uma prática de gestão, "fazer engajamento" (Yang et al., 2019, p. 558). Para medir o construto utilizaram a Escala de Macquarie University, que inclui a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional

e a intenção de permanecer. Conforme fundamentação teórica do artigo, quando o trabalhador percebe o apoio organizacional e o cuidado para com ele, tende a retribuir com maior engajamento. Assim, a qualidade na reciprocidade das relações é fundamental para os níveis de engajamento (Yang et al., 2019).

Outro foco de estudo foi a motivação do trabalhador, a partir do Trabalho Decente. Ferraro et al. (2017), exploraram as relações entre Trabalho Decente e Motivação, mediado pelo Capital Psicológico (autoeficácia, otimismo, resiliência e esperança). Segundo eles, a pesquisa indica que as características do Trabalho Decente são altamente motivadoras. “Uma das principais implicações disso é que a inclusão do Trabalho Decente como prioridade na agenda de negócios pode melhorar o bem-estar e o desempenho dos funcionários” (Ferraro et al., 2018c, p.518). Além disso, sugerem que um contexto de Trabalho Decente prediz motivações de trabalho mais autônomas (Ferraro et al., 2017).

Comportamento de voz, que se refere à expressão de ideias, opiniões e informações nas organizações, apareceu relacionado a Trabalho Decente em dois artigos. Sheng e Zhou (2020) pesquisaram o efeito do Trabalho Decente no comportamento de voz, tendo como mediador o sucesso no trabalho (prosperidade) e como papel moderador a personalidade pró-ativa. Como as organizações não podem obrigar os funcionários a ter voz (os funcionários têm que ter a iniciativa para tal), os pesquisadores estudaram como o Trabalho Decente pode induzir emoções positivas no trabalho, a fim de influenciar no comportamento de voz do trabalhador (Sheng & Zhou, 2020).

O comportamento de voz é um tipo de comportamento de cidadania organizacional, e se subdividem em dois tipos: a voz promotora e a voz proibitiva. A primeira se concentra em melhorar o *stato quo* do trabalho e se relaciona com desempenho individual e organizacional; a segunda, concentra-se na disfunção do trabalho. Assim, funcionários engajados em vozes

proibitivas tentam prevenir práticas prejudiciais no trabalho, aprimorando a capacidade de solucionar problemas (Sheng & Zhou, 2020).

Outro estudo que abordou o comportamento de voz, investigou como a satisfação das necessidades básicas, relaciona-se com a percepção de Trabalho Decente, tendo como papel moderador o gênero (Huang et al., 2020). Este foi o único estudo que abordou a questão de gênero no contexto do Trabalho Decente. Conforme Huang et al. (2020), comportamento de voz positivo é quando o trabalhador comunica suas ideias, oferece sugestões e externaliza preocupações que beneficiam a própria organização, principalmente em ambientes competitivos.

De acordo com a literatura apresentada, comportamento de voz positivo é bom para as organizações, pois nem sempre os funcionários se sentem confortáveis em oferecer sua opinião ou suas preocupações sobre questões sérias. Afinal, embora isso possa trazer benefícios organizacionais, podem existir potenciais riscos pessoais devido à incerteza no local de trabalho (Huang et al., 2020).

Outra forma de dar voz aos trabalhadores, estimular a comunicação e fortalecer o diálogo, conforme análise dos artigos, é por meio dos sindicatos, sugestão proposta pela OIT e pela ONU, por meio da Agenda 2030. Segundo Khan et al. (2018), a pesquisa realizada com o setor têxtil de Bangladesh, sugere que os sindicatos devem desempenhar papel importante no monitoramento e aplicação da legislação do local, além de apoiar práticas seguras no local de trabalho. Conforme a pesquisa, as disputas trabalhistas são mais bem resolvidas “por meio do diálogo, negociação e mediação” (p.10).

Outro artigo que trouxe os sindicatos no papel de dar voz aos trabalhadores, além de ressaltar a importância da Gestão de Recursos Humanos (GRH), foi conduzida por Yang et al. (2019). Conforme a pesquisa, GRH é um mecanismo importante para realizar um trabalho

decente e alcançar o bem-estar dos funcionários" (p.553). Além disso, os autores reforçam a "importância da qualidade dos relacionamentos entre administração, funcionários e sindicatos" na definição dos resultados positivos em uma organização (p.553).

Em relação aos artigos que abordaram o assunto sob a perspectiva da Psicologia Positiva, destaque para Di Fabio e Gori (2016). Segundo as autoras, a fim de enfrentar os desafios complexos do século 21, as organizações podem promover estruturas de prevenção primária, criando ambientes saudáveis, decentes e mais felizes, por meio do desenvolvimento da autogestão e da gestão relacional eficaz.

O segundo artigo que utiliza pressupostos da PP, parte da teoria do "ampliar e construir" (Sheng & Zhou, 2020). Conforme fundamentação teórica apresentada, a emoção positiva dos funcionários amplia seus estados e constrói recursos de longo prazo, ou seja, emoções positivas de curta duração ampliam as perspectivas dos indivíduos e ainda auxiliam na construção de recursos de longo prazo (Sheng & Zhou, 2020).

Trabalho Decente é também preocupação dos cientistas que investigam o impacto da automação e da inteligência artificial nas relações no mundo do trabalho. A partir da constatação de que a sociedade de hoje vive a quarta revolução industrial, trazida pelas tecnologias emergentes, Tuomi et al. (2020), buscaram descobrir como a automação pode promover o Trabalho Decente. Conforme os pesquisadores, estima-se que nos próximos anos, 75 milhões de empregos serão substituídos devido à automação.

Por isso, em virtude das mudanças significativas no mundo do trabalho, faz-se necessário "uma nova abordagem para apoiar as transições de cargos, incluindo requalificação e retreinamento" (Tuomi et al., 2020, p.1). O objetivo é de que a transição para a automação seja realizada de forma responsável, inclusiva e sustentável.

Para os pesquisadores, tarefas centradas na criatividade, inteligência emocional ou

tomada de decisão sob condições incertas serão as mais difíceis de automatizar. A "automação resultará no deslocamento de trabalhadores", por isso as organizações deverão "investir em qualificação, requalificação e educação, a fim de preparar a força de trabalho para assumir novas oportunidades apresentadas pela automação, investindo num trabalho sustentável" (p. 11)

Desta feita, o sucesso das propostas do Trabalho Decente depende de sua aplicação prática no dia a dia das pessoas e das organizações. "Todas essas iniciativas são vistas como inspiradas no conceito de responsabilidade social corporativa, mas vão além destes conceitos ao tentar fazer as pessoas e organizações acordarem para a cidadania global" (Ferraro et al., 2018b, p.340).

Entre as intervenções que podem ser promovidas pela POT sob a perspectiva do Trabalho Decente, os artigos dão como exemplo "atrair e reter talentos usando políticas não discriminatórias, reconhecer e remunerar os funcionários de formas adequadas, fornecer sistemas de avaliação de desempenho justo, treinamento e oportunidades de desenvolvimento de carreira, ou aplicação de justiça organizacional" (Ferraro et al., 2021, p. 295).

Sugere-se, ainda, focar no diálogo social e nas relações no ambiente de trabalho. Cita-se, como exemplo, as políticas de "portas abertas", realização de reuniões periódicas entre gerentes e trabalhadores, disponibilização de locais para reclamações, entre outros (Khan et al., 2018). Para apoiar o Trabalho Decente é necessário que as organizações se envolvam em práticas inovadoras de RH e gestão, como o desenvolvimento da liderança ética, gestão inclusiva, oportunidades de desenvolvimento e capacitação para os trabalhadores e acesso à democracia organizacional (Khan et al., 2018).

As organizações podem, ainda, melhorar os contextos laborais, como oferecer ambientes de trabalho seguros, com apoios econômicos, criação de oportunidades de

aprendizagens e com a criação de climas organizacionais não discriminatórios, por exemplo. Cultivar a civilidade no local de trabalho (Di Fabio & Gori, 2016) é outra estratégia para ampliar o Trabalho Decente no ambiente organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em muitas economias, principalmente em países emergentes ou em transição, Trabalho Decente ainda é uma aspiração. Neste contexto, partindo do pressuposto que a concretização de Trabalho Decente é uma responsabilidade coletiva, o artigo oferece subsídios que ressaltam a importância das organizações na garantia de empregos decentes aos seus trabalhadores.

Também verificou-se a importância das agências internacionais e da própria pressão internacional para que países emergentes ou em transição cumpram os padrões de Trabalho Decente. Os artigos ressaltaram a importância do mercado externo pressionar para que os países em transição se alinhem às diretrizes da OIT.

Operacionalizar o conceito de Trabalho Decente a partir de uma perspectiva micro, como a psicologia se propõe, é recente no campo dos saberes. Na POT, o Trabalho Decente tem oportunizado a reflexão de novas formas de pensar o mercado de trabalho, de planejar políticas e práticas de gestão de recursos humanos e de propor intervenções nas organizações.

Entre os achados, verificou-se que Trabalho Decente está relacionado às emoções, habilidades e comportamentos positivos, tais como bem-estar, engajamento, motivação, comportamento de voz, autonomia, capital psicológico, entre outros. Talvez seja por este motivo que a psicologia positiva organizacional esteja se aproximando do conceito de Trabalho Decente como objeto de estudo.

Conforme evidenciado na pesquisa, os benefícios e oportunidades oferecidos pela organização, a partir do conceito de Trabalho Decente e suas dimensões, tendem a ser

"reembolsados" pelos funcionários na forma de comportamentos positivos. Faz-se necessário, portanto, que os formuladores de políticas públicas e as organizações trabalhem de forma sinergética, a fim de investigar as questões sociais do século XXI e redirecionar a atuação de todos os atores envolvidos no mundo do trabalho para a concretização do 8º ODS proposto pela ONU: Trabalho Decente para todos!

A POT deve, portanto, a partir do Trabalho Decente, realizar pesquisas de caráter preventivo e propor sugestões para o mundo do trabalho, na busca da construção de organizações éticas e saudáveis e do bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores. Em especial, a Psicologia Positiva das Organizações e do Trabalho (PPOT) deve compreender o conceito de Trabalho Decente como variável de qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho, atendo-se à importância da construção de recursos e forças individuais e relacionais.

Por último, entre as limitações do presente estudo, sugere-se novas pesquisas teóricas com a ampliação dos descritores de busca. Sugere-se a inclusão de palavras-chaves como gestão de recursos humanos, cidadania organizacional, civilidade relacional, comportamento organizacional, responsabilidade social corporativa, justiça organizacional, entre outras. Além disso, em relação a futuras pesquisas empíricas, observou-se uma grande lacuna nas de caráter longitudinal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Blustein, D. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17. doi: 10.1016/j.jvb.2010.10.004.

Boehs, S.T.M. & Silva, N. (2017). Bem-estar, Felicidade e Satisfação de Vida na Aposentadoria: Construindo reflexões. In: Boehs, Samantha T. M. & Silva, Narbal (orgs.). *Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados* (pp. 208-224) 1. ed. São Paulo: Vetor.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research*

in Psychology, 3(2), 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2013). The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459–477. https://doi.org/10.1093/CJE/BET067

Carreño, M. L. (2014). Análisis comparativo de los gestores bibliográficos sociales Zotero, Docear y Mendeley: características y prestaciones. *Cuadernos de gestión de Información*, *4*, 51-79. Recuperado de https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/219511

Di Fabio, A., & Gori, A. (2016). Assessing workplace relational civility (WRC) witha new multidimensional "Mirror" measure. *Frontiers in Psychology*, 7:890. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00890

Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016). From decent work to decent lives: Positive Self and Relational Management (PS&RM) in the twenty-first century. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–12. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00361.

Esenaliev, D., & Ferguson, N. T. N. (2019). The impact of job quality on wellbeing: Evidence from Kyrgyzstan. *Social Indicators Research*, 144(1), 337–378. doi:10.1007/s11205-018-1998-9

Ferraro, T., Pais, L.; Dos Santos, N.R. (2015). Decent work: An aim for all made by all. *International Journal of Social Sciences*, IV(3), 30–42. doi: 10.20472/ss2015.4.3.003.

Ferraro, T., Dos Santos, N., Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. European Journal of Applied Business Management, 2(1), 77–96. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/303675107_Historical_landmarks_of_decent_work

Ferraro, T., Dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. M. (2017). Decent Work and Work Motivation in Lawyers: An empirical research. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(4), 192–200. doi: 10.17652/rpot/2017.4.13908

Ferraro, T., Pais, L., Dos Santos, N., Moreira, J.M. (2018a). The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour*

Review, 157(2), 243–265. doi: 10.1111/ilr.12039.

Ferraro, T., Moreira, J. M., Dos Santos, N. R., Pais, L., & Sedmak, C. (2018b). Decent work, work motivation and psychological capital: An empirical research. *Work*, 60(2), 339–354. doi:10.3233/WOR-182732

Ferraro, T., Pais, L., Moreira, J. M., & Dos Santos, N. R. (2018c). Decent Work and Work Motivation in Knowledge Workers: the Mediating Role of Psychological Capital. *Applied Research in Quality of Life*, 13(2), 501–523. doi:10.1007/s11482-017-9539-2

Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., Zappalà, S., & Moreira, J. M. (2021). The Decent Work Questionnaire: Psychometric properties of the Italian version. *International Journal of Selection and Assessment*, 29(2), 293-302. doi: 10.1111/ijsa.12328

Gallo, Ó., Gonzales–Miranda, D. R., Roman-Calderon, J. P., & García, G. A. (2020). Decent work and healthy employment: a qualitative case study about Colombian millennials. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(5), 477–495. doi: 10.1108/IJWHM-04-2019-0053

Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Dos Santos, N. R., Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 917–939. doi: 10.1007/s11482-019-09780-7

Huang, W., Shen, J., Yuan, C., & Li, M. (2020). Roles of gender and basic need satisfaction in decent work perception and voice behavior. *Employee Relations*, 43(1), 263–278. doi: 10.1108/ER-03-2020-0107

Khalil, H., Peters, M. D., Tricco, A. C., Pollock, D., Alexander, L., McInerney, P., Godfrey, C. M., & Munn, Z. (2021). Conducting high quality scoping reviews-challenges and solutions. *Journal of Clinical Epidemiology,* 130, 156. doi: 10.1016/j.jclinepi.2020.10.009

Khan, S. I., Bartram, T., Cavanagh, J., Hossain, M. S., & Akter, S. (2018). “Decent work” in the ready-made garment sector in Bangladesh. *Personnel Review*, 48(1), 40–55. doi: 10.1108/PR-01-2018-0001

Kim, Duffy, Lee, S., Lee, J., & Lee, K. H. (2019). Application of the Psychology of Working

Theory With Korean Emerging Adults. *Journal of Counseling Psychology*, 66(6), 701–713. doi: 10.1037/cou0000368.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Brasília, 2015. 202p

Peters, L. (2014). Qualidade vida no trabalho. Gestão de recursos humanos. Enciclopédia de Gestão. Vol 5. Reino Unido. (art. 93)

Salgado, G. N. (2015). *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr

Santos, N.R. (2019). Decent work expressing universal values and respecting cultural diversity:propositions for intervention. *Psychologica*. 1(62), 233-250. doi: 10.14195/1647-8606_62-1_12.

Sehnbruch, K., Burchell, B., Agloni, N. & Piasna, A. (2015). Human development and decent work: why some concepts succeed and others fail to make an impact, *Development and Change*, 46(2), 197-224. doi: 10.1111/DECH.12149

Sheng, X., Zhou, H. (2020). The effect of decent work on voice behavior: The mediating role of thriving at work and the moderating role of proactive personality. Current Psychology. doi: 10.1007/s12144-020-01173-6

Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., ... & Straus, S. E. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation. *Annals of internal medicine*, 169(7), 467-473. doi: 10.7326/M18-0850

Tuomi, A., Tussyadiah, I., Ling, E. C., Miller, G., & Lee, G. (2020). x=(tourism_work) y=(sdg8) while y=true: Automate(x). Annals of Tourism Research, 84. doi:10.1016/j.annals.2020.102978

Yang, W., Nawakitphaitoon, K., Huang, W., Harney, B., Gollan, P. J., & Xu, C. Y. (2019). Towards better work in China: Mapping the relationships between high-performance work systems, trade unions, and employee well-being. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(4), 553–576. doi: 10.1111/1744-7941.12205

Yao, C., Parker, J., Arrowsmith, J., & Carr, S. C. (2017). The living wage as an income range for decent work and life. *Employee Relations*, 39(6), 875–887. doi: 10.1108/ER-03-2017-0071

Tabela 01

Análise descritiva dos estudos encontrados

Nº	Qualis	Ano	País	Método	Trabalho Decente	Área de Conhecimento
1	ISSN	2021	Itália	Quanti	OIT	Psicologia
2	A2	2021	Brasil / Portugal	Quanti	OIT	Psicologia
3	B1	2021	China	Quanti	OIT	Escola de Negócios
4	ISSN	2020	Hungria; Japão; Reino Unido; EUA	Quali	ONU	Administração Gestão de Turismo e Hotelaria
5	A2	2020	China	Quanti	OIT	Economia Administração Escola de Negócios
6	ISSN	2019	China	Quanti	OIT	Recursos Humanos Administração Escola de Negócios
7	A2	2018	Quirquistão	Quanti	OIT	Economia
8	B1	2018	Brasil / Portugal	Quanti	OIT	Psicologia Ciências Sociais
9	A2	2018	Brasil / Portugal	Quanti	OIT	Psicologia Ciências Sociais
10	A1	2018	Bangladesh	Quali	OIT	Administração Gestão, Esporte e Turismo
11	A2	2017	Nova Zelândia	Quali	ONU	Economia Organização e Gestão Psicologia
12	A2	2017	Brasil / Portugal	Quanti	OIT	Psicologia
13	A1	2016	Itália	Quanti	OIT	Psicologia

Nota. Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Tabela 02

Fenômenos psicológicos relacionados ao Trabalho Decente

Nº	Fenômenos psicológicos	Autores
1	Valida, no contexto italiano, o Questionário de Trabalho Decente e suas sete dimensões psicológicas.	Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., Zappalá, S., & Moreira, J. M.
2	Engajamento (vigor, absorção, dedicação), qualidade de vida no trabalho, bem-estar, produtividade, oportunidades e desenvolvimento. Utiliza o Questionário de Trabalho Decente.	Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Santos, N. R. Dos, Ferraro, T., & Berger, R.
3	Sucesso, produtividade, comportamento de voz, proatividade, prosperidade, vitalidade, vigor, esperança, autoconfiança, gratidão, cidadania organizacional. Utiliza o Questionário de Trabalho Decente.	Sheng, X., & Zhou, H.
4	Desenvolvimento humano e sustentável.	Tuomi, A., Tussyadiah, I., Ling, E. C., Miller, G., & Lee, G.
5	Comportamento de voz e necessidades básicas (autonomia, competência e relacionamento).	Huang, W., Shen, J., Yuan, C., & Li, M.
6	Alto desempenho, bem-estar, engajamento, cooperação, clima das relações laborais.	Yang, W., Nawakitphaitoon, K., Huang, W., Harney, B., Gollan, P. J., & Xu, C. Y.
7	Qualidade do trabalho, bem-estar subjetivo, satisfação com a vida.	Esenaliev, D., & Ferguson, N. T. N.
8	Motivação e capital psicológico (autoeficácia, otimismo, resiliência e esperança), bem-estar e desempenho no trabalho. Utiliza o Questionário de Trabalho Decente.	Ferraro, T., Moreira, J. M., Dos Santos, N. R., Pais, L., & Sedmak, C.
9	Motivação e capital psicológico (autoeficácia, otimismo, resiliência e esperança), autonomia e desempenho no trabalho. Utiliza o Questionário de Trabalho Decente.	Ferraro, T., Pais, L., Moreira, J. M., & Dos Santos, N. R.
10	Bem-estar social e econômico, compromisso organizacional.	Khan,S. I., Bartram, T., Cavanagh, J., Hossain, M. S., & Akter, S.
11	Qualidade de vida no trabalho, capacidades humanas.	Yao, C., Parker, J., Arrowsmith, J., & Carr, S. C.
12	Motivação, bem-estar, autodesenvolvimento, autonomia, competência e relacionamentos.	Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. M.
13	Civilidade relacional, autogestão e gestão relacional, respeito, cortesia	Di Fabio, A., Kenny, M. E.

Nota. Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

TRABALHO FEMININO EM HOME OFFICE: impactos ergonômicos e psicossociais

TRABALHO FEMININO EM HOME OFFICE

FEMALE WORK AT HOME OFFICE: ergonomic and psychosocial impacts

EL TRABAJO FEMENINO EN LA OFICINA EN CASA: impactos ergonómicos y psicosociales

FEMALE WORK AT HOME OFFICE

TRABAJO FEMENINO EN LA OFICINA EN CASA

Yasmim Muniz Alves, Sara Jansen Serra, Gracielle dos Santos Santana

RESUMO

A contemporaneidade trouxe consigo modificações diversas ao mundo do trabalho estimuladas pela vivência em um contexto pandêmico que impacta o âmbito laboral. Como uma dessas transformações veio a intensificação da demanda em home office. Para as mulheres, sobretudo, esse contexto laboral multiplicou tarefas e repercutiu sobre sua qualidade de vida. Desta forma, este trabalho teve como objetivo compreender os impactos do home office sobre a ergonomia e a qualidade de vida no trabalho da mulher. A metodologia utilizada foi um estudo exploratório, com revisão narrativa da literatura acerca do tema e seleção de artigos em base de dados como Scielo, periódico CAPES, Biblioteca Virtual de Saúde. Como resultados, ressalta-se que a sobrecarga do cenário laboral, proporcionou um conflito entre a família-trabalho, o que para as trabalhadoras e mães intensificou-se essa problemática, evidenciando uma sobreposição de tarefas para as mulheres, ocasionando consequentemente o elevado desgaste físico e mental para esse público.

Palavras-chave: Ergonomia. Mulheres. Home Office

ABSTRACT

Contemporaneity has brought several changes to the working world stimulated by living in a pandemic context that impacts the work environment. As one of these transformations came the intensification of demand for home office. For women, above evertything, this work context multiplied tasks and had an impact on their quality of life. Thus, this work aimed to understand the impacts of the home office on ergonomics and quality of life at work for women. The methodology used was an exploratory study, with a narrative review of the literature on the

subject and selection of articles in databases such as Scielo, CAPES journal, Biblioteca Virtual de Saúde. As results, it is noteworthy that the overload of the working enviroment provided a conflict between the family/work, which for female workers and mothers intensified this problem, evidencing an overlap of tasks for women, consequently causing high physical and mental exhaustion for that audience.

Keywords: Ergonomics. Women. home office

Resumen

La contemporaneidad ha traído varios cambios al mundo laboral estimulado por vivir en un contexto de pandemia que impacta el ambiente laboral. Como una de estas transformaciones vino la intensificación de la demanda de home office. Para las mujeres, por encima de todo, este contexto laboral multiplicaba las tareas y repercutía en su calidad de vida. Así, este trabajo tuvo como objetivo comprender los impactos del home office en la ergonomía y calidad de vida en el trabajo de las mujeres. La metodología utilizada fue un estudio exploratorio, con revisión narrativa de la literatura sobre el tema y selección de artículos en bases de datos como Scielo, revista CAPES, Biblioteca Virtual de Saúde. Como resultados, se destaca que la sobrecarga del ambiente de trabajo proporcionó un conflicto familia/trabajo, lo que para las trabajadoras y madres intensificó este problema, evidenciando una superposición de tareas para las mujeres, provocando consecuentemente un alto desgaste físico y mental para ese público. .

Palabras clave: Ergonomía. Mujeres. oficina en casa

Por meio do surgimento da globalização são distinguíveis na contemporaneidade, novas concepções econômicas, sociais e tecnológicas, as quais acarretam significativas mudanças no mundo do trabalho. Desse modo, os colaboradores e as organizações, por conseguinte, estão se adequando às recentes formas de seguimento de atividades, à medida que esses se constituem. Dessa forma, tornam a versatilidade e a habilidade de sustentar as transformações nas maneiras de gestão, fundamentais no meio profissional (BARUCH, 2001; ROSA, 2010 citado por RAFALSKI; ANDRADE, 2015).

De acordo com Coneglian (2018), esse contexto adicionado ao crescimento tecnológico, são propensos para a inserção de um novo modelo de trabalho, denominado teletrabalho, o qual apresenta maior flexibilização no meio trabalhista, seguido de um modo de manejo do próprio trabalho, permitindo vinculações mais diretas e flexíveis entre os colaboradores e ainda romper os limites da distância.

Dentro do teletrabalho, existem diversas modalidades como o Home Office, o qual surgiu na década de 70, conhecido como o trabalho em domicílio. Esse se caracteriza pela introdução em um local, sem tamanho ou propriedades determinadas e estabelecido na moradia do trabalhador, com o uso de tecnologias da informação para a execução das atividades (ELLISON, 1999; LIM & TEO, 2000, citado por RAFALSKI; ANDRADE, 2015).

Todavia, o Home Office apesar de apresentar avanços nos moldes trabalhistas, acompanhou-se de impactos na saúde física e mental do indivíduo. Nesse sentido, o presente artigo visa analisar os principais impactos sobre a ergonomia e qualidade de vida no trabalho da mulher em home office, e de que forma as condições de bem-estar no novo espaço laboral foi assegurado. Para clarificar a discussão far-se-á uma discussão acerca dos conceitos do trabalho em Home Office e as questões de gênero nesse contexto, levando em consideração a

pandemia do Covid-19, facilitando a compreensão sobre as dimensões observadas nas publicações identificadas.

1 O TRABALHO EM HOME OFFICE

Nos últimos anos, as revoluções no âmbito das telecomunicações, a ampliação da internet e o avanço da linguagem digital realizaram marcadas modificações na comunicação mundial, sendo as tecnologias da informação e comunicação (TIC) decisórias nas mudanças das pessoas, processamento e transferência da informação, bem como para a rapidez no seu acesso e propagação; na concepção de redes informacionais e na diversidade das maneiras de conectividade. Além disso, com a tecnologia, houve a diminuição da ideia de ter que estar em um local para realizar um trabalho e ter acesso à internet, impactando na atenuação da necessidade de locomobilidade e concluindo na não necessidade do contato presencial em algumas tarefas, o que ocasionou em alterações na organização social e do trabalho (ALVES, 2008).

De acordo com Caetano e Briki (2020), com o desenvolvimento e a propagação da tecnologia, ocorreu-se uma modificação das configurações de trabalho. Com isso, os sujeitos começaram a fazer uso crescente e amplo das ferramentas tecnológicas para executar o trabalho fora do espaço físico laboral, tendo-se o trabalho remoto. Dessa forma, denomina-se como Home Office o trabalho que é realizado e oportunizado por meio das tecnologias da informação (TI), sendo efetivados à domicílio/à distância, permeado por aparelhos eletrônicos, como computadores e celulares com acesso à internet (BRIDI, BOHLER. ZANONI, BRAUNERT, BERNARDO, MAIA,...BEZERRA., 2021).

Em 2017, no Brasil, foi normatizado através da reforma trabalhista, o trabalho em Home Office, propiciando maior segurança das empresas em âmbito jurídico, para a inserção

desse modelo nas organizações. Dessa maneira, com o contexto da pandemia da Covid-19, deu-se a necessidade das empresas realizarem o trabalho remoto, para diminuir os riscos de contaminação do vírus. No Brasil, 43% das organizações aderiram em uma semana a esse modelo. Além disso, no estado Brasileiro, bases de 2019 informaram que 3.8 milhões de indivíduos estavam trabalhando em home office neste período, onde próximo a metade dos estabelecimentos adotaram alguma modalidade de trabalho flexível, a qual apresentou umas expensas de 47% entre os anos de 2016 e 2019 (CAETANO, BRIKI, 2020).

Segundo a pesquisa realizada por Nascimento, Torres e Nery (2020), as pessoas relataram vantagens desse trabalho em Home office, como a flexibilidade no horário de serviço, alegando que podem conciliar a atividade laboral com as domésticas e acadêmicas, sem acometer o seu rendimento, tornando-o ainda melhor, sem interrupções. Ademais, alegaram que diminui e ou/ elimina o tempo gasto no deslocamento, visto que em muitas cidades, há um intenso congestionamento. Outra vantagem pontuada pelos entrevistados foi a maior inserção do público deficiente, idoso e mulheres, expondo que nos casos de deficientes que possuem dificuldade em trabalhar por motivos físicos e/ou sociais, e não conseguem vaga no local que residem, podem conseguir um emprego em outra cidade e trabalhar em um ambiente que já se adaptou, como a sua casa.

Todavia, o Home office apresenta impactos a qualidade de vida do sujeito, principalmente ao público feminino que são mães, pois consoante a Castro (2013), para muitas mulheres, a probabilidade de trabalhar em sua moradia se mostra como um modo de aliar o trabalho e família, enquanto para os homens esse modelo é relacionado ao trabalho com mais comodidade e rendimento.

2 O TRABALHO FEMININO EM HOME OFFICE E OS IMPACTOS NA QUALIDADE DE VIDA

A inserção da mulher no cenário do trabalho aconteceu em decorrência da demanda de sua participação no complemento da renda familiar, iniciando na Revolução Industrial, onde a mão-de-obra feminina começa a ser aproveitada pelas fábricas, com o sentido de diminuir os gastos com os salários, além de regular essa nova categoria de trabalhadoras que estão adentrando na produção (BAYLÃO, SCHETTINO, 2014).

No Brasil o progresso urbanístico bem como a ampliação da industrialização favoreceu para um ambiente benéfico à inserção de novos trabalhadores no mercado de trabalho, incluindo o sexo feminino (MARCACINE, CASTRO, CASTRO, MEIRELLES, HAAS, WALSH, 2019). Desde então, é notável observar que os problemas também se intensificaram na vida destas mulheres que passaram a ocupar o espaço laboral, pois continuam sendo as principais encarregadas pelos cuidados com o lar, com os filhos, com o cônjuge e com os demais familiares (BRUSCHINI, 2007).

Com a chegada da pandemia do Covid-19, a utilização da modalidade de trabalho home office se intensificou, e os trabalhadores e familiares tiveram que se adequar à nova conjuntura. Os afazeres do lar se multiplicaram em virtude do afastamento dos trabalhadores domésticos; escolas e instituições de ensino superior adotaram o ensino a distância, por meio de aplicativos digitais, além de reuniões sociais e a prática de exercícios físicos sendo realizados a distância (LEMOS, BARBOSA, MONZATO, 2020).

Percebe-se que, anterior à pandemia do Covid-19, a mulher, geralmente, já adequava extensas horas de trabalho, ajustando profissão, atividades domésticas e a maternidade. O que com a chegada da pandemia e o isolamento social reforçou novamente foi

a acentuação dessas duradouras jornadas de labor, fazendo manifestar um novo contexto muito mais desafiador para a categoria (OLIVEIRA, NASCIMENTO, MATOSO, SOARES, 2020).

Um estudo realizado pelo IBGE (2019), indica que o índice de execução de tarefas domésticas das mulheres foi de 92,2%, e em contrapartida, os homens configuram 78,2%, indicando uma desproporção de tempo e energia, desencadeando maiores adversidades para as mulheres dedicarem-se à área profissional. O conflito trabalho/família pode ser compreendido como uma sucessão de pressões que decorrem do desempenho de papeis, profissional e individual, e que em um determinando momento um desses fazeres entra em conflito com o outro, onde pode-se observar que as mulheres sofrem bem mais essas pressões, especialmente quando são mães (LEMOS, BARBOSA, MONZATO, 2020).

Os trabalhadores que aderiram ao home office, diversas vezes tiveram que rearranjar os horários de trabalho, além de possuir elevadas chances de interrupções e distrações com a presença da família que também se encontra em casa devido à pandemia (SPURK, STRAUB, 2020). Segundo Melo (2021), o tempo despendido para a realização das tarefas domésticas reflete uma relação de poder sobre as mulheres, determinando seu cotidiano. Diante disso, quanto mais tarefas do lar, necessitará de mais tempo para a realização das mesmas, gerando como consequências menos tempo para o descanso, para a vida pessoal, onde as mulheres que possuem um trabalho remunerado também são destinadas ao trabalho doméstico, evidenciando a jornada dupla dessa trabalhadora.

De acordo com a Associação Internacional de Ergonomia (IEA) Ergonomia consiste na disciplina que estuda a relação do ser humano com outros elementos do ambiente de trabalho (sistema) e a profissão, visando a melhoria do bem-estar do ser humano e consequente melhoria do desenvolvimento de toda a sistemática do trabalho (BRASIL, 2020).

Com o home office, os trabalhadores tiveram que se adequar ao “novo normal”, onde os escritórios domésticos devem ser configurados adequadamente para garantir que os trabalhadores não sintam desconforto ou se machuquem. Callai (2021) em sua pesquisa sobre adaptação do home office, onde observou-se que na maioria dos relatos daqueles colaboradores que responderam não possuir estação de trabalho e cadeira adequados no seu espaço laboral, fazem uso da mesa de jantar e cadeira sem regulagens, sinalizando constantes dores na coluna, por não possuírem um orçamento para aquisição desse aparato.

Investigando a qualidade de vida das trabalhadoras, é possível apontar as alterações essenciais para o fomento do bem-estar, pois conforme o espaço se encontra modificado, a categoria pode enfrentar uma variedade de transtornos que até mesmo poderão prejudicar suas funções e atribuições no trabalho (FERNANDES, MIRANZI, IWAMOTO, TAVARES, SANTOS, 2010).

3 METODOLOGIA

Com o objetivo de identificar os impactos da ergonomia e da qualidade de vida no trabalho feminino realizado em Home Office, bem como sinalizar as consequências físicas e psicológicas para a mulher nessa conjuntura, foi realizada uma pesquisa exploratória de aspecto analítico e crítico, por meio de uma pesquisa bibliográfica em fontes específicas, através de artigos e dissertações sobre as condições de trabalho do gênero feminino na modalidade Home Office que propiciam impactos biopsicossociais da categoria.

Foram examinados artigos e dissertações nos bancos de busca dos Periódicos Capes, Scielo, Biblioteca Virtual em Saúde, bancos de teses e dissertações a partir dos descritores “Home Office”, “trabalho feminino”, “qualidade de vida” ou “Impactos ergonômicos e psicológicos” no título. Foram selecionados artigos com base nos descritores, nos anos de 2019 a 2022.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em relação às publicações analisadas, percebe-se que a categoria trabalhada, vem historicamente atrelada ao trabalho doméstico como sendo uma função apenas feminina, o que culturalmente se alastra até a contemporaneidade. A carga laboral para as mulheres que estavam trabalhando em home office na quarentena do Covid-19, foi elevada, não somente pelas demandas organizacionais, mas também pelas demandas domésticas e familiares (LEMOS, BARBOSA, MONZATO, 2020).

Segundo a pesquisa desenvolvida por (Bridi, Bohler. Zanoni, Braunert, Bernardo, Maia, ... Bezerra (2021), que investigava as condições do trabalho remoto, percebeu-se um aumento de 113,69% de trabalhadores que realizavam suas atividades laborais por mais de 8 horas diárias no trabalho remoto. Estudando ao mesmo tempo os resultados obtidos sobre ritmo e qualidade de trabalho, apresentou-se que do total dos respondentes, 48,45% julgaram que o ritmo de trabalho ficou intenso no trabalho remoto e 87,2% responderam que a qualidade do trabalho no modo presencial é melhor ou igual ao trabalho em home office.

Para as mulheres, as adversidades em aliar os campos do trabalho e da família, e por consequência todas as funções relativas a eles, se direciona as questões de gênero, onde o comprometimento em realizar as atividades de cuidar do lar e dos filhos recai sobre elas, podendo ocasionar esgotamento emocional, baixo desempenho, estresse, angústia, depressão, ansiedade, raiva, burnout (VILELA, LOURENÇO, 2020), corroborando com os achados de Lemos, Barbosa, Monzato (2020) afirmando que existe indícios de que, para aqueles que têm filhos menores de idade, os elementos do trabalho ocupam o espaço familiar, por vezes de maneira positiva, levando em consideração os aspectos econômicos, e, outras vezes, de forma negativa, pois o tempo dedicado ao trabalho limita a atenção à família.

O espaço laboral pode ser avaliado por diversos aspectos, onde um dos mais significativos é o estudo da segurança e saúde no trabalho, do qual o bem-estar do colaborador deve ser assegurado, propiciando a elaboração de suas tarefas com condições básicas de saúde. O ambiente de trabalho é percebido em diversas circunstancias, como a situação das instalações, o estado do mobiliário, os equipamentos utilizados (BRASIL, 2020).

De acordo com Antunes e Fischer (2021), a alta demanda de produção incompatível com a carga horária laboral e as pressões e cobranças demasiadas por batimento das metas, foram os pontos evidenciados em sua pesquisa acerca dos efeitos do home office, ressaltando assim, a demanda de atenção das políticas públicas quanto aos perigos de precarização do trabalho, o que pode acarretar em sobrecarga, fadiga e estresse.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível observar as mudanças que a inserção do trabalho remunerado no espaço doméstico causou na vida dos sujeitos, principalmente na rotina da mulher. A maioria dos trabalhadores não possuíam estrutura física para a realização do trabalho, utilizando móveis inadequados para tal situação, além da ausência de saberes acerca de ergonomia, as tarefas do lar, o cuidado com os filhos, a insegurança e o medo da situação pandêmica que se vivencia, fez com que problemas de saúde física e psicológica se agravassem.

Os resultados obtidos permitiram compreender que a categoria estudada ainda possui uma responsabilidade, imposta pela sociedade, ativa quanto aos cuidados domésticos, intensificando uma tripla jornada de trabalho.

Com a criação de um espaço laboral dentro da dependência pessoal do colaborador possibilitou um aumento dos conflitos familiares, uma sobrecarga de horas de trabalho, evidenciando mais de 8 horas de realização de atividades, implicando em uma dificuldade de

separação das funções, além de uma falta de incentivo das organizações em preparar o espaço laboral para esse colaborador, rebaixando a sua qualidade de vida no trabalho. Neste sentido, de acordo com Durães, Bridi e Dutra (2021), as crises no sistema capitalista refletem de forma imediata e precisa no trabalho, no mercado de trabalho e no direito protetivo do trabalho. Ainda segundo os autores, em diversos países desenvolvidos a classe trabalhadora vivencia um processo imenso de precarização do trabalho, através da piora efetiva nas categorias de contratação do trabalho, que se propaga afetando a qualidade do emprego e alterando os sistemas protetivos.

REFERÊNCIAS

Alves, D. A. (2008). *Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho* (Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre). Recuperado de https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/13577/000641078.pdf?sequence=1&isAllowed=y

AntuneS, E. D; Fischer, F. M. (2021). Home office, teletrabalho ou trabalho remoto? A importância da ergonomia quando o trabalho se mudou para casa. *Engenharia de produção: além dos produtos e sistemas produtivos,* v. 2, n. 13, p.149-154. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/350026774_home_office_teletrabalho_ou_trabalho_remoto_a_importancia_da_ergonomia_quando_o_trabalho_se_mudou_para_casa

Baylão, A. L. S., Schettino, E. M. O. (2012). A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In *XI Simpósio de Excelência em Gestão e tecnologias.* [S.l.]. Recuperado de https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf

Brasil. (2020). *Cartilha de ergonomia: aspectos relacionados ao posto de trabalho*. (p.1-28). Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas. Brasília: Ministério da Saúde. Recuperado de https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/guia_orientacoes_ergonomicas_trabalho_remoto.pdf

Bridi, M., Bohler. F. R., Zanoni, A. P., Braunert, M. B., Bernardo, K. A. S., Maia, F. L., ... Bezerra, G. U. (2021). *O home office no contexto da pandemia do COVID-19*. Paraná, PR. Recuperado de https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf

Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos**.** *Cadernos de Pesquisa*, vol. 37, n. 132, p. 537-572. Recuperado de https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYCJQvGnnFWWjcyWKQrc/?format=pdf&lang=pt

Caetano, A., Brik, A. (2020). *Além do remoto: os próximos passos do trabalho flexível*. Edição do Autor. Instituto Trabalho Portátil. Curitiba/São Paulo.

Callai, T. S. (2021). *Ergonomia no home office: adequação a NR 17 durante a pandemia de covid-19*. (Monografia, Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis). Recuperado de https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/17545/1/Monografia_Tamires_Callai.pdf

Castro, B. (2013). *Afogados em contratos: as relações de trabalho no setor de TI* (Tese doutorado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas). Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/BarbaraCastro/publication/313164534_Afogados_em_contratos_o_impacto_da_flexibilizacao_do_trabalho_nas_trajetorias_dos_profissionais_de_TI/li

nks/5891c7ccaca272f9a5580f91/Afogados-em-contratos-o-impacto-da-flexibilizacao-do-trabalho-nas-trajetorias-dos-profissionais-de-TI.pdf

Coneglian, T. (2018) *Trabalho Home Office: Possíveis implicações à subjetividade do trabalhador.* Recuperado de https://npd.uem.br/eventos/assets/uploads/files/evt/6/trabalhos/6_16_1523840379.pdf

Fernandes, J. S., Miranzi, S. S. C., Iwamoto, H. H., Tavares, D. M. S., Santos, C. B. (2010). Qualidade de vida dos enfermeiros das equipes de saúde da família: a relação das variáveis sociodemográficas. *Texto & Contexto Enferm*. (p. 434-442). https://doi.org/10.1590/S0104-07072010000300004

Ibge (2019). *Pesquisa traz dados referentes à divisão de tarefas domésticas*. Brasília, DF. Recuperado de https://www.cnm.org.br/comunicacao/noticias/pesquisa-traz-dados-referentes-a-divisao-de-tarefas-domesticas

Lemos, A. H. C., Barbosa, A. O., Monzato, P. P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas,* FGV EAESP. vol. 60, n. 6. São Paulo, SP. Recuperado de https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?format=pdf&lang=pt

Marcacine, P. R., Castro, S. S., Castro, S. S., Meirelles, M. C. C. C., Haas, V. J., Walsh, I. A. P. (2019). Qualidade de vida, fatores sociodemográficos e ocupacionais de mulheres trabalhadoras. *Ciência & Saúde Coletiva*. (p. 749-760). Recuperado de https://www.scielo.br/j/csc/a/PdfPVrNTzxwRQK5V3j6fqNy/?lang=pt

Melo, K. C. R. (2021). *Os impactos do home office na vida das mulheres trabalhadoras antes e durante a pandemia de COVID-19, no Brasil: uma revisão sistemática da literatura*.

(Trabalho de conclusão de curso, Faculdade de Gestão e Negócios, UFU, Minas Gerais). Recuperado de https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33656/4/ImpactosHomeOffice.pdf

Nascimento, A., Torres, L., Nery, S. (2020). Home Office: Prática de trabalho promovida pela pandemia do COVID-19. In *XVII Simpósio de excelência em gestão e tecnologia.* [S.l.] Rio de Janeiro. Recuperado de https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf

Oliveira, M. M. F., Nascimento, L. N. A., Matoso, R. B., Soares, E. P.P. (2020). O isolamento social imposto pelo Covid 19, a jornada diária de mulheres e a utilização das tecnologias. *SCIAS Edu., Com., Tec.,* Belo Horizonte, v.2, n.2, (p. 251-263). Recuperado de https://revista.uemg.br/index.php/sciasedcomtec/article/view/5115/3271

Rafalski, C.J.; Andrade, A. L. (2015). Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas psicol*. vol.23 no.2 Ribeirão Preto, SP. http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-1

Spurk, D.; Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behav*ior, *119*, (p. 1-4). https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435

Vilela, N. G. S., Lourenço, M. L. (2020). Percepções das mulheres trabalhadoras sobre a relação trabalho-família: contribuições qualitativas da indústria brasileira. *Revista de Administração de Roraima*, UFRR, vol. 10. (p.1-29). Boa Vista, RR. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8077771

TRABALHO PRESCRITO E REAL EM PSICOLOGIA HOSPITALAR: REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

O TRABALHO EM PSICÓLOGIA HOSPITALAR

PRESCRIBED AND REAL WORK IN HOSPITAL PSYCHOLOGY: A SYSTEMATIC REVIEW OF THE LITERATURE

WORK IN HOSPITAL PSYCHOLOGY

TRABAJO PRESCRITO Y REAL EN PSICOLOGÍA HOSPITALARIA: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA

TRABAJO EN PSICOLOGÍA HOSPITALARIA

CAROLINA DE SOUZA WALGER, CAROLINE DO ROCIO LUIZ, Camila Brunin

RESUMO

O trabalho busca compreender sobre a realidade do trabalho do psicólogo que atua em Psicologia Hospitalar. Traça-se como objetivo identificar e analisar publicações nas áreas de Psicologia e Administração no Brasil que versam sobre o tema do trabalho real de psicólogos que atuam em psicologia hospitalar no país. A estratégia de aproximação com essa temática foi a realização de uma revisão sistemática de literatura (RSL) conforme método PRISMA. Foram identificados 272 artigos e selecionados 16 para comporem a RSL. A análise permitiu caracterizar quatro temáticas: (i) competências e perfil do psicólogo hospitalar; (ii) o papel do psicólogo em sua atuação nas instituições hospitalares; (iii) a formação do psicólogo hospitalar; (iv) vivências e subjetividade de psicólogos que atuam em psicologia hospitalar. O trabalho identifica contradições entre trabalho prescrito e real dos psicólogos hospitalares e propõe reflexões críticas no âmbito do papel da psicologia hospitalar e da formação desse profissional.

Palavras-chave: Psicologia Hospitalar; Trabalho Real e Trabalho Prescrito; Revisão Sistemática de Literatura.

SUMMARY

The work seeks to understand the reality of the work of the psychologist who works in Hospital Psychology. The objective is to identify and analyze publications in the areas of Psychology and Administration in Brazil that deal with the theme of the real work of psychologists who work in hospital psychology in the country. The approach strategy with this theme was to carry out a systematic literature review (RSL) according to the PRISMA method. 272 articles were identified and 16 were selected to compose the RSL. The analysis allowed us to characterize four themes: (i) competencies and profile of the hospital psychologist; (ii) the role of psychologists in their work in hospital institutions; (iii) the training of the hospital psychologist;

(iv) experiences and subjectivity of psychologists who work in hospital psychology. The work identifies contradictions between the prescribed and actual work of hospital psychologists and proposes critical reflections on the role of hospital psychology and the training of this professional.

Keywords: Hospital Psychology; Actual Work and Prescribed Work; Systematic Review of Literature.

RESUMEN

El trabajo busca comprender la realidad del trabajo del psicólogo que actúa en la Psicología Hospitalaria. El objetivo es identificar y analizar publicaciones en las áreas de Psicología y Administración en Brasil que traten el tema del trabajo real de los psicólogos que actúan en la psicología hospitalaria en el país. La estrategia de abordaje con este tema fue realizar una revisión sistemática de la literatura (RSL) según el método PRISMA. Se identificaron 272 artículos y se seleccionaron 16 para componer la RSL. El análisis permitió caracterizar cuatro temas: (i) competencias y perfil del psicólogo hospitalario; (ii) el papel de los psicólogos en su trabajo en las instituciones hospitalarias; (iii) la formación del psicólogo hospitalario; (iv) experiencias y subjetividad de psicólogos que actúan en psicología hospitalaria. El trabajo identifica contradicciones entre el trabajo prescripto y el real de los psicólogos hospitalarios y propone reflexiones críticas sobre el papel de la psicología hospitalaria y la formación de este profesional.

Palabras llave: Psicología Hospitalaria; Trabajo Real y Trabajo Prescrito; Revisión Sistemática de la Literatura.

Segundo Caderno Temático de Psicologia Hospitalar do CRP- PR (2016), a psicologia hospitalar foi reconhecida como especialidade em 2001 no Brasil, foi regulamentada pela

Resolução do Conselho Federal de Psicologia nº 13/2007, esta resolução consagra muitos anos de trabalho dos psicólogos hospitalares, além disso, possibilita a defesa das peculiaridades da prática nesse contexto. A criação da Comissão de Psicologia Hospitalar do CRP-PR aconteceu no mesmo ano da regulamentação da especialidade pelo CFP, era formada por psicólogos do estado do Paraná que atuavam há mais de dez anos no Hospital de Clínicas da UFPR em Curitiba.

No Manual de Psicologia Hospitalar- Coletânea ConexãoPsi- Série Técnica do CRP-PR (2007) é descrito como objetivo geral da psicologia hospitalar o seguinte: "acolher e trabalhar com pacientes de todas as faixas etárias, bem como suas famílias, em sofrimento psíquico decorrente de suas patologias, internações e tratamentos" (Manual de Psicologia Hospitalar- Coletânea ConexãoPsi- Série Técnica do CRP-PR, 2007, p. 23). Além disso, a psicologia hospitalar tem objetivos específicos na área assistencial como: assistir ao paciente, família e equipe de saúde, triagem, avaliação diagnóstica, psicodiagnóstica, formulação e aplicação de protocolos, realização de interconsultas, atuação psicoterapêutica individual e em grupo, orientação psicológica a família e a equipe, realização de grupos operativos com as equipes de enfermagem e registro de dados. No âmbito do ensino, os objetivos específicos são: realização de supervisão e leitura técnica com estagiários, realização de cursos de formação e pós-graduação, capacitação e orientação para acadêmicos e profissionais. Já os objetivos específicos no âmbito da pesquisa são relacionados à elaboração de pesquisas e publicações cientificas na área da saúde (Manual de Psicologia Hospitalar- Coletânea ConexãoPsi- Série Técnica do CRP-PR, 2007).

De acordo com a Resolução CFP nº 13/2007, a(o) Psicóloga(o) especialista em Psicologia Hospitalar atua em:

> Instituições de saúde, participando da prestação de serviços de nível secundário ou terciário da atenção à saúde. Atua também em instituições de ensino superior e/ou centros de estudo e de pesquisa, visando o aperfeiçoamento ou a especialização de

> profissionais em sua área de competência, ou a complementação da formação de outros profissionais de saúde de nível médio ou superior, incluindo pós-graduação lato e stricto sensu. Atende a pacientes, familiares e/ou responsáveis pelo paciente; membros da comunidade dentro de sua área de atuação; membros da equipe multiprofissional e eventualmente administrativa, visando o bem-estar físico e emocional do paciente; e, alunos e pesquisadores, quando esses estejam atuando em pesquisa e assistência. Oferece e desenvolve atividades em diferentes níveis de tratamento, tendo como sua principal tarefa a avaliação e acompanhamento de intercorrências psíquicas dos pacientes que estão ou serão submetidos a procedimentos médicos, visando basicamente a promoção e/ou a recuperação da saúde física e mental. Promove intervenções direcionadas à relação médico/paciente, paciente/família, e paciente/paciente e do paciente em relação ao processo do adoecer, hospitalização e repercussões emocionais que emergem nesse processo. O acompanhamento pode ser dirigido a pacientes em atendimento clínico ou cirúrgico, nas diferentes especialidades médicas. Podem ser desenvolvidas diferentes modalidades de intervenção, dependendo da demanda e da formação do profissional específico; dentre elas ressaltam-se: atendimento psicoterapêutico; grupos psicoterapêuticos; grupos de psicoprofilaxia; atendimentos em ambulatório e Unidade de Terapia Intensiva; pronto atendimento; enfermarias em geral; psicomotricidade no contexto hospitalar; avaliação diagnóstica; psicodiagnóstico; consultoria e inter consultoria. No trabalho com a equipe multidisciplinar, preferencialmente interdisciplinar, participa de decisões em relação à conduta a ser adotada pela equipe, objetivando promover apoio e segurança ao paciente e família, aportando informações pertinentes à sua área de atuação, bem como na forma de grupo de reflexão, no qual o suporte e manejo estão voltados para possíveis dificuldades operacionais e/ou subjetivas dos membros da equipe (CFP 13/2007. p.21-22).

Sendo assim, a partir das múltiplas demandas de atuação relacionadas ao psicólogo hospitalar, juntamente com as vivências que experienciei como psicóloga hospitalar em uma unidade hospitalar que atua nas áreas de trauma e emergência, materno-infantil, saúde do trabalhador e infectologia é que surgiram as perguntas de pesquisa que motivaram este estudo, tais como: *Qual é o cenário de atuação do psicólogo hospitalar no Brasil? Como é o contexto de trabalho destes profissionais? O trabalho prescrito, isto é, aquilo que o CRP preconiza que seja o trabalho destes psicólogos, condiz com o trabalho real que realizam/vivenciam nos hospitais?* Tem-se a partir disso que este trabalho busca compreender sobre o trabalho real de psicólogos que atuam em Psicologia Hospitalar. Como forma de aproximação com essa temática, traça-se como objetivo deste trabalho o seguinte: identificar e analisar publicações nas áreas de Psicologia e Administração no Brasil que versam sobre o tema da atuação de psicólogos hospitalares no país, buscando sistematizar o que concluíram sobre a realidade de trabalho destes profissionais.

Dessa forma, a estratégia de aproximação com essa temática foi a realização de uma revisão sistemática de literatura (RSL) que possibilitasse identificar e sistematizar o que já existe de publicação científica sobre o assunto. Os objetivos específicos deste estudo se concentram em: a) mapear os artigos em Psicologia e Administração que abordam a temática da atuação profissional do psicólogo hospitalar; b) sistematizar através de categorias os temas recorrentes para então; c) descrever e analisar a realidade de trabalho de psicólogos que atuam em hospitais do Brasil.

Gaulejac (2007) menciona que a análise crítica do mundo contribui para a construção do imaginário social diferente. Portanto, somente a partir do conhecimento é possível a transformação do que se deseja. Nesse sentido, justifica-se a importância desse estudo como forma de subsidiar processos de conscientização e transformação da categoria profissional em questão. Além disso, propõe um avanço para o estudo da Psicologia Hospitalar no Brasil ao buscar compreender seu trabalho real, sua prática e as vivências do psicólogo nesta área. A relevância de se conhecer sobre o que já existe publicado nas áreas de Psicologia e Administração no Brasil sobre a atuação do profissional psicólogo hospitalar possibilita a identificação de aspectos de melhoria para prática e atuação, bem como discussões que garantam qualidade de vida e o fortalecimento da categoria.

Neste artigo o leitor encontrará o seguinte conteúdo, assim estruturado: além desta seção (i) de apresentação da temática dos objetivos e justificativa da pesquisa, na seção seguinte será apresentado sobre (ii) os procedimentos metodológicos de pesquisa. Na sequência será apresentada (iii) a análise dos artigos encontrados e finalmente, a última seção do artigo é dedicada às (iv) considerações finais que contemplam possibilidades de futuras pesquisas na área.

Procedimentos Metodológicos

Com o objetivo de compreender o estado da arte da publicação nas áreas de Psicologia e Administração no Brasil sobre o tema do profissional psicólogo hospitalar no país, foi realizada uma revisão sistemática de literatura, cabe destacar os aspectos técnicos da pesquisa realizada:

O **desenho de pesquisa** adotado é uma revisão sistemática de literatura adaptada do método Principais Itens para Relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises PRISMA (Galvão, Pansani e Harrad, 2015) detalhes sobre a operacionalização do método PRISMA podem ser encontrados no trabalho de Galvão, Pansani e Harrad (2015).

Quanto às **fontes de informação** (Galvão, Pansani & Harrad, 2015) foram realizadas buscas de artigos publicados no Brasil e disponibilizados para acesso em três diferentes plataformas digitais: Portal de Períodicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC), Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL) e Biblioteca Virtual em Saúde- Psicologia Brasil (BVS-Psi Brasil). A escolha pelas plataformas ocorreu por dois motivos: (i) possibilidade de pesquisar produções sobre a temática da atuação do psicólogo hospitalar no Brasil; (ii) por se tratarem de portais de acesso público e gratuito.

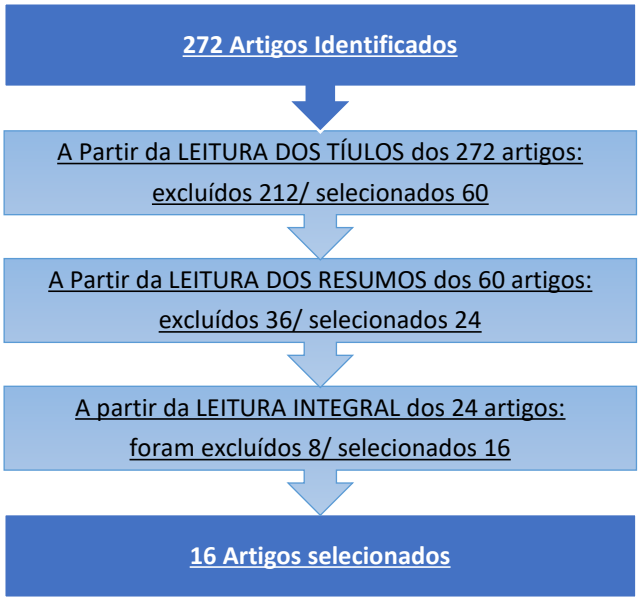
As buscas foram realizadas durante o mês de setembro e outubro de 2021. Os termos e conectivos lógicos utilizados foram os seguintes: “trabalho” and “psicólogo” and “hospitalar”, “psicólogo” and “hospital”, “psicologia hospitalar” and “profissão”, “história” and “psicólogo” and “hospitalar”, “psicologia hospitalar” and “Brasil”, esse procedimento foi realizado em todos os índices das plataformas supracitadas. Na base BVS-Psi Brasil foi optado por selecionar apenas periódicos técnico- científicos. Na base SPELL não foram encontrados artigos com os conectores definidos para a revisão deste trabalho. Nesta primeira etapa de busca foram identificados 272 artigos.

Quanto aos critérios de elegibilidade e o processo de seleção dos estudos para integrarem a RSL (Galvão, Pansani & Harrad, 2015), tem-se que, após a realização da leitura dos títulos dos 272 artigos, foram excluídos os artigos duplicados e os que não estavam condizentes com o objetivo de pesquisa do trabalho em questão, como artigos que abordam técnicas para atuação do psicólogo hospitalar ou que versam sobre abordagens específicas da psicologia no contexto hospitalar. A partir deste filtro foram selecionados 60 artigos.

Depois disso, foi realizada a leitura dos resumos dos 60 artigos e selecionados apenas os artigos científicos, de autores brasileiros, que discorrem sobre o trabalho do psicólogo hospitalar. Dessa etapa de seleção foram identificados 24 trabalhos.

Por fim, foi realizada a leitura dos 24 trabalhos na integra, tendo sido excluídos 8 trabalhos que não se relacionavam ao tema do trabalho real do psicólogo hospitalar, e sendo selecionados assim totalizando 16 artigos a serem revisados no presente estudo.

Figura 1: Fluxo de identificação e seleção dos artigos que compõe a RSL.



Procedeu-se então com o processo de coleta de dados, isto é, de **extração de dados dos artigos selecionados** (Galvão, Pansani & Harrad, 2015). Os 16 artigos selecionados para

comporem a revisão sistemática de literatura foram lidos na íntegra e a partir disso foram estabelecidos eixos de análise de forma mista, ou seja, de maneira dedutiva e indutiva. Os elementos de análise foram: (i) o tema das pesquisas, (ii) os objetivos, (iii) resultados, (iv) conclusões, (v) o tipo das pesquisas, (vi) público participante, (vii) as revistas de publicações, (viii) ano de publicação, (ix) área de conhecimento e (x) autores das pesquisas.

Os resultados da revisão sistemática de literatura são apresentados e discutidos a seguir.

Resultados: Análise e Discussão

Como mencionado na sessão anterior, foram selecionados 16 artigos nas bases PePSIC e BVS-Psi Brasil cuja temática é atuação do profissional psicólogo hospitalar no Brasil, os artigos são apresentados na tabela 1 em que são identificados os autores, temática, o tipo de pesquisa, o público participante, a revista de publicação e área. A análise dos trabalhos possibilitou organizá-los em quatro temas que serão apresentados na sequência:

Tabela 1: *Descrição dos 16 artigos analisados*

Referência	Temática	Tipo de Pesquisa	Público Participante	Revista	Área
Santos, Jaco-Vilela, (2009)	Competências e perfil	Teórica	Não se aplica	Paideia Ribeirão Preto	Psi.
Tonetto, Gomes (2007)	Competências e perfil	Empírica	7 psicólogos e 3 enfermeiras	Arquivos brasileiros de psicologia	Psi.
Marcon, Luna, Lisboa (2004)	Competências e perfil	Empírica	24 psicólogos	Psicologia: Ciência e profissão	Psi.
Almeida, Malagris (2015)	Competências e perfil	Empírica	125 psicólogos	Psicologia: Ciência e profissão	Psi.
Reis, Machado, Ferrari, Santos, Bentes e Lucia, (2016)	Papel do psicólogo hospitalar	Revisão de literatura	Não se aplica	Psicologia Hospitalar	Psi.
Nunes, Zanetti, (2015)	Papel do psicólogo hospitalar	Teórica	Não se aplica	Revista psicologia e saúde	Psi.
Carvalho, Santana e Santana (2009)	Papel do psicólogo hospitalar	Teórica	Não se aplica	Psicologia: Ciência e profissão	Psi.

Schneider, Moreira (2017)	Papel do psicólogo hospitalar	Empírica	7 psicólogos	Temas em psicologia	Psi.
Costa, Barbosa, Francisco, Estanislau, Wanderley, Bastos, Morais, (2009)	Papel do psicólogo hospitalar	Empírica	10 psicólogos	Sociedade Brasileira de Psicologia Hospitalar	Psi.
Fossi, Guareschi (2004)	Papel do psicólogo hospitalar	Empírica	6 psicólogos	Sociedade Brasileira de Psi. Hospitalar	Psi.
Reis, Faro (2016)	Papel do psicólogo hospitalar	Empírica	1 psicólogo	Revista Psicologia e Saúde	Psi.
Avellar, (2011)	Papel do psicólogo hospitalar	Empírica	23 psicólogos	Psicologia em Estudo	Psi.
Marques de Sá, Lima, Santos, Clemente, (2005)	Formação do psicólogo hospitalar	Empírica	51 psicólogos	Psicologia: Ciência e Profissão	Psi.
Torezan, Calheiros, Mandelli e Stumpf, (2013)	Formação do psicólogo hospitalar	Empírica	10 psicólogos hospitalares e 3 coordenadores de cursos de graduação em psicologia	Psicologia: Ciência e profissão	Psi.
Andery, Bittencourt, Comaru, Liberato, Maldonado, Moreira e Franco, (2020)	Vivências e subjetividade	Teórica	Não se aplica	Sociedade Brasileira de Psicologia Hospitalar	Psi.
Gazotti, Cury, (2019)	Vivências e subjetividade	Empírica	9 psicólogos	Estudos e pesquisas em Psicologia	Psi.

Ao analisarmos os artigos apresentados na tabela 1, verifica-se que são publicações entre os anos de 2004 a 2020, o que indica que as publicações sobre a temática são recentes.

Verifica-se ainda que a maioria trata-se de trabalhos empíricos (11/16), em segundo lugar trabalhos teóricos (4/16) e apenas um trabalho de revisão de literatura. Quanto aos trabalhos empíricos, verifica-se que a grande maioria se utiliza de abordagem qualitativa de pesquisa e trabalhou com amostras pequenas. Estas constatações permitem refletir sobre uma agenda futura de pesquisa sobre a temática, que pode ser alargada com a realização de estudos quantitativos, com populações maiores e estatisticamente representativas.

A análise dos artigos permitiu categorizá-los de acordo com quatro temáticas identificadas: quais sejam: trabalhos que se debruçam a analisar (i) competências e perfil do psicólogo hospitalar, (ii) o papel do psicólogo hospitalar em sua atuação nas instituições hospitalares; trabalhos que discorrem sobre (iii) a formação do psicólogo hospitalar, e, finalmente, trabalhos que apresentam sobre (iv) vivências e subjetividade de psicólogos que atuam em psicologia hospitalar. Na sequência será apresentado sobre cada uma delas.

Competências e Perfil do Psicólogo Hospitalar

As competências e o perfil do psicólogo hospitalar é uma temática encontrada em 4 dos 16 artigos analisados, na classificação aqui proposta ela diz respeito ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que o psicólogo hospitalar utiliza no decorrer da sua prática. Nos estudos analisados, alguns padrões são repetidos e podem auxiliar na identificação do perfil deste profissional no Brasil.

A Psicologia da Saúde é uma área que está em crescimento no Brasil, é um segmento que apresenta diversas oportunidades de atuação para o psicólogo, sendo o trabalho no hospital uma delas (Almeida & Malagris, 2015).

Em pesquisa realizada por Almeida e Malagris (2015) foi identificado que de 125 psicólogos hospitalares entrevistados no Brasil, 94,4% possuem pós-graduação, dentre os quais, 82,2% são cursos relacionados a Psicologia Hospitalar e da Saúde. Dos profissionais que mencionaram possuírem pós-graduação, 66,9% são especialistas, 23,7% mestres, 14,4% doutor e apenas um participante pós-doutor. Esse dado pode refletir a necessidade de busca por especialização além do conhecimento oferecido pelo curso de graduação em psicologia, talvez em razão das formações apresentarem poucas disciplinas e estágios nessa área.

Além disso, quando questionados sobre a clientela atendida no local de trabalho, 92,8% mencionaram os trabalhos diretamente com os pacientes, 88% relataram o atendimento também

as famílias e 64% a própria equipe de trabalho (Almeida & Malagris, 2015). Esses dados demonstram a necessidade desse profissional precisar ser dinâmico e flexível, pois existem situações em que é requisitado para oferecer suporte emocional as demandas trazidas por colegas de trabalho que integram a mesma equipe.

Diante do cenário supracitado, o psicólogo hospitalar é convocado a apresentar perfil multifacetado, em que muitas vezes precisa realizar atendimentos em grupo como: apoio a gestante, puérpera, HIV, dependentes químicos, aos familiares; atendimentos individuais ao paciente; seminários e palestras sobre temas informativos; atividades como integrante da equipe multidisciplinar, elaboração de cartilhas, observação da relação médico-paciente, reunião de estudo de caso, coordenação de grupos de profissionais da saúde, atendimento e suporte emocional para colegas de trabalho; dependendo da instituição, realizar atividades com estudantes, tais como: supervisão de estágio para graduação em psicologia, orientação de pesquisa de campo, supervisão dos alunos que realizam residência (Marcon, Luna & Lisbôa, 2004).

Esse cenário reflete a necessidade desse profissional transitar em diversas frentes, as instituições possuem muita demanda para um número reduzido de profissionais que precisam dar conta do número elevado de situações que se apresentam, quase sempre com urgência.

Com relação a equipe de saúde como um todo, os mesmos vivenciam em suas rotinas o significado de viver e morrer, sentimentos contraditórios de onipotência e impotência, a sobrecarga da expectativa de todos os envolvidos e a compreensão da sua própria finitude (Almeida & Malagris, 2015).

Nas instituições, o psicólogo hospitalar é convocado a ser um facilitador do fluxo das emoções, identificar os pontos estressores e as possíveis defesas (Almeida & Malagris, 2015). Nesse sentido, cabe ao psicólogo o manejo dessas situações, porém ele como humano vivencia

também as mesmas experiências dos demais trabalhadores da saúde, mas é esperado de seu perfil, que minimize e faça a mediação dos sentimentos dos colegas.

Segundo Tonetto e Gomes (2007), o trabalho em hospitais exige flexibilidade na intervenção psicológica, pois as condutas e procedimentos precisam ser adaptados aos recursos, peculiaridades e demandas dos atendimentos. Espera-se que os psicólogos sejam capazes de lidar com a questão da morte e do morrer, serem assertivos na identificação das demandas não verbais, terem empatia, resiliência e tolerância a frustração para que correspondam a expectativa com relação aos procedimentos do cotidiano, do convívio com a equipe e da cultura hospitalar.

Além disso, Santos e Jacó- Vilela (2009) discorrem a respeito do ambiente de atuação do psicólogo em hospital geral, pois é um terreno híbrido, em que comporta ao mesmo tempo a essência da multiprofissionalidade e a faceta do corporativismo, a multiplicidade do adoecimento com a experiência única de cada paciente, a Psicologia com base em diversas abordagens e defesa por um campo unitário de atuação. Portanto, ao profissional que atua nesse campo faz-se necessário buscar uma identidade e estilo próprio para atuação.

A análise dos ambientes da prática, bem como das instituições e das relações de poder no contexto de trabalho são muito importantes para o entendimento das competências, das exigências da sociedade e do perfil que se constitui o psicólogo hospitalar no Brasil. Segundo Santos e Jacó- Vilela (2009), ser psicólogo da saúde, em primeiro lugar, significa ser psicólogo e estar em um lugar de atuação marcado por diversidade, tanto de histórias, temas, práticas, concepções, abordagens e instituições que essas práticas acontecem.

Com relação à especialidade de atuação do psicólogo hospitalar, um estudo realizado por Marcon, Luna e Lisbôa (2004) com psicólogos hospitalares da Grande Florianópolis aponta que 60% atuam na especialidade médica da Psiquiatria, com saúde mental em instituições

psiquiátricas. Tal resultado pode ser reflexo dos traços sócio-históricos em que a Psicologia tradicionalmente foi inicialmente inserida, ou seja, em instituições hospitalares psiquiátricas (Marcon, Luna & Lisbôa, 2004). Vale ressaltar que a atuação do psicólogo hospitalar é relevante em outros setores e pode contribuir em diversas frentes, como em unidades de internação em hospital geral, serviço de UTI Adulto ou Neonatal, Centro Obstétrico, setor de Urgência e Emergência, setor de Reabilitação, dentre outros.

Portanto, a literatura científica nacional publicada em periódicos de Psicologia e/ou Administração caracteriza o perfil de competências necessárias ao psicólogo hospitalar como dinâmico e com conhecimento, habilidades e atitudes que vão além do que é ensinado nas próprias instituições de ensino em nível de graduação. Entende-se que é um trabalho que demanda esforço emocional, por isso, o profissional está constantemente se reinventando diante de cada situação que se apresenta e redescobrindo maneiras de atuar, sendo característico da sua prática trabalhar com situações de urgência e com pouca previsibilidade.

Papel do Psicólogo Hospitalar

O papel do psicólogo hospitalar perante à instituição em que atua é uma temática encontrada em 8 dos 16 artigos analisados, conforme a categorização que se está aqui propondo, essa temática diz respeito às atribuições que são esperadas do psicólogo, ou seja, a expectativa que se tem desse profissional, seja por parte da própria equipe multidisciplinar, dos pacientes, dos familiares ou da instituição que contrata o profissional. Além disso, existe a contradição entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

O psicólogo hospitalar possui amplo escopo de atividades. Segundo resultados da pesquisa realizada por Avellar (2011) com psicólogos hospitalares da Grande Vitória/ES, as principais atribuições descritas por esses profissionais são o atendimento clínico individual,

acompanhamento do paciente, acompanhamento de familiares, atendimentos em grupo, elaboração de pareceres técnicos e supervisão de estágios.

Com relação às dificuldades em desempenhar o papel do psicólogo, identifica-se a própria inserção e atuação do psicólogo no contexto hospitalar, a formação acadêmica em nível de graduação insuficiente, desvalorização ou desconhecimento do trabalho do psicólogo pelos demais profissionais, falta de espaço físico para desenvolvimento das atividades, solicitação para "apagar incêndio", falta de privacidade no atendimento no leito, alta demanda de pacientes com poucos profissionais para atender, dificuldade de diálogo com a equipe médica (Avellar, 2011).

É possível perceber a contradição do contexto hospitalar, pois ao mesmo tempo em que a equipe é demandada e sofre com a sobrecarga de trabalho e com o número alto de pacientes precisando dos serviços, as contratações de profissionais não acompanham esse fluxo. Avellar (2011) menciona que alguns dos psicólogos entrevistados realizam trabalho como voluntários nos hospitais, o que reflete a fragilidade e precarização do profissional dessa área.

Além da sobrecarga dos profissionais, o psicólogo hospitalar precisa ter preparo direcionado para intervenções específicas e pontuais que são originadas em momentos de crise, e são permeados pelo rompimento de laços de maneira aguda ou crônica (Costa et al., 2009).

Também é papel do psicólogo hospitalar as intervenções em pacientes que se encontram internados em Terapia Intensiva. Schneider e Moreira (2017) mencionam que se trata de um ambiente estressante, com alta circulação de pessoas e horários de visita restritos. Além de precisarem administrar as questões do ambiente, o profissional também realiza as intervenções com os familiares do paciente, essas pessoas possivelmente sofreram interrupção de suas rotinas, incerteza do diagnóstico, enfrentamento do desconhecido e em muitos casos deixaram de se cuidarem para se dedicarem ao familiar internado (Schneider & Moreira, 2017).

O psicólogo hospitalar desenvolve maneiras de adaptar e incluir novas técnicas e parâmetros de atendimento e avaliação psicológica, pois todo tratamento orgânico precisa ser priorizado, em razão de envolver risco de morte, então o psicólogo administra as interrupções de outros profissionais da equipe. O *setting* terapêutico precisa ser adaptado, visto que as intervenções podem ser feitas nos corredores, nos leitos, administrar a presença de familiares ou outros membros da equipe no momento da sessão e o tempo de cada atendimento. Esse profissional nunca sabe se encontrará seu paciente no dia seguinte, por isso a importância de o atendimento sempre oferecer um início, o apoio e a possibilidade do fechamento (Schneider & Moreira, 2017).

O psicólogo tem papel de estimular o paciente a se interessar por receber informações sobre seu quadro clínico, sobre o tratamento, prognóstico e oferecer a possibilidade de elaboração das vivências pelas quais tem passado. Outra atribuição do profissional é reforçar as funções adaptativas do ego, investindo na percepção real dos fatos e clarificando os episódios da vida do paciente que podem estar envolvidos nos conflitos atuais (Schneider & Moreira, 2017). O psicólogo atua em frentes como a diminuição da angústia e da ansiedade frente ao tratamento. Também assume papel de mediador entre paciente, família e equipe multiprofissional, procura estimular o diálogo e a melhoria da comunicação entre os envolvidos (Schneider & Moreira, 2017).

Carvalho, Santana e Santana (2009) mencionam o quanto a demanda institucional chega ao psicólogo hospitalar carregada pela interconsulta médica, ou seja, é exigido que o mesmo adapte a prática da psicologia à lógica institucional de caráter normatizador e disciplinador.

Nunes e Zanetti (2015), enfatizam a análise do contexto institucional para os alcances da prática do psicólogo hospitalar, o quanto essa relação está ligada a possibilidade deste profissional conseguir exercer seu trabalho observando a dinâmica da instituição e tomando o

cuidado para não se misturar ou regredir, permitindo uma visão de suas vivências, de seus sentimentos e contratransferências. Nesse sentido, buscar construir um diagnóstico que diz respeito ao seu trabalho dentro da realidade institucional, analisando as relações de poder existentes, a dominação de alguns grupos, a reprodução e legitimação do instituído é fundamental.

A pesquisa de Reis e colaboradores (2016) enfatiza que existe um movimento de profissionais de psicologia hospitalar que têm realizado experiências inovadoras, como novas formas de acolhimento, intervenções breves, preparação pré e pós cirúrgica, atendimentos domiciliares e em grupos, criação de modelos preventivos e de intervenção na comunidade, a hipótese apresentada pelos pesquisadores é que está acontecendo uma transição de um modelo mais individualizado para um mais amplo e dinâmico nas práticas hospitalares (Reis et al., 2016).

Reis e Faro (2016) mencionam sobre a falta de clareza que a própria equipe multidisciplinar tem a respeito do papel do psicólogo hospitalar, pois há casos em que fazem sugestões sobre o quanto acreditam ser o número ideal de intervenções semanais que o psicólogo deve realizar com determinado paciente, ou solicitações para que o psicólogo "convença" que determinado paciente faça adesão a um procedimento ou tratamento, por exemplo.

Com relação à atuação em equipes multidisciplinares, Fossi e Guareschi (2004) pontuam que do ponto de vista da psicologia o trabalho das equipes será enriquecedor a partir do momento em que cada profissional for responsável pela sua área de cuidados em relação à saúde, isso não significa evitar as trocas entre os membros, mas manter a clareza nas informações sobre os usuários.

A falta de clareza sobre o papel do psicólogo hospitalar por parte da equipe multidisciplinar pode ser reforçada pelo próprio desconhecimento que o profissional tem do seu escopo, e em muitos casos a formação acadêmica não foi suficiente para a construção sólida do seu papel no contexto hospitalar.

Segundo Reis e Faro (2016) as dúvidas com relação ao papel do psicólogo têm algumas explicações na literatura, como a recém chegada da Psicologia ao campo da saúde, em comparação a outras ciências da área, ou seja, ainda um campo em construção; pouco espaço dado a psicologia hospitalar nas disciplinas ofertadas na graduação e a mudança de identidade do profissional psicólogo no panorama nacional, saindo do olhar individual para o social.

Portanto, a psicologia tem como provocação articular a questão da saúde em seu escopo junto às equipes multidisciplinares de maneira assertiva, questionar-se a respeito da concepção de sujeito e de sociedade que está por trás das práticas psicológicas nos hospitais gerais (Fossi & Guareschi, 2004). O papel da psicologia nas equipes multidisciplinares deve ser visto como algo complexo, que possa problematizar questões atuais que envolvam as práticas psicológicas sobre saúde e doença.

Não existe prática profissional que não considere uma perspectiva de sujeito e de realidade. Sendo assim, para o profissional em questão, não estão restritas as atividades relacionadas à saúde mental. Ou seja, todo o trabalho desempenhado no campo da coletividade visando a promoção do bem-estar e da saúde e que seja possível o trabalho da psicologia, pode ser explorado. Nesse sentido, o psicólogo hospitalar precisa estar atuante na formulação, organização e desenvolvimento das políticas públicas e sociais de saúde (Fossi & Guareschi, 2004).

Formação do Psicólogo Hospitalar

A formação do psicólogo hospitalar é uma temática encontrada em 2 dos 16 artigos. Na categorização que aqui se propõe, entende-se que esta temática diz respeito ao ensino acadêmica que possibilita a prática da especialidade em questão.

O contexto da Psicologia da Saúde é amplo, sendo a Psicologia Hospitalar considerada no Brasil uma especialidade em crescimento e que exige habilidades especificas e variadas para atuar nesse campo. Nesse sentido, existe a expectativa de que a formação acadêmica em nível de graduação e especialização contemple os aspectos essenciais para atuação do psicólogo hospitalar (Torezan, Calheiros, Mandelli & Stumpf, 2013).

Entende-se que as funções desempenhadas pelo psicólogo hospitalar são amplas, ultrapassando a compreensão somente do atendimento individual e de caráter psicoterápico, como muitas vezes é entendido pelos modelos tradicionais clínicos e característicos da formação individualista atrelada ao modelo médico (Torezan, Calheiros, Mandelli & Stumpf, 2013).

Diante deste cenário, pode-se entender que talvez o egresso do curso de graduação em Psicologia finaliza a formação com visão limitada sobre a realidade do seu papel no grupo interdisciplinar no contexto hospitalar, além da possível falta de entendimento dos entraves sociais e institucionais que percorrem o trabalho nas instituições hospitalares (Torezan, Calheiros, Mandelli & Stumpf, 2013).

No entanto, Torezan, Calheiros, Mandelli e Stumpf, (2013) acreditam que desde 2008 existe uma ampliação da oferta de disciplinas obrigatórias e de estágios voltados para especialidade da psicologia hospitalar em razão da publicação das Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Psicologia, que estabelece os fundamentos e princípios para formação desse profissional no Brasil.

O resultado da pesquisa de Torezan, Calheiros, Mandelli e Stumpf, (2013), com 10 psicólogos com vínculo empregatício como psicólogos hospitalares na cidade de Londrina- PR, permitiu identificar três principais entraves para o exercício destes profissionais: 1) falta de conhecimento com relação a aspectos teórico-metodológico ao ingressar no contexto hospitalar, 38% apresentam desconhecimento do manejo dos atendimentos e demais funções do psicólogo hospitalar; 2) adaptação às modalidades de atendimento no hospital: 37% mencionaram dificuldades para atender nos espaços disponibilidades pelo hospital, por ser diferente do consultório particular, outro ponto foi a dificuldade de lidar com aspectos dinâmicos da instituição que impactavam diretamente nas intervenções com os pacientes; 3) 33% dos entrevistados mencionaram os aspectos relacionados ao preparo pessoal para enfrentamento cotidiano do sofrimento, da morte e de impotências inerentes ao ser humano (Torezan, Calheiros, Mandelli & Stumpf, 2013).

Segundo Marques de Sá, Lima, Santos e Clemente (2005), em pesquisa realizada com psicólogos hospitalares da cidade de Recife-PE, para avaliar a qualificação profissional, 84% dos participantes mencionaram que fizeram especialização, sendo que 54% buscaram especificamente realizar pós-graduações em psicologia hospitalar.

Com relação ao aperfeiçoamento, 90% dos entrevistados avaliam a formação acadêmica em nível de graduação em psicologia insuficiente para atuarem em hospital, apenas 10% consideram suficiente. Esse resultado possivelmente reflete o indicativo que muitos cursos de graduação em psicologia preparam os alunos para o modelo clínico, voltado para os atendimentos em consultório (Marques de Sá, Lima, Santos & Clemente, 2005).

Já a prática do psicólogo hospitalar exige postura técnica e teórica divergente do modelo tradicional, que aborda o paciente em suas características individuais, muitas vezes isoladas do contexto socioeconômico e cultural. No contexto hospitalar, o profissional precisa

compreender a dinâmica especifica de um trabalho integrado, que leva em consideração a equipe, os familiares, a crise do paciente, dentre outros aspectos (Marques de Sá, Lima, Santos & Clemente, 2005).

Já com relação à realização de pesquisas, Marques de Sá, Lima, Santos e Clemente (2005) identificaram que 40% dos entrevistados reconhecem que fazem algum tipo de pesquisa, destes, somente 18% o fazem apenas no campo da Psicologia. Os entrevistados destacam como prováveis motivos para falta de realização de pesquisas na área os seguintes aspectos: falta de incentivo financeiro dentro das instituições, grande demanda das atividades diárias da profissão e a lacuna na formação do profissional que não possibilita a reflexão entre prática e pesquisa (Marques de Sá, Lima, Santos & Clemente, 2005).

A literatura científica nacional publicada em periódicos de Psicologia e/ou Administração sobre a atuação de psicólogos hospitalares aponta fragilidades na formação do psicólogo hospitalar, ressaltando que o aprimoramento de qualquer atuação envolve o trabalho continuo para a melhoria da formação dos profissionais desde graduação e de investimentos constantes em pesquisa.

Vivências e Subjetividade de Psicólogos Hospitalares

Vivências e subjetividade do psicólogo hospitalar é uma temática encontrada em 2 dos 16 artigos analisados, ela diz respeito aos aspectos reais experienciados pelo profissional. Os pontos abordados nesse tópico ultrapassam o campo do trabalho prescrito da atuação do psicólogo hospitalar.

Segundo a Psicodinâmica do Trabalho, a definição de trabalho contempla o conjunto de atividades desenvolvidas pelos indivíduos para enfrentar aquilo que não é prescrito pelas instituições (Dejours & Gernet, 2011).

A busca do melhor compromisso entre as exigências da tarefa e as intenções do trabalhador exige mobilização da subjetividade em sua totalidade. Nesse sentido, o trabalho obriga que se coloque em prática o saber-fazer e habilidades em que o conhecimento e a técnica não são suficientes ou apresentam defeitos, para assim, garantir o domínio do processo de trabalho (Dejours & Gernet, 2011).

Andery e colaboradores (2020) destacam a análise das instituições e o impacto direto de seu funcionamento na atividade do profissional psicólogo que atua nela, pois muitas vezes os locais de trabalho têm grande volume de demanda e escassez de profissionais, o que fortalece a necessidade de celeridade nos atendimentos, não existindo tempo para compreensão da vivência desse profissional no ambiente de trabalho.

Além disso, podem existir conflitos de funções e contradições de papéis que levam ao processo de adoecimento do trabalhador, e podem refletir no cuidado aos pacientes e na assistência prestada a saúde (Andery et al., 2020).

Muitas vezes é criada expectativa de que o psicólogo hospitalar deve resolver todas as questões e conflitos existentes na instituição. “Ao lado das demandas externas – da instituição, dos pacientes, da sociedade – o profissional se vê afetado pelas suas motivações internas e expectativas construídas a respeito do seu trabalho” (Andery et al., 2020, p.27). Esse cenário faz com que o psicólogo hospitalar desenvolva autocobrança excessiva, ansiedade e angústia quando não é possível resolver determinada situações, pois nem sempre o que é exigido desse profissional é escopo da sua função ou depende dele a solução.

As questões supracitadas fazem parte do contexto real do psicólogo hospitalar e que não estão descritas nos manuais da prática profissional, são situações que o profissional precisa manejar e que não estão prescritas em seu escopo de atuação.

Segundo Dejours (2012a) o trabalho envolve preencher a lacuna existente entre o prescrito e o efetivo, é o que o sujeito acrescenta às prescrições para chegar aos objetivos. Nesse sentido, é o que o sujeito precisa oferecer para fazer frente ao que não funciona quando ele segue escrupulosamente a execução do que é prescrito. Porém, a lacuna entre efetivo e prescrito nunca é completamente preenchida, em todas as situações de trabalho existe como resquício dessa impossibilidade situações como: dificuldades, incidentes, imprevistos (Dejours, 2012a).

A busca do melhor compromisso entre as exigências da tarefa e as intenções do trabalhador exige mobilização da subjetividade em sua totalidade. Nesse sentido, o trabalho obriga que se coloque em prática o saber-fazer e habilidades em que o conhecimento e a técnica não são suficientes ou apresentam defeitos, para assim, garantir o domínio do processo de trabalho (Dejours & Gernet, 2011).

Para Dejours (2012a) o real é o que se deixa conhecer pelo trabalhador, pela resistência ao saber-fazer, aos procedimentos, às prescrições, ou seja, é o que se revela, em geral, como maneira de resistência à técnica e ao conhecimento. Além disso, existe um paradoxo no real, portanto, é quando todo o saber se choca contra a resistência do mundo. O que era considerado como verdadeiro pelo indivíduo aparece como falso diante da organização do trabalho. Então, o real é a verdade que se revela por sua negativa, ele pode aparecer para o trabalhador sob a forma de fracasso, experiência desagradável, sentimento de impotência, angústia, decepção, desânimo (Dejours, 2012a).

Nesse sentido, Andery e colaboradores (2020) destacam ser necessário fazer uma reflexão sobre a base capitalista em que o trabalho na sociedade atual está fundamentado e em suas consequências.

> Pensar identidade profissional em uma sociedade com funcionamento capitalista, é pensar o lugar social ocupado pelo trabalhador e as consequências dessa posição, pois nesse sistema o trabalhador executa diversas funções, mesmo que esteja fora de seu escopo e/ou condições de trabalho. As relações humanas se tornam objetais, o que faz

> com que os trabalhadores busquem, mesmo que de forma inconsciente, serem os trabalhadores ideais. (Andery et al., 2020, p. 28).

Ao realizarmos a análise da formação desse profissional, seu modo de agir, a formação da sua identidade na sociedade e a expectativa individual de cada um, é possível que exista uma crise de identidade como potencializadora do esgotamento psíquico, ou seja, essa crise faz com que o indivíduo tenha dificuldade em atingir o ideal profissional, a impossibilidade de dar conta de todas as demandas da instituição e as suas expectativas em relação ao fazer profissional. Diante deste contexto, é possível que o psicólogo tenha esgotamento psíquico, desenvolvendo *burnout,* pois passa a não conseguir atingir o ideal de trabalho em razão das condições desfavoráveis impostos pelo capitalismo (Andery et al., 2020).

Além disso, a própria equipe de trabalho do psicólogo hospitalar reproduz a lógica de que ele é responsável por cuidar das emoções dos pacientes, então o acolhimento dos sentimentos e das angústias do paciente é função do psicólogo, o que gera a sobrecarga do mesmo.

Os aspectos de luto na síndrome de *burnout* podem ser identificados por exaustão emocional e baixa realização pessoal, as fases de sofrimento são compatíveis com frustração, pois o indivíduo percebe que seus objetivos pessoais são opostos aos da instituição. Em picos de exaustão, os profissionais preenchem o vazio com objetos, se afastam das pessoas e a relação com o outro passa a ser com pouca empatia, visto que as possibilidades não atingidas deixam o ego fragilizado e abandonado, existindo a negativação de si (Andery et al., 2020).

Segundo Andery et al. (2020) os psicólogos tornam-se vulneráveis ao *burnout,* em decorrência da exaustão emocional, visto que a as características que levam a síndrome estão relacionadas a trabalhos altamente estressantes, que exigem muita atenção e carga emocional intensa. O quadro de *burnout* é definido como “síndrome tridimensional, caracterizada por: exaustão emocional, despersonalização e incompetência (sensação de realização pessoal e

profissional reduzida). A referida síndrome aparece em profissionais que trabalham com pessoas, porque o tipo de relacionamento requer resposta emocional contínua" (Andery et al., 2020, p.30).

> As principais causas de burnout em profissionais da saúde incluem o contato contínuo com o sofrimento, a dor e a morte, a diminuição de valor social do profissional pela sua família, a sobrecarga de trabalho, a carência de recursos para desempenhar o papel adequadamente, a diminuição nos diversos tipos de recompensa e estímulos em sua atividade, a inquietação e ameaça de sofrer críticas por mau desempenho de sua prática laboral e dificuldades para encarar problemas éticos resultantes do avanço tecnológico (Andery et al., 2020, p. 28).

A princípio, a natureza do trabalho do psicólogo pressupõe contato com experiencias de sofrimento, morte e perdas concretas e simbólicas. Sabe-se que o contexto hospitalar é a instituição de enfrentamento da morte e da perda. Apesar desse cenário, são poucos os estudos sobre o luto vivenciado pelos psicólogos no ambiente laboral. Ainda é ignorado o vínculo terapêutico construído com o paciente, além do que, ter contato com as perdas pode trazer a consciência de maneira dolorosa, as próprias perdas, acarretando sofrimento emocional agudo (Andery et al., 2020).

Segundo Gazotti e Cury (2019), o psicólogo tem papel de promover na equipe o olhar empático diante do processo de adoecimento e dos aspectos subjetivos para que exista corresponsabilização do cuidado. Porém, quando o psicólogo se encontra com *burnout,* a possibilidade de atuar nesta frente está prejudicada, pois o próprio profissional está adoecido (Gazotti & Cury, 2019).

Além disso, a interface e responsabilidade com os sentimentos de sofrimento da equipe é mais um ponto em que o psicólogo é convocado a atuar. Segundo Gazotti e Cury (2019), o psicólogo realiza um trabalho duplo, ou seja, o atendimento ao paciente para realizar a avaliação sobre o estado psicológico e emocional e precisa retornar a equipe para analisar ambas as demandas, a do paciente e a da equipe e tentar solucioná-las em conjunto. Portanto, o trabalho do psicólogo hospitalar em uma equipe não se limita a fazer parte dela, ele precisa oferecer

suporte psicológico para as barreiras práticas e subjetivas dos profissionais que vão se apresentando ao longo da rotina (Gazotti & Cury, 2019).

Outro ponto com relação às vivências e subjetividades do psicólogo hospitalar diz respeito a incompreensão da sua atuação por parte dos demais profissionais que atuam na equipe. Gazotti e Cury (2019) mencionam que o fato de a psicologia estar inserida tanto no campo das Ciências Humanas como na das Ciências da Saúde faz com que os profissionais da saúde tenham certa desconfiança para atuação conjunta, visto que as especialidades como medicina, enfermagem, fisioterapia se reconhecem e atuam com a visão do binômio saúde-doença. A psicologia por tratar de aspectos subjetivos, que não é visível, palpável e mensurável da mesma forma que os aspectos tratados pela Ciência Médica, faz com que exista conflitos e falta de compreensão da equipe multidisciplinar (Gazotti & Cury, 2019).

Nesse sentido, em muitos casos o psicólogo enfrenta resistências por parte da equipe e precisa atuar na explicação/justificativa do seu campo de atuação para que tenha a confiança da equipe e possa desenvolver o seu escopo de trabalho.

Visto a relevância do psicólogo no processo de cuidado do paciente e o quanto está exposto a situações que podem levar a patologias, faz-se necessário o desenvolvimento de pesquisas que possam trazer o assunto em questão, a criação de ferramentas para que possa lidar com o contexto de forma clara e consciente. Além disso, é preciso fomentar o debate sobre a responsabilidade das instituições hospitalares com relação a saúde como um todo do psicólogo e dos demais profissionais que atuam na assistência ao paciente.

Conclusões e Considerações Finais

Esta pesquisa teve como objetivo identificar e analisar publicações nas áreas de Psicologia e Administração no Brasil que versam sobre o tema da atuação de psicólogos hospitalares no país. A revisão sistemática de literatura realizada permitiu as seguintes

conclusões: foram identificados 16 artigos que apresentam a atuação de psicólogos hospitalares no Brasil, todos eles na área de Psicologia e nenhum na área da Administração, o que aponta para futuras possibilidades de pesquisa desse tema em Administração. O contexto de produção de pesquisas sobre a temática é recente, pois as publicações são de 2004 a 2020 indicando a relevância atual desse assunto.

A análise dos artigos possibilitou identificar as divergências entre o trabalho prescrito e o real do psicólogo hospitalar, pois na Resolução CFP nº 13/2007, o profissional tem escopo de atuação amplo, porém a realidade nas instituições hospitalares demonstra quadros enxutos de profissionais para atenderem a todas as demandas solicitadas. Nesse sentido, é possível perceber a sobrecarga dos profissionais. Além disso, nas descrições da atuação do psicólogo hospitalar, muitas vezes não é feita a análise crítica e real do trabalho, pois não levam em consideração as vivências, os aspectos subjetivos da prática. Ou seja, toda mobilização emocional e psíquica que envolve a atuação. Este estudo se propôs a iniciar e promover uma discussão nesse sentindo, porém devido a complexidade e extensão do assunto, não deve se esgotar nessa pesquisa.

O sofrimento no trabalho, para a Psicodinâmica do Trabalho provem também dessa vivência contraditória entre o prescrito e o real, e esta pode ser mais uma justificativa da contribuição deste trabalho: melhor compreendermos o trabalho real do psicólogo hospitalar no Brasil, as demandas que recebe, os desafios que enfrenta, as estratégias que desenvolvem para dar conta dessa realidade, e aproximar teoria da prática, tanto na/pela representação do Conselho Federal e Regional de Psicologia, quanto alimentando de informação a academia, de modo a que atualize e promova uma formação em nível de graduação e de especialização mais ajustada à realidade do trabalho destes profissionais.

Esse estudo ao fazer um recorte da atuação do psicólogo hospitalar possibilitou um aprofundamento da compreensão sobre sua atuação nas instituições. Além disso, oferece condições para outras investigações e novas pesquisas que abordem os assuntos relacionados.

Sendo assim, pode proporcionar reflexões mais críticas dos profissionais que já atuam em hospitais e do Conselho Federal e Regional de Psicologia sobre o papel da psicologia em tal área e talvez subsidiar processos mais conscientes e de transformação na atuação dos psicólogos nos ambientes hospitalares. Além de possibilitar, estudos nas áreas de gestão de pessoas desses profissionais, envolvendo intervenções e práticas voltadas a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores em questão.

Referencias

Almeida, R. A., Malagris, E. N. (2015). Psicólogo da saúde no hospital geral: um estudo sobre a atividade e a formação do psicólogo hospitalar no Brasil. *Psicologia: Ciência e Profissão, 35(3),* 754-767. https://www.scielo.br/j/pcp/a/3wfdVFWNsD6FhhR9vHPrtyF/?format=pdf&lang=pt.

Andery, M. C. R, Bittencourt, S. C. A., Comaru, C. M., Liberato., Maldonado, T. C. P., Moreira, W., Franco, M. H. P. (2020). A vivência do luto de psicólogos dentro das instituições. *Revista da SBPH*, *23*(1), 25-34. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582020000100004&lng=pt&tlng=pt.

Avellar, L. Z. (2011). Atuação do psicólogo nos hospitais da grande Vitória/ES: uma descrição. *Psicologia em estudo, 16(3),* 491-499. https://www.scielo.br/j/pe/a/Kr4tJBRpSrSTxDMgcJMRG8P/?format=pdf&lang=pt.

Carvalho, D. B., Santana, J. M., Santana. V. M. (2009). Humanização e controle social: o psicólogo como ouvidor hospitalar. *Psicologia: ciência e profissão*, *29*(1), 172-183. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000100014&lng=pt&tlng=pt.

Resolução CFP 13/2007. Institui a Consolidação das Resoluções Relativas ao Título Profissional de Especialista em Psicologia e Dispõe Sobre Normas e Procedimentos

Para Seu Registro. P. 21-22. https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/Resolucao_CFP_nx_013-2007.pdf

Costa, V. S. F., Barbosa, L. N. F., Francisco, A. L., Estanislau, A. C. A. L., Wanderley, E. M. T., Bastos, M. A., Morais. R. M. B. (2009). Cartografia de uma ação em saúde: o papel do psicólogo hospitalar. *Revista da SBPH*, *12*(1), 113-134. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582009000100009&lng=pt&tlng=pt.

Dejours, C., Gernet. (2011). I- Trabalho, subjetividade e confiança. In: Abrahão, J, et. Al. Saúde dos bancários. 1ª edição. São Paulo: Atitude.

Dejours, C. (2012a). Trabalho Vivo, tomo II, Trabalho e emancipação. Brasília: Editora Paralelo 15.

Fossi, L. B., Guareschi, N. M. F. (2004). A psicologia hospitalar e as equipes multidisciplinares. *Revista da SBPH*, *7*(1), 29-43. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582004000100004&lng=pt&tlng=pt.

Galvão, T. F., Pansani, T. D. S. A., & Harrad, D. (2015). Principais itens para relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises: A recomendação PRISMA. Epidemiologia e Serviços de Saúde, 24, 335-342. https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2237-96222015000200335.

Gaulejac, V. (2007). Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Ideias & Letras.

Gazotti, T. C., Cury. V. E. (2019). Vivências de Psicólogos como Integrantes de Equipes Multidisciplinares em Hospital. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, *19*(3), 772-786. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812019000300013&lng=pt&tlng=pt.

Lazzaretti, C. T (et. al) (2007). Manual de psicologia hospitalar. Curitiba: Unificado.

Mader, B. J. org (2016). Caderno de psicologia hospitalar: considerações sobre assistência, ensino, pesquisa e gestão. Curitiba: CRP-PR.

Marcon, C., Luna, I. J., Lisboa, M. L. (2004). O psicólogo nas instituições hospitalares: características e desafios. *Psicologia: ciência e profissão*, *24*(1), 28-35. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932004000100004&lng=pt&tlng=pt.

Nunes, J. P. S., Zanetti, S. A. S. (2015). Limites e alcances do trabalho de um psicólogo em um hospital geral. *Revista Psicologia e Saúde*, *7*(2), 186-192. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2015000200013&lng=pt&tlng=pt.

Reis, B. A. O., Faro, A. (2016). A residência multiprofissional e a formação do psicólogo da saúde: um relato de experiência. *Revista Psicologia e Saúde*, *8*(1), 62-70. https://dx.doi.org/10.20435/2177093X2016108.

Reis, J. A. R., Machado. M. A. R., Ferrari, S., Santos, N. O., Bentes. A. Q., Lucia. C. S. (2016). Prática e inserção do psicólogo em instituições hospitalares no Brasil: revisão da literatura. *Psicologia Hospitalar*, *14*(1), 2-26. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-74092016000100002&lng=pt&tlng=pt.

Sá, A. K. J. M., Lima, A. E. N., Santos, I. M. S. M., Clemente, L. (2005). Psicólogo hospitalar da cidade de Recife - PE formação e atuação. *Psicologia: ciência e profissão*, *25*(3), 384-397. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932005000300005&lng=pt&tlng=pt.

Santos, F. M. S., Jacó-Vilela, A. M. (2009). O psicólogo no hospital geral: estilos e coletivos de pensamento. *Paideia, 19(43),* 189-197. https://www.scielo.br/j/paideia/a/97fK7YyR5rdDftpCrJYScDt/?format=pdf&lang=pt

Schneider, A. M., Moreira, M. C. (2017). Psicólogo intensivista: reflexões sobre a inserção profissional no âmbito hospitalar, formação e prática profissional. *Temas em Psicologia*, *25*(3), 1225-1239. https://dx.doi.org/10.9788/TP2017.3-15Pt.

Tonetto, A. M., & Gomes, W. B. (2007). Competências e habilidades necessárias à prática psicológica hospitalar. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, *59*(1), 38-50. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672007000100005&lng=pt&tlng=pt.

Torezan, Z. F., Calheiros, T. C., Mandelli, J. P., Stumpf, V. M. (2013). A graduação em psicologia prepara para o trabalho no hospital? *Psicologia: Ciência e Profissão, 33(1),* 132-145. https://www.scielo.br/j/pcp/a/nJQ5FsRvCxfXYqgdYKM7YxK/?format=pdf&lang=pt.

Violência/assédio nas relações de trabalho: construção de estratégias de intervenção organizacional

Violência/assédio: estratégias de intervenção organizacional

Violence/harassment in workplace relationships: construction of organizational intervention strategies

Violencia/acoso en las relaciones de trabajo: construcción de estrategias de intervención organizacional

Violence/harassment: organizational intervention strategies

Violencia/acoso: estrategias de intervención organizacional

CAROLINA DE CORREA MARQUES, MAYTE RAYA AMAZARRAY, THAMY CRISTINA HAYASHI

Resumo

Este trabalho objetiva apresentar uma pesquisa qualitativa, cujo objetivo é mapear práticas de gestão relacionadas à violência/assédio nas relações de trabalho em uma Instituição Federal de Ensino Superior do Brasil. É uma pesquisa-ação, inspirada nas abordagens teórico-metodológicas da Psicossociologia e Psicodinâmica do Trabalho, integrantes das Clínicas do Trabalho e tem o envolvimento da pesquisadora no seu ambiente de trabalho. O principal instrumento de produção dos dados é um grupo de discussão, formado por servidores (as) em posições de chefia, gerentes e os atuantes na área de gestão de pessoas, na atenção à saúde e nos processos avaliativos institucionais. De cinco encontros, foram realizados três, até o momento, com média de seis participantes. Como resultados esperados, pretende-se a elaboração de um protocolo a ser construído pelo grupo para a referência de ações e serviços de prevenção, acolhimento e tratamento dos casos de assédio moral na instituição estudada.

Palavras-Chave: violência/assédio, relações interpessoais, intervenções organizacionais.

Abstract

This work intend to present a qualitative research, whose objective is to map management practices related to violence/harassment in labor relations in a Federal Institution of Higher Education in Brazil. It is a research action, inspired by the theoretical-methodological approaches of Psychosociology and Psychodynamics of Work, members of the Work Clinics and has the involvement of the researcher in her work environment. The main instrument for the data production is a discussion group, formed by servants in leadership positions, managers and those who works in the area of people management, health care and institutional evaluation processes. In the total of five meetings, three have been held so far, with an average of six

participants. As expected results, it is intended to develop a protocol to be built by the group for the reference of actions and services for prevention, reception and treatment of harassment cases in the institution studied.

Keywords: violence/harassment, interpersonal relationships, organizational interventions.

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo presentar una investigación cualitativa, cuyo objetivo es mapear las prácticas de gestión relacionadas con la violencia/acoso en las relaciones laborales en una Institución Federal de Educación Superior en Brasil. Es una investigación acción, inspirada en los enfoques teórico-metodológicos de la Psicosociología y la Psicodinámica del Trabajo, integrantes de las Clínicas del Trabajo y cuenta con el envolvimiento de la investigadora en su ambiente de trabajo. El principal instrumento para la producción de los datos es un grupo de discusión, formado por servidores en cargos de dirección, gerentes y quienes actúan en el área de gestión de personas, atención a la salud y procesos de evaluación institucional. De cinco reuniones planeadas, hasta el momento se han realizado tres, con un promedio de seis participantes. Como resultados esperados, se pretende desarrollar un producto a ser construido por el grupo para la referencia de acciones y servicios para la prevención, recepción y tratamiento de casos de acoso moral en la institución estudiada.

Palabras clave: violencia/acoso, relaciones interpersonales, intervenciones organizacionales.

A organização do trabalho, da forma como a compreendemos, passa por um profundo reordenamento que acompanha o movimento mundial de transformação dos meios de comunicação e das relações sociais, pela globalização e evolução da tecnologia e, de forma emergente, pela pandemia da COVID-19. Em um mundo de reorganização permanente, em que

a flexibilidade vigora enquanto norma dominante, a própria noção de organização, como arranjo que assegura a coerência e a estabilidade de um conjunto, torna-se fluida (Gaulejac, 2007). Como consequência, o sentido do trabalho também se modifica, cada vez mais desconectado de um produto concreto ou um serviço específico, mais difícil de circunscrever. Ações voltadas a reorganização do trabalho, que atendam não só aos anseios do capital, garantindo a produção e a prestação de serviços, mas estejam orientadas às necessidades pessoais de reconhecimento, de propósito e qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras, torna-se urgente.

Neste momento particular, a pandemia apressou a instalação do "*home office'*, ou do trabalho remoto emergencial, levando o trabalho para dentro "de casa" sem a preparação necessária. Do dia para a noite, milhares de pessoas se viram em casa, administrando suas atividades laborais à distância sem planejamento e de forma emergencial. Tantas outras, depararam-se sem possibilidade de trabalho, ficando abruptamente fora do mercado laboral. Essas circunstâncias têm contribuído para sentimentos de incerteza, ampliando um sofrimento social e precarizando ainda mais a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras.

O contexto atual, de tantas inconstâncias no mundo do trabalho, sinaliza a necessidade da atenção às relações interpessoais nos ambientes organizacionais. Neste cenário, um fenômeno que afeta a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras é a violência nas relações de trabalho, principalmente a de natureza psicológica. Muito tem-se estudado sobre as expressões da violência nas organizações, com significativos avanços conceituais sobre assédio moral nas últimas décadas (Soboll, 2017). Ao mesmo tempo, os estudos se concentraram na caracterização do assédio moral no trabalho, na sua relação com os modos de gestão e nas medidas de avaliação, deixando uma lacuna relacionada às estratégias de prevenção e propostas de intervenção que tratem das consequências causadas pelas situações de conflito e de assédio (Machado, 2019). A aceitação de propostas de ações relacionadas ao tema assédio moral, pelas

organizações, é o grande desafio para o desenvolvimento de intervenções, pois existe a crença de que autorizar o debate fará emergir os casos antes silenciados e negligenciados ou, ainda, significar o reconhecimento da ocorrência dos casos e das responsabilidades institucionais (Soboll, 2017).

Conceituar violência, por si só, não é uma tarefa simples. Sua complexidade torna inesgotável a discussão e, no contexto de trabalho, dentre outros aspectos, é permeada pelas percepções individuais que, na medida das posições ocupadas dentro da organização, podem afetar o entendimento sobre o que é o fenômeno da violência. Ou seja, ocupar um cargo de chefia, de direção, estar em alguma posição de maior ou menor poder, faz com que varie a percepção do que é considerado um comportamento violento.

A paz e a violência não são fenômenos que podemos considerar naturais, ou expressões da vida, mas pertencem ao campo das relações humanas e sociais e assim devem ser tratadas. "Aqui, a precisão conceitual pode contribuir, no sentido de distinguir força, propriedade da natureza, de violência, atributo social. Como fato da sociedade, a violência está em relação à forma como que se dão os arranjos sociais" (Guimarães, 2011, p. 271). A violência, enquanto fenômeno social, possui intenção, tem uma direção e responde a um objetivo, seja de manipulação ou dominação, e naturalizá-la é tornar impotente qualquer tentativa de preveni-la, combatê-la ou erradicá-la (Barreto, 2005).

Para este estudo, as expressões de violência no contexto do trabalho são definidas como os conflitos organizacionais e o assédio moral, ambos significativamente presentes nas interações cotidianas nos ambientes de trabalho. Fazendo uma necessária diferenciação entre assédio moral e os conflitos de trabalho, estes não necessariamente manifestações de violência, uma vez que podem apresentar aspectos positivos, como a promoção de mudanças ou alternativas de solução de problemas. Os conflitos organizacionais tratados aqui se referem

àqueles que se perpetuam no tempo sem solução, e que frequentemente conduzem ao assédio moral (Gosdal, 2017).

As visões sobre conflito, historicamente, partem de linhas de pensamento diversas. O conceito evoluiu ao longo do tempo e das diferentes teorias propostas (Santos, Fantin & Oliveira, 2020). A teoria clássica, de Taylor e Fayol, considera o conflito como algo ruim para a organização. A teoria das relações humanas de Mayo, o explica como um fenômeno a ser resolvido de maneira que as relações possam voltar a um nível satisfatório e, a teoria estruturalista, entende o conflito como um elemento gerador de inovação. A visão clássica, ao perceber o conflito como algo ruim, o identifica com a violência e a irracionalidade. Essa compreensão vem de um contexto, nos anos 1930, 1940, de uma organização formal, com hierarquias bem delimitadas, em que os desacordos eram vistos como falhas dos gestores em comunicar e estabelecer relações de confiança (Robbins, 2005); o conflito deve ser evitado e eliminado. A seguir, do fim da década de 1940 até meados de 1970, predominou a visão das relações humanas, que explica o conflito como um acontecimento natural dos grupos e organizações e, uma vez que é inevitável, pode ser benéfico para o funcionamento grupal, deve ser aceito. Representando um desenvolvimento da teoria clássica e uma aproximação à teoria das relações humanas, a visão estruturalista, ou interacionista, argumenta que um grupo em perfeita harmonia está na iminência de se tornar acrítico (Robbins, 2005). Traz o entendimento sobre o conflito como propulsor das mudanças e da inovação nas organizações. Desde então, o estudo dos conflitos vem despertando interesse das ciências sociais, políticas e jurídicas, com a inclusão das teorias da negociação coletiva, arbitragem, mediação, círculos restaurativos e outras intervenções nas situações conflituosas (Souza, 2016).

Embora sua definição seja aparentemente mais simples, o conflito é considerado um processo, descrito por Santos, Fantin e Oliveira (2020) como resultante das divergências entre

duas ou mais pessoas, ou entre um grupo de pessoas ou, ainda, entre grupos sobre um tema de interesse comum. A vida sem conflito não existe, assim como um ambiente de trabalho sem conflito também não. Todas as sociedades, comunidades, organizações e relacionamentos interpessoais experimentam ou vão experimentar conflitos no processo diário das relações interpessoais (Moore, 1998).

Assim como o conceito de conflito organizacional, a definição de assédio moral no trabalho pode ser descrita desde diferentes perspectivas. Segundo Amazarray (2020), o fenômeno do assédio moral no trabalho deriva de abordagens teóricas distintas sobre o mundo do trabalho, com três modelos explicativos do assédio mais encontrados na literatura: personalidade de vítimas e assediadores; características inerentes às relações interpessoais - visões tradicionais; e características do contexto laboral e social - visão psicossocial. A princípio, as diversas abordagens concordam que o assédio moral é compreendido como uma expressão de um tipo de violência psicológica e caracteriza-se por condutas inadequadas repetidas, podendo ter como consequência a degradação da saúde física ou mental, ferindo os direitos, a dignidade e afetando o futuro profissional de um determinado trabalhador ou trabalhadora (Grenier-Pezé, 2017).

Os estudos pioneiros na conceituação do assédio moral, vieram principalmente das ciências sociais, na década de 1980, na Europa, e traziam a caracterização do assédio como um tipo específico de violência, originada na comunicação hostil e no comportamento antiético. No Brasil, em meados dos anos 2000, surgem os primeiros estudos que buscam construir um alicerce conceitual sobre o que se entende como assédio moral (Bradaschia, 2007). Uma perspectiva contemporânea sobre o tema é dada por Vieira, Lima e Lima (2012), que fazem uma categorização do assédio partindo de duas abordagens: a tradicional, que explica o assédio como um comportamento de ordem individual, deliberado e intencional, que tem o trabalho

apenas como um espaço onde ele ocorre; e a abordagem psicossocial, que entende a origem do assédio moral na forma da organização social e do trabalho, em associação aos fatores relacionais, além dos individuais (Soboll, 2017). Essa proposta traz uma discussão sobre as perspectivas tradicionalmente estudadas que enfatizam os determinantes das causas e a identificação das manifestações do assédio moral, nem sempre convergentes, e que dificultam a elaboração de estratégias adequadas para lidar com o problema (Vieira et al., 2012). Ao enfatizar o pressuposto da natureza moral do assédio, tende-se a reduzir ao âmbito individual um fenômeno que se origina e se desenvolve em um contexto sócio-organizacional, mas que se expressa nas relações interpessoais cotidianas de trabalho.

Tabela 1

Quadro expositivo dos conceitos de assédio moral no trabalho

Referência	Termo	Definição
Leymann, 1996	Mobbing/ Psycho-terror	Envolve comunicação antiética ou hostil, direcionada de maneira sistemática por um ou mais indivíduos que, devido ao assédio, é levado a ficar numa posição sem defesa. Estas ações ocorrem com frequência (definição estatística pelo menos uma vez por semana) e por um longo período (definição estatística de pelo menos seis meses). Devido à alta frequência e longa duração do comportamento hostil, estes maus-tratos resultam em considerável sofrimento psicológico, psicossomático e social.
Hirygoyen, 2002, 2006	Harcèlement Moral	Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.
Heloani, 2004	Assédio Moral	Caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua consequente fragilização,

		com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Pode levar o indivíduo vitimizado a uma paulatina despersonalização. Um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça.
Barreto, 2005	Assédio Moral	É uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos tanto de bens materiais quanto moral, no âmbito das relações laborais. O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos à saúde psíquica e física. Compreende um conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro impondo término ao conflito quer pela via da demissão ou sujeição
Gosdal, 2009	Assédio Moral Organizacional	Um conjunto de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ao custo do trabalho, ao aumento de produtividade e resultados, à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios.
Soboll, 2017	Assédio Moral Organizacional	Um processo que se evidencia nas relações de trabalho, caracterizado por um conjunto de atos hostis, que ocorre de forma crônica, continuada e repetitiva, os quais atingem a dignidade, ofendem ou prejudicam aqueles que são alvo das hostilizações.

Fonte: Adaptado de "Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção" de C. A. Bradaschia, 2007, EAESP - Fundação Getúlio Vargas. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas.

Mesmo com a emergência das pesquisas sobre assédio moral no ambiente de trabalho, nos últimos anos, ainda não há consenso na literatura sobre o conceito, assim como sobre os limites do que é o assédio, evidenciado nas diferentes abordagens da forma de entender,

conceituar e intervir nos casos (Soboll, 2017). Enquanto um conceito pouco preciso, frequentemente é utilizado de forma inadequada para nomear toda situação de conflito, pressão e tensão (Barreto, 2005). Tampouco deve ser confundido com assédio sexual, estresse, doenças do trabalho, discriminação, agressões pontuais e outros comportamentos impróprios no ambiente do trabalho, demonstrando a importância de estudos e a necessidade de aprimoramento do conceito (Soboll, 2017).

Em um movimento de reação à violência e ao assédio presentes no mundo do trabalho, em junho de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou a Convenção nº 190 (C190) e a Recomendação nº 206, com foco na proteção, prevenção, aplicação e reparação. É a primeira norma internacional que estabelece o direito ao trabalho livre de violência/assédio. Transformando-se em uma oportunidade para modificar o futuro das relações de trabalho com base na dignidade e no respeito, traz uma abordagem inclusiva e integrada, para assegurar o direito à igualdade e a não discriminação, incluindo as questões de gênero (OIT, 2019). Nesse sentido, um marco histórico, ao estabelecer uma definição para o conceito de assédio, e assédio por motivo de gênero:

> *"a) a expressão 'violência e assédio' no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero, e*
>
> *b) a expressão 'violência e assédio' com base no gênero', significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual (OIT, 2019)".*

No mesmo caminho, em 2022, o Tribunal de Contas da União (TCU) publicou levantamento sobre assédio moral e sexual no âmbito de entidades da administração pública federal. Propondo realizar, no futuro, auditoria em órgãos e entidades federais, com o objetivo de verificar ações existentes nas organizações relacionadas às práticas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual. O desafio apresentado pelas duas iniciativas é colocar em prática intervenções capazes de promover a saúde e o cuidado com as relações nas organizações.

No Brasil, a Comissão de Assuntos Sociais (CAS) do Senado Federal aprovou, em agosto de 2021, projeto que insere medidas de combate ao assédio ao trabalhador e à trabalhadora em seu ambiente profissional, na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452, de 1943), inspirado na C190. A C190 se aplica aos setores públicos e privados, na economia formal e informal, nas áreas urbanas e rural. Protege os trabalhadores e trabalhadoras independente de seu vínculo empregatício e aplica-se à violência e ao assédio que ocorrem durante o trabalho, relacionadas com o trabalho ou decorrentes do trabalho. O desafio apresentado é colocar em prática intervenções capazes de promover a saúde e o cuidado com as relações, as boas práticas gerenciais, nas organizações. Nesse sentido, a presente pesquisa apresenta-se como um possível instrumento de inserção da discussão desse tema e provocadora de reflexões que possam transformar as realidades de trabalho. Mesmo que comece em pequenos universos, para dar visibilidade e ênfase ao cuidado com as relações de trabalho, na garantia da qualidade de vida e da promoção da saúde integral dos trabalhadores e trabalhadoras nos ambientes de trabalho.

O enfoque das Clínicas do Trabalho, sobre as relações e os sujeitos do trabalho e da organização, é a abordagem de referência para esta proposta de intervenção, organizada numa pesquisa-ação estruturada na relação colaborativa entre pesquisadora e operadores do trabalho, numa Instituição Federal de Ensino Superior do Brasil (IFES). Pretende-se analisar as situações

de trabalho e as relações estabelecidas entre os sujeitos frente a uma organização do trabalho. O tema unificador dessa proposta é o da violência/assédio no ambiente de trabalho, o que inclui conflitos organizacionais e assédio moral presentes no cotidiano institucional e suas formas de enfrentamento.

O trabalho, enquanto prática, ou atividade constitutiva da identidade do ser humano na sociedade, é central no que diz respeito à saúde mental, às relações sociais, às transformações das cidades, à economia e, também, à teoria do conhecimento (Dejours, 2017). E, as relações entre as pessoas, os afetos mobilizados nesse encontro, são atuantes no funcionamento psíquico, mobilizam os investimentos emocionais, a confiança, os sentimentos de amor e ódio (Dejours, 1994) e devem ser consideradas fontes de adoecimento e bem-estar no âmbito organizacional. Pensar sobre as próprias ações e as práticas profissionais cotidianas permite que o fazer, a atividade, seja reavaliada, reinventada, fazendo surgir respostas diferentes para as situações vivenciadas (Borges & Álvaro, 2013). A reflexão crítica sobre a experiência, pode então transformar e promover aprendizados e novas formas de agir em relação à prevenção da incidência dos casos de assédio moral e de encaminhamentos dos casos de conflitos organizacionais.

Tratar da violência/assédio nos ambientes de trabalho envolve descrever atitudes e comportamentos que atingem todos os que compartilham o mesmo espaço, equipe e relações de trabalho, muitas vezes, marcadamente hierarquizadas nas instituições. Assim como na sociedade, a violência organizacional é comumente banalizada, podendo ser considerada parte do estilo de determinada equipe, chefia ou grupo de trabalho. Ou mesmo de uma organização, sendo parte da cultura organizacional. Nas instituições públicas, abordar o tema torna-se ainda mais desafiador, considerando as estruturas de poder estabelecidas. Nas últimas décadas, as mudanças nas organizações públicas, especialmente nas instituições federais de ensino

superior, foram trazidas pelas reformas administrativas, que incorporaram ao serviço público mecanismos e estruturas da lógica privada, como competência, produtividade e competitividade, gerando um choque cultural e aumento nos casos de conflitos e assédio moral nas relações de trabalho (Zanin, Künzle, Barreto & Heloani, 2015).

É necessário, além disso, entender os novos modos de gerenciamento e as profundas mudanças que aconteceram ao longo da história. As transformações nos modos de organizar o processo de produção e, assim, os modos de trabalhar, permitiu outras formas de pensar a produção e o lugar do "homem que trabalha" nesse novo contexto (Barreto & Heloani, 2014). As transformações políticas, econômicas e sociais que compõem o cenário contemporâneo interferem diretamente no mundo do trabalho. O avanço da precarização do trabalho, a perda de direitos - há tempos consolidados - e a desarticulação das políticas sociais, nos últimos anos, no Brasil, tem um impacto ainda maior na organização da gestão e dos contratos de trabalho. Fenômenos como "uberização" do trabalho e a concentração do capital ligado a grandes empresas internacionais acentuam a insegurança das relações de trabalho de modo ampliado. E, o serviço público, já acompanhado por um discurso que defende a necessidade de enxugamento também das funções atribuídas aos Estados, é atingido profundamente por todas essas mudanças no mundo do trabalho (Ribeiro, Santos & Mancebo, 2013).

Na história brasileira, na formação do conjunto de trabalhadores e trabalhadoras públicas, foram estabelecidas as normas e regulamentos estruturantes da burocracia encontrada atualmente na administração das IFES brasileiras. Essas fragilidades institucionais, na forma de hierarquização do poder, meritocracia, no patrimonialismo e clientelismo (Souza & Mello, 2018), ainda estão muito presentes nas relações e nas políticas institucionais. Seja pela precarização do trabalho, pelo baixo investimento, redução do quadro de servidores (docentes e técnico-administrativos), seja pela ausência de políticas que tratem das relações de trabalho

ou de mecanismos que permitam o cuidado das relações e a promoção de ambientes de trabalho dignos e livres de violência/assédio.

Considerando a cultura corporativa, Moreno-Jimenez, Muñoz, Fernándes e Benadero (2004, in Amazarray, 2020) apontam que o assédio moral é mais frequente nas organizações que não têm medidas explícitas contra esse tipo de conduta, tornando-o uma prática institucionalizada. Pesquisa recente sobre como acontece a prevenção e o tratamento de casos de assédio moral e sexual em IFES brasileiras, (Beltrame, 2020), demonstrou como resultado que mais da metade das IFES que responderam (52,3%) ainda não possuem qualquer política de prevenção e, dessas, 70% não desenvolve medidas de combate ao assédio. Em relação ao tratamento dos casos, 61,4% das instituições respondentes, mesmo que não possuam um padrão, indicaram como medidas mais adotadas a instauração de processos administrativos disciplinares (PAD) e sindicâncias, e 95% não realizam nenhum tipo de controle, ou possuem algum tipo de indicador para realizar o acompanhamento das ocorrências (Beltrame, 2020).

Problema de Pesquisa

O acolhimento das situações de violência nas instituições públicas, especialmente nas IFES, tem ficado a cargo das ouvidorias, comissões de ética e núcleos de assuntos disciplinares. Seguindo propostas meramente administrativas e burocráticas para a resolução dos casos, deixam a defesa e a recuperação difícil, penosa e ineficaz e a atenção à reparação quase inexistente. Quando os casos chegam a essas instâncias, muitas vezes já se esgotaram as possibilidades de entendimento ou acordo, com danos estabelecidos e não reparáveis pela mediação ou outra intervenção que pretenda apaziguar ou resgatar as relações rompidas.

Ao mesmo tempo, os profissionais da gestão de pessoas, segundo Sobol (2017), em geral, são espontaneamente procurados para serem depositários dessas vivências de violência no trabalho. Entretanto, estes profissionais encontram inúmeras barreiras para efetivar os

encaminhamentos, pela ausência de políticas institucionais que organizem os serviços e definam as ações, o que reforça, também, a dificuldade de defesa dessas ocorrências de violência e do encaminhamento das soluções.

Frente ao exposto, apresentam-se as seguintes questões de pesquisa: Como tratar o conflito, para que ele não se transforme em uma situação extrema como o assédio moral? Que tratamento deve ser dado para manejar as relações de trabalho e prevenir as violências cotidianas, diminuindo as práticas adoecedoras e causadoras de sofrimento psíquico nos ambientes de trabalho? Quais são as ações desenvolvidas pela área de gestão de pessoas da instituição em estudo relacionadas à violência/assédio? Que outras intervenções podem ser propostas?

Objetivos

Geral

Mapear práticas de gestão relacionadas à violência/assédio nas relações de trabalho e propor, junto a gestores e profissionais da área de gestão de pessoas, estratégias de sensibilização e construção de intervenções organizacionais preventivas e de enfrentamento.

Específicos

- Mapear as práticas de gestão relacionadas à prevenção de conflitos organizacionais e de assédio moral, as estratégias utilizadas no enfrentamento, os canais de acolhimento e encaminhamento dos casos de violência/assédio no trabalho na instituição estudada;
- Conhecer a percepção de gestores e profissionais da área de gestão de pessoas sobre as expressões de violência/assédio no ambiente institucional; e promover a reflexão acerca do seu papel na condução de boas práticas de gestão, inserindo a discussão sobre conflitos organizacionais e violência/assédio;
- Conhecer políticas institucionais e ações de prevenção desenvolvidas por outras

instituições públicas do Brasil, como base para o desenho a ser proposto para a instituição em estudo;

- Elaborar proposta, ou protocolo de ação, com estrutura de referência para as ações preventivas e de acolhimento aos casos de assédio moral na instituição em estudo.

Método

Delineamento

Este estudo parte de algumas inspirações teóricas para o seu delineamento, de abordagem qualitativa. Aproxima-se da pesquisa-ação e da pesquisa participante, na proposta de ação planejada de caráter social, privilegiando os aspectos sociopolíticos da interação social (Thiollent, 2011). Ambas têm o objetivo de dar ao pesquisador e aos grupos participantes a oportunidade de se tornarem os protagonistas da construção de respostas eficientes aos problemas apresentados nas situações em que vivem (Thiollent, 2011). A escolha desse delineamento também encontra identidade no conceito da pesquisa participante, de Borda (1981), que considera a participação dos sujeitos em um caminho de reflexão-ação, de transformação social e que propõe, como ponto central dessa metodologia, o rompimento da díade sujeito-objeto.

Esta ação investigativa inspira-se nas abordagens teórico-metodológicas da Psicossociologia e da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), no escopo das Clínicas do Trabalho. Ao tratar dos procedimentos da pesquisa-ação na perspectiva psicossociológica (Amado & Lhuilier, 2014), duas condições se apresentam: a condução da intervenção da maneira mais cooperativa possível com os atores do contexto de trabalho e o posicionamento da atividade no centro da intervenção psicossociológica. Esta busca contribuir para a transformação das relações sociais, fazendo parte da construção de projetos e pretende produzir formas de emancipação dos participantes. A PDT, por sua vez, apresenta-se enquanto prática que se

desenvolve junto a coletivos de trabalho e tem o objetivo de restaurar condições de possibilidades de ação, na tentativa de transformação da organização do trabalho como força mediadora na realização pessoal (Dejours, 2017). O trabalho é um mediador privilegiado e insubstituível entre o inconsciente e o campo social; nessa perspectiva, os questionamentos estarão centrados no coletivo, as articulações e vínculos específicos dos sujeitos e suas relações (Mendes, Araújo & Melo, 2011). Nesse sentido, a configuração grupal do trabalho de intervenção mostra-se apropriada ao escopo do estudo.

Esta pesquisa-ação contou com um envolvimento da pesquisadora no seu ambiente de trabalho, atuando como coagente na transformação dos processos organizacionais. Permitiu o exercício de um duplo papel, como clínica social e pesquisadora-clínica, com interesse tanto na transformação do trabalho como no questionamento sobre o conhecimento produzido e as apropriações pelos coletivos de trabalho, fazendo da pesquisa uma práxis social (Lhuilier, 2006a, 2006c, in Bendassolli, 2011).

Etapas iniciais para a realização deste estudo:

- Construção de estratégias de ação para a entrada no campo da pesquisa, articulação com os atores envolvidos e possíveis participantes (gestores e profissionais da área de gestão de pessoas);
- Definição dos instrumentos de pesquisa para levantamento da percepção dos participantes;
- Definição da formação dos grupos de discussão e número de participantes;
- Realização dos grupos de discussão;
- Análise dos dados coletados;
- Identificação das estratégias de ações utilizadas pela instituição;
- Elaboração de proposta de ação de estrutura de referência para as ações preventivas;

- Devolução do trabalho dos grupos com compartilhamento e avaliação das reflexões e do protocolo criado.

Participantes

A escolha dos participantes se deu a partir da estrutura organizacional da instituição estudada. A Instituição em estudo está organizada em unidades administrativas - Pró-Reitorias, Comissões, Coordenadorias, Secretarias, Superintendências - e unidades acadêmicas, Faculdades, Escolas e Institutos Especializados - dentre outras denominações organizacionais. Em cada uma delas, existe uma chefia máxima de unidade, como Pró-reitor (a), Secretário (a), ou Diretor (a) etc., e as chefias de setores, departamentos e gerências administrativas, nas quais atuam os gerentes de gestão de pessoas.

Desde abril de 2021, foi oferecido, na instituição, o curso de capacitação "Grupo de Estudos: Assédio e relações de poder em instituições públicas" pela Escola de Desenvolvimento de Servidores da instituição. Com o objetivo de instaurar o debate sobre o assédio, partindo do compromisso ético de servidores docentes e técnico-administrativos, atores desse contexto. A participação da autora deste projeto nesse curso de capacitação foi possível por meio de inscrição e seleção realizada pela Escola de Desenvolvimento de Servidores, que é responsável pela promoção do aperfeiçoamento, qualificação e desenvolvimento das carreiras dos servidores da instituição. O grupo foi formado por 54 participantes selecionados e seis professores que conduzem as discussões. Desses participantes, 12 estão na chefia de divisões e departamentos, são gerentes de gestão de pessoas e técnico-administrativos atuantes na atenção à saúde dos servidores, da gestão de pessoas.

Foram convidados para a participação neste estudo, a partir dos componentes desse Grupo de Estudos, aqueles servidores que ocupam posições de chefia, sejam dirigentes máximos e os gerentes administrativos, ou os atuantes na área de gestão de pessoas das

unidades. Também foram convidados os servidores técnico-administrativos que atuam na área de gestão de pessoas, especificamente na atenção à saúde dos servidores, e os que acompanham os processos avaliativos institucionais, a avaliação de desempenho e o estágio probatório. O convite aos potenciais participantes foi realizado por correio eletrônico, enviado após apresentação pela pesquisadora da proposta do projeto de pesquisa no Grupo de Estudos, como parte do conteúdo do curso de capacitação.

Instrumentos

Este estudo propôs, como principal instrumento de produção de dados, a organização de um grupo de discussão. Pretendeu chegar a propostas de intervenções orientadas para a resolução das situações descritas pelos participantes. Alinhado à perspectiva da intervenção psicossociológica da psicodinâmica do trabalho, buscou a contribuição de cada um (a) para a transformação das relações sociais. Buscou a promoção do envolvimento dos (as) agentes da instituição utilizando o dispositivo da discussão de grupo, esperando produzir a proposição de ações e reflexões a partir da construção de propostas elaboradas coletivamente, tendo como foco da análise a organização do trabalho.

O grupo foi composto por dez participantes, inicialmente, tendo variado entre dez e oito integrantes nos três primeiros encontros. Propôs-se a discussão provocando as possibilidades que os participantes têm de refletir sobre seus próprios recursos para criar sua atividade profissional, como observadores do seu próprio trabalho. Seguiu a metodologia do estudo psicossociológico, que na discussão em grupo, propõe a construção coletiva de ações para encaminhamento das propostas de soluções para a realidade encontrada na reflexão do grupo.

Foram planejados, no mínimo, cinco encontros, de 1h30min, aproximadamente. Portanto, não há uma prescrição a ser seguida, podendo se estender para maior número de encontros do grupo. Essa proposição pretendeu possibilitar o desenvolvimento da intervenção,

de forma que as discussões contemplem os temas, evoluindo na medida do desenvolvimento do trabalho.

Tabela 2

Quadro de temas e propostas dos encontros

Encontro	Tema	Proposta
1°	Ponto de partida: caminho do assédio na instituição (desenho atual).	Apresentação da proposta ao grupo e a metodologia de trabalho e definição do que poderá ser realizado. Reflexão sobre as relações de trabalho e os canais de atendimento dos casos na instituição estudada.
2°	Do que estamos falando: conflito x assédio moral	Discussão acerca do papel do gestor, boas práticas de gestão de equipes, conflitos de relação e à ocorrência de assédio e demais violências nos ambientes de trabalho.
3°	Sair do fazer para refletir sobre esse fazer.	Acolhimento dos casos de assédio na instituição, o que temos e como poderia ser.
4°	Produzindo mudanças: quais caminhos são possíveis.	Construção coletiva de protocolo de ações, caminhos para o acolhimento do assédio na instituição.
5°	Um olhar sobre a construção	Devolução aos participantes sobre o que foi construído, com uma avaliação do que foi proposto como protocolo de intervenções para os casos de assédio na instituição.

Cada encontro traz um tema condutor da discussão, para promover a reflexão e alcançar o objetivo da intervenção, com roteiro de tópicos a serem explorados conforme instrumento de coleta de dados exemplificativo (Anexo 1). O último encontro apresentará a proposta de validação do que foi construído coletivamente, buscando a verificação e avaliação da discussão realizada e dos conhecimentos produzidos.

Procedimentos de coleta de dados

Foram utilizados espaços virtuais, a plataforma de vídeo *Google Meet* para a realização do grupo de discussão ao longo do desenvolvimento da pesquisa. Foram usados aplicativos de mensagens instantâneas e de correio eletrônico para a organização, agendamentos e

comunicação com os participantes. Os encontros estão previstos para ocorrer com duração de 1h30min, aproximadamente, conforme disponibilidade dos participantes e pesquisadoras.

O principal procedimento de coleta de informações é o registro das reflexões e elaborações produzidas pelo grupo de discussão . Os encontros são gravados e posteriormente transcritos, de modo a possibilitar análises detalhadas e apuradas. Os registros dos encontros serão tratados exclusivamente pela pesquisadora e equipe da pesquisa, e explorados para a identificação das estratégias de ações e práticas interventivas, assim como das percepções de gestores a respeito das expressões de violência no ambiente institucional. Para a descrição das estratégias e ações encontradas e dos canais de recepção dos casos, pretende-se acessar sites e documentos que tenham sido produzidos pela instituição estudada, como manuais, protocolos e relatórios, realizando uma análise documental.

Plano de análise de dados

Para a análise dos dados coletados no grupo de discussão proposto, será usada a análise temática reflexiva. Dentro da perspectiva da pesquisa qualitativa, a análise temática é um método analítico reconhecido, embora pouco demarcado (Braun e Clarke, 2006), que busca identificar, analisar e relatar padrões dentro dos dados, organizando e descrevendo em detalhes o conjunto de dados.

A análise dos dados partirá da descrição dos achados coletados, com a identificação das boas práticas ou outras ações encontradas, relacionando ao referencial teórico apresentado na revisão de literatura, especialmente à psicodinâmica e à psicossociologia do trabalho e, sobre o contexto e as características da gestão das organizações públicas, sobre as expressões de violência e conceitos de assédio no ambiente do trabalho. Buscará, por meio de associações e

comparações, apresentar o cenário encontrado, numa síntese interpretativa, articulando-a ao propósito da pesquisa, seus objetivos e pressupostos.

Discussão

No que diz respeito à discussão dos resultados, parte-se do pressuposto de considerar o trabalho como atividade que vincula, como uma instituição que enlaça, o ser humano na sociedade e fornece a base material para o estabelecimento da consciência, em uma realidade social historicamente construída (Borges & Barros, 2021). As relações entre as pessoas, os afetos mobilizados nesse encontro, são atuantes no funcionamento psíquico, e mobilizam os investimentos emocionais, a confiança, os sentimentos de amor e ódio, devem ser consideradas fontes de adoecimento e bem-estar no âmbito organizacional (Dejours, 1994). Pensar sobre as próprias ações e as práticas profissionais cotidianas permite que o fazer, a atividade, seja reavaliada, reinventada, fazendo surgir respostas diferentes para as situações vivenciadas (Borges & Álvaro, 2013).

Referências

Amado & Lhuilier (2014). A atividade no centro da intervenção psicossociológica. In Bendassolli, P. F. & Sobol, L. A. P. (Orgs.). *Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho: clínicas do trabalho.* (pp.81-99). São Paulo: Atlas.

Amazarray, M. R. (2020). Avaliação do assédio moral no contexto de trabalho. In Hutz, C. S., Bandeira D.R., Trentini C.M. & Vasquez, A. C. S. (Orgs.), *Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional e do Trabalho* (pp. 100-113). Porto Alegre: Artmed.

Carreteiro, T. C. O., & Barros, V. A. (2014). Intervenção Psicossociológica. In Bendassolli, P. F. & Sobol, L. A. P. (Orgs.). *Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho: clínicas do trabalho.* (pp.101-128). São Paulo: Atlas.

Barreto, M. M.S. (2005). *Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil.* Tese (doutorado em psicologia social). PUC, São Paulo. Disponível em: https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf. Acesso em 23 jun. 2021.

Barreto, M. e Heloani, R. (2014) *O Assédio Moral como Instrumento de Gerenciamento*. In Crespo, A. R., Bottega, C. G. e Perez, K. V. (Orgs.), Atenção à Saúde Mental do Trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho (52-74). Porto Alegre: Evengraf.

Beltrame, B. S. (2020). *Programas de Prevenção e Tratamento dos casos de assédio: Benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior.* Revista Perspectivas Contemporâneas, v. 15, n. 2, p. 117-143.

Bendassolli, P. F. e Soboll, L. A. P. (2011). Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In Bendassolli, P. F. e Soboll, L. A. P. (Orgs.), Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. (pp.3-21). São Paulo: Atlas.

Bradaschia, C. A. (2007). *Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção.* EAESP – Fundação Getúlio Vargas. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. São Paulo. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/ouvidoria/images/stories/pdf/Carisa_Almeida_Bradaschia.pdf. Acesso em 23 jun. 2021.

Borda, O. F. (1981). Aspectos teóricos da pesquisa participante: Considerações sobre o significado e o papel da ciência na participação popular. In Brandão, C. R. (org.), *Pesquisa participante*. São Paulo: Brasiliense.

Borges, L. O., & Álvaro, J. L. (2013). O Psicólogo e as relações de trabalho. In Borges, L. O. e Mourão, M. (Orgs.), *O trabalho e as organizações: Atuações a partir da Psicologia* (pp.85-118). Porto Alegre: Artmed.

Borges, L. O, Barbosa S. C. & Guimarães, L. A. M. (Orgs.) (2021). *Psicossociologia do trabalho: temas contemporâneos.* Curitiba: CRV.

Borges, L. O, & Barros, V. A. (2021). *Psicossociologias do trabalho.* In: Borges, L. O, Barbosa S. C. & Guimarães, L. A. M. (Orgs.) (2021). Psicossociologia do trabalho: temas contemporâneos. (pp. 21-40). Curitiba: CRV.

Braun, V. e Clarke, V. (2006) *Using thematic analysis in psychology*. Qualitative Research in Psychology, 3 (2). pp. 77-101.

Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Porto Alegre: Dublinense.

Dejours, C. (1994). *A loucura do trabalho: Estudo de psicologia do trabalho*. (5ª ed). São Paulo: Cortez-Oboré.

Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social.* Aparecida: Ideias & Letras.

Gosdal, T. C. (2017). O entendimento do Assédio Moral e Organizacional na Justiça do Trabalho. In Sobol, L. A. P. (Org.). *Intervenções em assédio moral e organizacional* (pp.23-32). São Paulo: LTr.

Grenier-Pezé, M. (2017). O assédio moral no trabalho: privação da liberdade. In Dejours, C. *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos.* Porto Alegre: Dublinense.

Guimarães, M. R. (2011). *Educação para a paz: sentidos e dilemas.* (p. 271). (2ª ed). Caxias do Sul, RS: Educs.

Heloani, Roberto. (2004). *Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho.* In: Era-Eletrônica. v.3, n.1, Art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em:

<http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol3-num1-2004/assedio-moral-ensaio-sobre-expropriacao-dignidade-no-trabalho>. Acesso em: 23 jun. 2021.

Hirigoyen, Marie-France. (2006). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.* (3ª ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Machado, P. A. B. (2019). *Dor e sofrimento: estudo sobre assédio moral no trabalho*. (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Porto Alegre, Brasil) Disponível em: http://repositorio.ufcspa.edu.br/jspui/handle/123456789/1063

Mendes, A. M., Araujo, L. K. R, e Merlo, A. R. C. (2011). Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In Bendassolli, P. F. & Sobol, L. A. P. (Orgs.). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade.* (pp.169-187). São Paulo: Atlas.

Moore, Christopher W. (1998). *O Processo da Mediação: Estratégias Práticas para a Resolução de Conflitos.* (2ª ed). Porto Alegre: Editora Artmed.

Ribeiro, V., Santos, C. e Mancebo, D. (2013). *O servidor público no mundo do trabalho do século XXI.* Psicologia: Ciência e Profissão, v. 33, n. 1.

Santos, G. S. C., Fantin, J. e Oliveira, R. T. (2020). Mediação de Conflitos em Organizações. In Tolfo, S. R. (Org.). *Gestão de Pessoas e Saúde Mental do Trabalhador: fundamentos e intervenções com base na psicologia.* (1ª ed.). São Paulo: Vetor.

Sobol, L. A. P. (2017) (Org.). *Intervenções em assédio moral e organizacional*. São Paulo: LTr, 33-35.

Souza, A. V. O., Alano, J., Ganzer, P. P., Dorion, E. C. H. e Olea, P. M. (2016). *Teoria estruturalista: uma visão do conflito organizacional.* São Paulo. Revista da micro e pequena empresa, vol. 10, ed. 1, p. 2-11.

Souza, F. J. B. e Mello, E. (2018) Gestão da força de trabalho na administração pública federal. In Serrano, A. L. M., Franco, V. R., Cunha, R. D., Iwama, G. Y. e Guarnieri, P. (Orgs.). *Dimensionamento na administração pública federal: uma ferramenta do planejamento da força de trabalho*. Brasília, ENAP.

Thiollent M. (2011). *Metodologia da pesquisa-ação.* (18ª ed). São Paulo: Cortez.

OIT (2019). Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompanha. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

Vieira, E. C., Lima, F. P. A. e Lima, M. E. A. (2012). *E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho.* São Paulo. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, p. 256-268.

Zanin, F., Künzle, L. A., Barreto, M. e Heloani, R. (2015). Modificações neoliberais na universidade pública brasileira: cenário propício para o assédio moral no trabalho. In Gediel, J. A. P., Silva, E. F., Zanin, F., Mello, L. E. (Orgs.). *Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública.* Curitiba: Kairós Edições.

ANEXO 1 - Instrumento de coleta de dados

Roteiro Grupo de discussão

Parte 1. Dados sobre o grupo

Plataforma: Google Meet

Horário:

Data: / 11 / 2021

Número de Integrantes: 08 a 12 (oito a doze)

Nome do/a coordenador do grupo: Carolina de Correa Marques

Nome do/a assistente do grupo:

Participantes:

Parte 2. Apresentação da proposta do grupo

Contrato de trabalho – sigilo, gravação do grupo, duração, dúvidas.

Discussão: A partir do entendimento de como funciona a Instituição, pensar nas possibilidades de intervenções e em como estas vão se dar e com quais objetivos.

Parte 3. Apresentação dos participantes

- Unidade, tempo na instituição, tempo como gestor (a).

- Expectativa do trabalho no grupo de discussão.

Perguntas norteadoras da discussão:

- O que significa ser gestor/chefia? Como vocês se sentem por estar em uma posição de chefia na sua equipe?

- O que vocês entendem por conflito organizacional?

- Como é, na prática, o tratamento dado às partes envolvidas quando acontece um conflito na sua equipe?

- O que vocês entendem por assédio moral no trabalho?

- Alguma vez já perceberam/testemunharam uma situação de assédio moral no trabalho? Houve alguma atitude tomada para intervir? Em caso afirmativo, qual (is) foi(ram)?

- Como vocês percebem a forma de encaminhamento dos casos de conflitos na instituição? E quando o caso é de assédio moral?

- Vocês acham que poderia ser de uma forma diferente? Qual?