

GT11 – Saúde, trabalho e formação humana

Coordenadores: Prof. Dr. Davidson Passos Mendes (UNIFEI); Prof. Dr. Luiz Felipe Silva (UNIFEI); Prof. Dr. Geraldo Fabiano de Souza Moraes (UNIFEI)

Ementa: Aspectos históricos e conceituais da Patologia do Trabalho/Saúde do Trabalhador. Detecção dos Agravos à Saúde relacionados com o Trabalho. Processo saúde-agravo e os principais modelos de causalidade. Condições de risco de natureza ergonômica e da organização do trabalho e suas relações com saúde do trabalhador. Redução e eliminação da nocividade do trabalho: políticas públicas em saúde e segurança no trabalho. Estratégias de prevenção, gerenciamento de risco e mudanças tecnológicas. Contribuições da engenharia de segurança e da ergonomia para a redução e eliminação da nocividade no trabalho. Participação dos trabalhadores no saneamento do ambiente e condições do trabalho. Educação profissional. Formação humana e competências. Estratégias de gerenciamento de risco.

Apresentação Oral

Ana Cristina Franco Da Fernandes; Ana Paula Martins; Fernanda Maria Francischetto Amaral
Uma intervenção da Matemática junto aos idosos de um centro de convivência

Aparecido Donizete Servadio; Luciano Zille Pereira; Luiz Carlos Honório
Fatores de propensão ao estresse ocupacional: estudo com servidores do Ministério Público Federal no Estado de Minas Gerais

Leila Santos; Beatriz botelho; Lilian Torres
Os riscos ergonômicos no cotidiano das equipes de enfermagem

Luísa Tavares Resende; Mariana Costa Carvalho
Mudanças no mundo do trabalho e processo de adoecimento psíquico: a realidade vivenciada pelos bancários

Maria Cristina Domingos Abreu Reis
A prática do Fórum Pró-trabalho como promoção da Lei de Cotas e da inclusão produtiva das pessoas com deficiência: um estudo acerca de uma gestão participativa

Moacir Fernando Viegas; Yohanna Breunig; Larissa Pacheco dos Santos
Condições de trabalho e saúde dos trabalhadores docentes das escolas públicas do Vale do Rio Pardo, RS

Thyeles Moratti Precilio Borcarte Strelhow
A pessoa com deficiência e a ocupação do espaço social do trabalho

Valmir Gonçalves; Luciano Zille Pereira

Estresse ocupacional: estudo com profissionais de enfermagem de uma instituição hospitalar localizada no Estado de Minas Gerais

Apresentação em Pôster

Iraneide Pereira da Silva; Rodrigo José de Albuquerque M. Ataíde dos Santos; Bruna Galindo Moury Fernandes

Somos escravos, mas não os seus! Um estudo netnográfico acerca da construção de sentidos dos trabalhadores do setor de hospedagem sobre sua relação com os hóspedes

Olga Rohde; Mariglei Severo Maraschin

Programa postural para o PROEJA: práticas para a saúde do trabalhador-estudante

Tamara Aveline de Souza; Ariane Agnes Corradi

Mortificação do eu pelo exercício laboral: um estudo teórico sobre a relação entre suicídio e trabalho

UMA INTERVENÇÃO DA MATEMÁTICA JUNTO AOS IDOSOS DE UM CENTRO DE CONVIVÊNCIA

FERNANDES, Ana Cristina Franco Rocha¹ - anadelio23@gmail.com

UNA – Unidade Divinópolis
Rua Coronel João Notinni - 151
35500-017 – Divinópolis – MG – Brasil

FONSECA, Ana Paula Martins² – ana.fonseca@uemg.br

Universidade do Estado de Minas Gerais
Av. Paraná - 3001
35500-170 – Divinópolis – MG – Brasil

AMARAL, Fernanda Maria Francischetto da Rocha³ – fmframamaral@gmail.com

Universidade do Estado de Minas Gerais UEMG – Unidade Divinópolis
AV. Paraná, 3001 – Bairro Belvedere I
35501-170 – Divinópolis – MG – Brasil

Resumo: *O envelhecimento, enquanto fenômeno biológico apresenta-se em cada ser humano idoso de um modo singular. A manutenção da eficácia cognitiva no envelhecer constitui-se em uma condição diferencial de qualidade de vida. A memória é uma complexa função mental que proporciona ao ser humano uma capacidade extraordinária de adaptação ao meio ambiente. A perspectiva de perda de memória é, portanto, algo assustador, já que traz em si o temor à perda da própria identidade. O projeto “Memorizar”, visou estimular a concentração, raciocínio e a observação do idoso, tornando-o capaz de enfrentar a decadência de habilidades cognitivas permanecendo inserido na sociedade, sendo reconhecido como ser autônomo e capaz do exercício pleno da cidadania. O projeto teve como objetivo a execução de um programa de exercício de memória por meio de jogos de raciocínio.*

Palavras-chave: *Memória. Idoso. Matemática.*

¹ Mestre em Educação Tecnológica pelo CEFET-MG

² Mestre em Educação, Cultura e Organizações Sociais pela Universidade do Estado de Minas Gerais - UEMG

³ Mestre Educação Cultura e Organizações Sociais – Universidade Estado Minas Gerais – UEMG

1. INTRODUÇÃO

O crescimento da população mundial idosa é um fenômeno que vem ocorrendo nas últimas décadas com mais intensidade nos países em desenvolvimento. Pesquisa publicada pelo IBGE (2016) mostra que, em 40 anos, a população idosa vai triplicar no Brasil, passando de 19,6 milhões (10% do total), em 2010, para 66,5 milhões de pessoas em 2050 (29,3%). As estimativas são de que a virada no perfil da população acontecerá em 2030, quando o número absoluto e o percentual de brasileiros com 60 anos ou mais de idade vão ultrapassar o de crianças de até 14 anos. Daqui a 13 anos, os idosos chegarão a 41,5 milhões (18% da população) e as crianças serão 39,2 milhões, ou 17,6%, segundo estimativas do IBGE.

Este processo de envelhecimento, pelo qual a população brasileira passa se deve a alguns fatores, dentre os quais dois são relevantes e se complementam: diminuição da natalidade – o que por si só diminui a população jovem – e o aumento da longevidade propiciado pelos avanços tecnológicos da medicina atual. (MORAES, 2008).

O envelhecimento, enquanto fenômeno biológico apresenta-se em cada ser humano idoso de um modo singular. Se quantificarmos o envelhecimento por meio dos decréscimos da capacidade de cada órgão, a velhice poderia ser interpretada como uma etapa de falência e incapacidade na vida. No entanto, enquanto processo natural e previsto na evolução dos seres vivos percebe-se que a pessoa não fica incapacitada porque envelhece. Ou seja, a pessoa não necessita da totalidade de sua reserva funcional para viver bem e com qualidade. Desse modo, velhice não deve ser considerada como doença, pois as doenças mais comuns nesta etapa da vida são previsíveis, diagnosticáveis e tratáveis.

No Brasil, em 1994, quando se instituiu a Política Nacional do Idoso (PNI), se buscou criar condições de natureza política e de consciência social sobre tal questão, embora até hoje ainda haja muitos problemas a serem enfrentados pelo país para oferecer a seus idosos condições de uma velhice com qualidade e estruturas adequadas à idade e suas características.

São muitos os fatores psicossociais que contribuem para um “envelhecimento saudável” como: o apoio e presença da família, de amigos, os cuidados com a própria saúde, habitação, segurança emocional e física, saúde física e psíquica, educação contínua, lazer, além da motivação e iniciativa da própria pessoa idosa e dos seus acompanhantes ou cuidadores.

A manutenção da eficácia cognitiva no envelhecer constitui-se em uma condição diferencial de qualidade de vida e de preservação da autonomia. Embora possa ser frequente a observação de declínio cognitivo entre idosos, não se pode concluir que isso seja inevitável ou inerente ao processo de envelhecimento. É necessário abordar esta questão sob uma perspectiva dinâmica em que se considere a ação de intrincados e numerosos fatores que atuam na vida do homem.

No envelhecimento saudável, apesar de existirem mudanças tais como a diminuição na velocidade de processamento das informações, o esperado é que a mente permaneça apta à aprendizagem, mantendo-se capaz de se adaptar aos estímulos. Contudo, ainda não temos sido capazes de proporcionar um envelhecimento saudável à maior parte da população. As mudanças biológicas associadas ao envelhecimento tornam o indivíduo mais frágil e, assim, propenso a doenças que podem atuar direta ou indiretamente, comprometendo suas capacidades cognitivas.

Por outro lado, um número cada vez maior de idosos no mundo expressa vitalidade cognitiva, dentre estes alguns centenários que se tornam exemplos de que é possível manter um alto padrão de desempenho (Fillit,2002). Essas observações propiciam uma perspectiva de prevenção, ao sugerir que o declínio cognitivo possa ser evitado mesmo em idade avançada. Um grande número de pesquisas na década de 1990 analisou a influência de variáveis relacionadas ao estilo de vida e condições de saúde sobre o desempenho cognitivo. Nos últimos anos, têm sido identificados fatores de risco para declínio cognitivo potencialmente reversíveis. (Fillit,2002).

A memória é uma complexa função mental que proporciona ao ser humano uma capacidade extraordinária de adaptação ao meio ambiente. Somos o que somos, em grande parte, em razão da expressão de nossa memória celular – genética -, aliada às aprendizagens advindas dos diferentes momentos de nossas vidas, conscientes e não conscientes que se encontram arquivadas em nossos sistemas de memória. A perspectiva de perda de memória é, portanto, algo assustador, já que traz em si o temor à perda da própria identidade. Quando associada ao processo de envelhecimento, período em que se espera maior vulnerabilidade física e maior risco de comprometimento da autonomia, essa perspectiva pode ser devastadora.

A memória apresenta peculiaridades que a torna mais suscetível à ação de fatores que promovem sua ineficácia. A partir dos 40 anos podem ser observadas pequenas mudanças na

memória que tendem a se ampliar com o tempo. O modo com que o indivíduo lida com essa questão – interpretações, encaminhamentos -, suas condições de saúde e seu estilo de vida interfere sobremaneira na evolução de seu desempenho. Por outro lado, existe uma capacidade cognitiva de reserva que pode ser mobilizada para a manutenção ou aprimoramento do desempenho mnêmico e global em qualquer etapa do curso de vida. Contudo, essa capacidade de reserva ou plasticidade cognitiva é menor quanto maior a idade e encontra-se marcadamente comprometida nos processos neurodegenerativos (Calero,2004). Esta observação tem sido utilizada como um parâmetro de avaliação, diagnóstico e prognóstico de transtornos cognitivos. O trabalho de otimização cognitiva ao mobilizar as capacidades de reserva oferece condições especiais para se inferir a plasticidade cognitiva.

Com a progressiva diminuição das suas capacidades físicas, o idoso vai alterando os seus hábitos e rotinas diárias, substituindo-as por atividades que lhe exijam um menor grau de atividade. Esta diminuição da atividade, ou mesmo inatividade, pode acarretar várias consequências, como redução da capacidade de concentração, raciocínio e observação.

Com o processo de envelhecimento alguns sistemas de memória sofrem declínio, tais como a memória operacional, que é responsável pela manipulação da informação. Entretanto pesquisas recentes confirmam que programas de treinamento de memória podem promover o aprimoramento de habilidades de memória. A aquisição de novas informações pela memória em idosos é mais lenta em função do processo de envelhecimento, mas estas pessoas podem aprender novas habilidades com o treinamento de memória.

“Manter a saúde mental e a memória ativa é o desafio do século, já que nem todas habilidades da inteligência declinam e outras são preservadas ou podem ligeiramente melhorar”. Os programas e técnicas de treinamento de memória têm o objetivo de fortalecer o registro de informações melhorando assim as funções da memória. As técnicas de aprimoramento de treinamento de memória possibilitam que o material recebido na fase da recepção seja mais bem codificado, permanecendo armazenado para ser utilizado quando necessário.

Exemplifica-se uma teoria não descrita na literatura científica que relaciona “perda” de memória não somente às alterações anátomo-fisiológicas, mas também à diminuição do exercício cognitivo e da motivação no processo de aprendizagem e memória, baseado na ideia de que para garantir que uma certa informação seja preservada é preciso que ela seja solicitada, ou seja, para funcionar de forma adequada, o cérebro precisa ser solicitado. Assim,

como se recomenda exercícios físicos aos idosos para manter sua saúde física, deve-se estimular o cérebro com atividades que exijam atenção, concentração e pensamento lógico, o que contribui para o aumento da densidade sináptica cerebral, cuja rede de transmissão é responsável pela dinâmica e plasticidade do cérebro.

Dentro algumas estratégias estão a estimulação, codificação e a motivação. Na estimulação é preciso focar a atenção em conteúdos relevantes, selecionar e depois codificar o que é preciso e será usado. A motivação tem papel fundamental, já que sem ela os neurônios não têm vida própria.

Estimular a concentração, raciocínio e a observação são instrumentos que tornam o idoso capaz de enfrentar a decadência de habilidades cognitivas permanecendo inserido na sociedade, reconhecido como ser autônomo e capaz do exercício pleno da cidadania.

A Matemática, através da prática dos jogos de raciocínio, explora nas pessoas o que já é sabido, mas estimula de forma lúdica e criativa o que pode ser aprendido, sendo um instrumento em potencial para o envelhecimento saudável. O trabalho com a matemática possibilita a continuidade no progresso do raciocínio lógico – um dos elementos essenciais para a estruturação e manutenção da memória, de forma coesa e organizada. Também possibilita que o cidadão da terceira idade tenha acesso ao mundo do conhecimento científico e tecnológico, ao reconstituir e ampliar a sua longevidade mental.

De acordo com Lima; Penteadó (2013) os jogos na terceira idade permitem a interação dos idosos. Atividades com jogos tem um impacto positivo ao permitir o trabalho com o raciocínio lógico. A matemática enquanto instrumento é utilizado no processo como motivadora de desafios.

Dentro do resgate de informação ou de lembrança, as pessoas lembram com mais facilidade informações codificadas com pistas, ou seja, com referências. Os jogos matemáticos podem auxiliar na construção desta busca por pistas. A proposta que aqui se apresenta pretende continuar induzindo o idoso a aprender com a busca de associações que o façam lembrar algo. A habilidade de jogar, ganhar, acertar, o estímulo a tal tarefa será transportado de forma intrínseca ao cotidiano e a memória do idoso.

Existem estratégias que dizem respeito às técnicas de aprimoramento de memória que favorecem o caminho da informação pelas redes neurais. São técnicas para facilitar o registro

de informações e muito usadas para estimular a memória e todo sistema cognitivo através de exercícios e jogos. Elas dependem do sistema cognitivo, ou seja, do processamento mental e da criatividade. São ferramentas para melhorar as habilidades de memória, quando utilizamos estratégias para codificação estabelecemos formatos para que a informação fique fortemente registrada.

Uma dessas estratégias é a mnemônica. A técnica consiste na integração das informações que necessitam ser registradas numa única imagem visual. A associação de fatos a imagens é uma atividade que pode ser fundamentada em jogos de raciocínio. Outra é a associação que consiste na relação semântica entre duas palavras e pode ser usada juntamente com a imagem visual. É importante ressaltar as estratégias de uso dos exercícios de estimulação através de exercícios de jogos.

Através do pensamento matemático, é possível a ampliação do entendimento do que nos cerca, não como corpo de informações e técnicas, mas como método estimulador no trabalho da mente (Huete; Bravo, 2006, p. 15).

É notória a necessidade de estímulo de memória e raciocínio para presenciarmos, cada vez mais, uma velhice saudável. Seja através de atividades de imagem visual, associação ou elaboração. O que se torna indiscutível é a necessidade de programas que associem estas atividades de forma lúdica, criativa. O estímulo não deve ser algo posto, mas que transcenda e faça parte do cotidiano dessas pessoas. A matemática tem muito a contribuir para que este processo de estímulo aconteça de forma lúdica.

O projeto de extensão desenvolvido visou estimular a concentração, raciocínio e a observação do idoso, através de um programa de treinamento da memória através de jogos matemáticos de associação, atenção e concentração e raciocínio. O objetivo da proposta foi fortalecer o registro de informações do idoso, melhorando assim, suas funções de memória.

O projeto foi desenvolvido por aprovação em edital de extensão da UEMG unidade de Divinópolis com fomento de bolsa para os alunos. O mesmo foi desenvolvido com 40 idosos que participam do Centro de Convivência do Idoso no Município de Divinópolis.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

As demandas advindas do envelhecimento demográfico incitaram a formulação de políticas direcionadas a esta população como forma de lhes garantir um envelhecimento com mais dignidade e autonomia. Os Centros de Convivência para Idosos surgiram neste contexto como uma alternativa para o isolamento comum entre idosos após a aposentadoria ou à saída dos filhos de casa.

Em Divinópolis funciona o Centro Municipal de Convivência do Idoso – CMCI. Este centro tem 340 idosos cadastrados e funciona nas dependências do SEST/SENAT, no bairro Bela Vista. O mesmo dispõe de espaço amplo, de uma sala para funcionamento da secretaria, uma sala para relaxamento, uma cozinha, uma área coberta com um espelho grande, piscina e quadra de esportes e este foi o local de execução da proposta deste projeto.

O CMCI conta com uma equipe técnica formada por coordenadora, uma monitora de artesanato, um auxiliar administrativo, dois auxiliares de serviços gerais, uma professora de educação física, uma psicóloga, uma fisioterapeuta.

Para atingir os objetivos deste projeto, foram criadas oficinas matemáticas com o propósito de incentivar/ estimular a memória dos participantes do Centro de Convivência. Essas oficinas foram coordenadas pelos bolsistas dos cursos de fisioterapia e matemática da Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG unidade de Divinópolis, todos sob a supervisão dos respectivos docentes. As atividades propostas foram oferecidas a todos idosos que participam do CMCI. Os idosos fizeram suas inscrições para formação do grupo de trabalho.

No início das atividades todo o idoso que se interessou em participar das oficinas, com assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido foi submetido a uma avaliação da capacidade cognitiva com uso do teste denominado Mini- Mental, assim após o término do ciclo de atividades este teste foi novamente aplicado para uma avaliação da melhora individual de cada idoso.

A função cognitiva no idoso pode ser avaliada por vários meios, sendo o Mini-Mental do Estado Mental (MEEM) o instrumento de avaliação mais utilizado, permitindo monitorar disfunções cognitivas associadas a outras doenças, bem como mudanças sutis, além de investigar a prevalência e a incidência de processos demenciais (BERTOLUCCI, 1994).

O Mini Exame do Estado Mental (MEEM), é um instrumento desenvolvido nos Estados Unidos da América e publicado em 1975 por Folstein que tem por objetivo, avaliar o

estado mental, mais especificamente sintomas de demência, sua criação derivou da necessidade de uma avaliação padronizada, simplificada, reduzida e rápida no contexto clínico.

O MEEM contém 30 questões que avaliam a função cognitiva sob diversos aspectos: orientação temporal, espacial, atenção e cálculo, memória, registro e linguagem. Seu escore varia do valor 0 ao 30. Para um possível diagnóstico de déficit cognitivo, foram definidas notas de corte diferenciadas, levando em consideração o nível de escolaridade; sendo assim, considerou-se o escore 13 para os sem escolaridade, 18 para os de baixa e média escolaridade (do quarto ao oitavo ano) e 26 para quem possuía nível superior (BETOLUCCI, 1994)

Foram oferecidas oito (8) oficinas distribuídas em dois grupos: jogos de associação e raciocínio e jogos de atenção e concentração. As oficinas foram aplicadas na seguinte sequência : Os opostos, Ruma , Fazer o contrário do que eu digo, Vira-Folha, Mímica, Figuras Intrigantes, Atenção e Concentração, Triângulos Amigos.

As oficinas foram avaliadas regularmente usando os instrumentos como o registro diário dos idosos nas atividades, elaboração de relatórios pelos acadêmicos envolvidos na proposta e de relatórios avaliativos pelos docentes responsáveis.

As oficinas foram realizadas semanalmente com duração de 50 minutos, o número de participantes foi de 20 idosos por vez, ou seja, com 40 participantes inscritos divididos em dois grupos de trabalho.

Os jogos de tabuleiro foram pré-construídos pelos docentes e finalizados com a participação do grupo de trabalho. As atividades de tabuleiro não foram finalizadas em um encontro, elas foram explicadas num encontro e trabalhadas com os idosos. Posteriormente, cada participante/idoso fica com o tabuleiro confeccionado e tem o incentivo de continuar jogando com os parceiros do centro de Convivência e também com os familiares. No encontro seguinte foi organizado um campeonato com aquela atividade.

As oficinas foram aplicadas por sequência de dificuldade, ao terminar de aplicar todas as oficinas o processo se reinicia. O objetivo é que as oficinas sejam dadas pelo menos duas vezes cada uma, analisando a evolução ou não de cada um dos participantes.

3. RESULTADOS

As oficinas foram avaliadas regularmente usando os instrumentos como o registro diário dos idosos nas atividades, elaboração de relatórios pelos acadêmicos envolvidos na proposta e de relatórios avaliativos pelos docentes responsáveis. As oficinas foram realizadas semanalmente com duração de 50 minutos, o número de participantes foi de 20 idosos por vez, ou seja, com 40 participantes inscritos divididos em dois grupos de trabalho.

Os jogos de tabuleiro foram pré-construídos pelos docentes e finalizados com a participação do grupo de trabalho. As atividades de tabuleiro não foram finalizadas em um encontro, elas foram explicadas num encontro e trabalhadas com os idosos. Posteriormente, cada participante/idoso fica com o tabuleiro confeccionada e tem o incentivo de continuar jogando com os parceiros do centro de Convivência e também com os familiares. No encontro seguinte foi organizado um campeonato com aquela atividade.

As oficinas foram aplicadas na sequência de dificuldade, ao terminar de aplicar todas as oficinas o processo se reinicia. O objetivo é que as oficinas sejam dadas pelo menos duas vezes cada uma, analisando a evolução ou não de cada um dos participantes.

As intervenções são de grande contribuição para a construção subjetiva dos participantes das oficinas, considerando que as práticas, além de potencializar a memória, promovem a emancipação do ser humano, oferecendo subsídios necessários para que este seja ou torne-se sujeito ativo dentro de suas limitações.

O projeto contribuiu com os idosos participantes de forma a incentivar e potencializar sua memória. Muitos idosos perceberam ser capazes de continuar trabalhando com as atividades propostas na sua vida cotidiana. Este projeto também propiciou a interlocução da Academia com os espaços de Convivência dos idosos, estes espaços vêm atender as demandas advindas do envelhecimento demográfico incitaram a formulação de políticas direcionadas a esta população como forma de lhes garantir um envelhecimento com mais dignidade e autonomia.

Analisando esse trabalho com os idosos, vimos o quão é importante a atividade colaborativa. De acordo com Oliveira (2015, p. 33) “como o ser humano é um ser social, o mesmo apropria-se de significados de objetos e atribui sentido através de relações interpessoais.” Ou seja, o pensamento vai do individual ao coletivo. Esse pensamento individual. O jogo permitiu que os idosos dialogassem com outros integrantes.

4. CONCLUSÃO

O desenvolvimento deste projeto contribuiu com os idosos participantes de forma que cada um pudesse potencializar sua memória e perceber ser capaz de continuar trabalhando com as atividades propostas na sua vida cotidiana. Portanto, pretendeu-se propiciar ao idoso uma efetiva melhoria na sua capacidade de armazenamento de informações que fazem parte de suas práticas sociais diárias. Dessa forma, o projeto refletiu e contribuiu diretamente na qualidade de vida do idoso.

Além disso, por meio desta ação extensionista, pode-se avaliar o bolsista no desenvolvimento de competências e habilidades até então não trabalhadas na graduação. Isto contribuiu para a formação do seu pensamento crítico e reflexivo, bem como, para a compreensão acerca da realidade vivida e como os meios pelos quais um estudo científico pode contribuir para a interferência na realidade vigente.

Este projeto também propiciou a interlocução da Academia com os espaços de Convivência dos idosos, o que possibilitou atender as demandas advindas do envelhecimento demográfico e que incitaram a formulação de políticas direcionadas a esta população como forma de lhes garantir um envelhecimento com mais dignidade e autonomia.

REFERÊNCIAS

BERTOLUCCI PHF, BRUCKI SMD, CAMPACCI S. O mini-exame do estado mental em uma população geral: impacto da escolaridade. **ArqNeuropsiquiatr**. v. 52, n. 1, p. 1-7, 1994.

BRASIL. Decreto n. ° 1.948, de 3 de julho de 1996. Regulamenta a Lei 8.842, sancionada em 4 de janeiro de 1994, a qual dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 3 jul.1996.

CALERO, M. D.; NAVARRO, E. Relationship between plasticity, mild cognitive impairment and cognitive decline. **Archives of Clinical Neuropsychology**, v. 19, p. 653-660, 2004.

FILLIT, H. M. et al. Achieving and mantaining cognitive vitality with aging. **Mayo Clin Proc**. v. 77, p. 681-696, 2002.

FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios [online]. São Paulo; 2016. Disponível em:<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/perfilidoso/default.shtm>>[ttp://agencia](http://agencia)

brasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-10/brasil-tera-19-milhoes-de-idosos-com-mais-de-80-anos-em-2060-estima-ibge

GUERREIRO, T., CALDAS, C.P. **Memória e demência (re)conhecimento e cuidado**. Rio de Janeiro: UERJ, UnATI, 2001.

MORAES, Edgar Nunes de. **Princípios básicos de geriatria e gerontologia**. Belo Horizonte: Coopmed, 2008.

HUETE, J. C. S.; BRAVO, J. A. F. **O ensino da matemática**: fundamentos teóricos e bases psicopedagógicas. Porto Alegre: Artmed, 2006.

LIMA, Luciano Feliciano de; PENTEADO, Miriam Godoy. Conversas sobre matemática com pessoas na terceira idade. In: CONGRESSO IBEROAMERICANO DE EDUCACIÓN MATEMÁTICA, 7., 2013, Montevideo. **Anais...** Montevideo: Sociedad de Educación Matemática Uruguay, 2013. Disponível em: <http://www.cibem7.semur.edu.uy/7/actas/pdfs/168.pdf>. Acesso: 22 out. 2015.

OLIVEIRA, Daniela Cristina de. CLUBE DE MATEMÁTICA: a valorização do trabalho colaborativo no espaço de aprendizagem. In: CEDRO, Wellington Lima. **Clube de Matemática: vivências, experiências e reflexões**. Curitiba, PR: CRV, 2015. p. 33-41.

THE INTERVENTION OF MATHEMATICS AMONG THE ELDERLY OF THE COMMUNITY CENTER IN DIVINOPOLIS

***Abstract:** Aging, as a biological phenomenon presents itself in every elderly human being in a unique way. The maintenance of cognitive efficacy in aging consists in a differential condition of quality of life. Memory is a complex mental function that provides to the human being an extraordinary capacity for adaptation to the environment. The prospect of memory loss is therefore somewhat frightening, since it carries within itself the fear of loss of one's identity. The "Memorize" project aimed to stimulate the concentration, reasoning and observation of the elderly, making them able to face the decline of cognitive abilities, remaining inserted in society, being recognized as being autonomous and able to exercise full citizenship. The purpose of the project was to implement a memory exercise program through reasoning games.*

***Key words:** Elderly, Memory, Mathematics*

FATORES DE PROPENSÃO AO ESTRESSE OCUPACIONAL: ESTUDO COM SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL NO ESTADO DE MINAS GERAIS

SERVADIO, Aparecido Donizete – aparecido.donizete@mestrado.unihorizontes.br¹
Centro Universitário Unihorizontes
Rua Alvarenga Peixoto, 1270
CEP: 30.180-121- Belo Horizonte – MG – Brasil

ZILLE, Luciano Pereira – luciano.zille@unihorizontes.br²
Centro Universitário Unihorizontes
Rua Alvarenga Peixoto, 1270
CEP: 30.180-121- Belo Horizonte – MG – Brasil

HONÓRIO, Luiz Carlos – luiz.honorio@unihorizontes.br³
Centro Universitário Unihorizontes
Rua Alvarenga Peixoto, 1270
CEP: 30.180-121- Belo Horizonte – MG – Brasil

***Resumo:** O objetivo deste estudo foi identificar, analisar e descrever a propensão ao estresse ocupacional e os sintomas prevalentes manifestados pelos servidores lotados no Ministério Público Federal no Estado de Minas Gerais. A base teórica foi ancorada no occupational stress indicator guide management (OSI) e no modelo teórico de explicação do estresse ocupacional (MTEG). Em termos metodológicos realizou-se pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, por meio de estudo de caso. Os dados foram obtidos por questionário, junto a 74 sujeitos ocupantes dos cargos de analistas e técnicos, com atuação nos setores administrativo, financeiro, operacional e judiciário da instituição pesquisada, de uma população de 243 indivíduos lotados na cidade de Belo Horizonte. Os resultados apontaram que entre os fatores de propensão ao estresse analisados o que contribui de forma mais importante para as manifestações de tensão no trabalho foi o inter-relacionamento. Em relação aos sintomas de estresse, que se evidenciaram de forma moderada foram ansiedade, fadiga e dor nos músculos do pescoço e ombros. Como estratégia de enfrentamento ao estresse (coping) os sujeitos*

¹ Bacharel em Administração e Mestrando em Administração (Centro Universitário Unihorizontes)

² Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

³ Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

pesquisados utilizam, prioritariamente, o gozo de férias regulares, apoio social de amigos e familiares, realização de atividades físicas regulares, planejamento do trabalho e utilização da racionalidade na execução das atividades.

Palavras-chave: *Estresse Ocupacional. Fatores de Propensão ao Estresse. Servidor Público. Ministério Público Federal.*

1. INTRODUÇÃO

O estresse ocupacional proporciona impacto negativo na saúde e no bem-estar do indivíduo e, conseqüentemente, afeta o desempenho individual e das organizações (MAFFIA, 2013; GAVIN *et al*, 2015). Para Balassiano, Tavares e Pimenta (2011), o aparecimento em grande escala do estresse no ambiente de trabalho, pode contribuir para o surgimento de doenças físicas e mentais, que interferem no ambiente de trabalho e, principalmente, no rendimento dos trabalhadores, com impacto negativo no desempenho das organizações.

O estresse é tido como uma reação do organismo humano e deriva de situações onde exijam esforços psíquicos além do limite suportado pelo indivíduo, afetando os aspectos físicos e mentais (LIPP, 2000; COSTA; HONÓRIO, 2009; CARNEIRO, 2013; MAFFIA, 2013). Segundo Zille, Braga e Marques (2008), o estresse se tornou corrente no cotidiano das organizações, proporcionando custo elevado em relação à saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Para Andrade, Guimarães e Assis (2010) e Braga e Zille (2010) o estresse ocupacional está presente em todas as profissões, sejam elas na esfera pública ou no setor privado. Os processos de reestruturação pelos quais as organizações vêm passando ultimamente, para se adaptarem às exigências da sociedade e influenciadas pelo surgimento de novas tecnologias, proporcionam maiores exigências em relação aos processos de trabalho, contribuindo assim, para elevar a pressão e, conseqüentemente, o surgimento de quadro de estresse.

No Brasil, as pesquisas sobre o estresse no trabalho abrangem categorias distintas, inclusive a administração pública, onde se percebe a possibilidade de avanços em relação aos estudos sobre o estresse ocupacional. Tendo em vista mudanças no modelo de gestão da administração

pública, considerando os últimos anos, percebe-se que o setor vem incorporando a gestão no plano gerencial, praticada pelas empresas privadas, ou seja, onde uma nova dinâmica de trabalho, com exigências de novas habilidades e competências passa a ser exigidas dos servidores públicos, contribuindo assim, para o aumento de tensão no ambiente ocupacional (DASSO JUNIOR, 2014).

Nesse contexto, considera-se relevante pesquisar servidores em atuação em órgãos públicos, uma vez que as manifestações de estresse vêm ocorrendo de forma crescente e intensa (MAFFIA, 2013). Tendo em vista o contexto apresentado, tem-se como objetivo geral deste estudo, analisar e descrever a propensão ao estresse ocupacional e os sintomas prevalentes manifestados pelos servidores lotados no Ministério Público Federal no Estado de Minas Gerais.

Este estudo se justifica em três planos, ou seja, acadêmico, institucional e social. No plano acadêmico por proporcionar elementos para o conhecimento ampliando e aprofundado dos estudos relacionados ao estresse no trabalho na esfera pública, mais especificamente junto ao Ministério Público Federal no Estado de Minas Gerais, como também, busca incentivar novos estudos e discussões sobre o tema. No âmbito institucional sua importância se destaca ao proporcionar um olhar crítico para o ambiente ocupacional no que se refere às tensões excessivas vivenciadas pelos servidores, proporcionando assim, reflexões que possam contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho, como também, a revisão e/ou ampliação das políticas de gestão de pessoas. Por fim, no plano social, busca proporcionar à sociedade a prestação de serviços compatíveis com as demandas, tendo em vista que as condições internas de trabalho possam ser melhoradas com ações tomadas pelo Ministério Público, em função da melhoria das condições de trabalho dos servidores.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico está estruturado em três subseções. Na primeira apresenta-se o conceito e os aspectos gerais relativos ao estresse ocupacional, suas tipologias, fases relacionadas à Síndrome de Adaptação Geral e sintomas. Na segunda subseção abordam-se as fontes geradoras do estresse e, por fim, os indicadores de impacto do estresse para indivíduos e organizações.

2.1 O estresse ocupacional: aspectos gerais

A palavra *stress*, deriva do inglês, que, por conseguinte, ascendeu ao termo estresse em português. O estresse abrange todas as reações biológicas e psicológicas de um indivíduo e também todas as ações humanas delas resultantes, visando combater um agente estressor, que se configura como uma ameaça real a vida do indivíduo, seja nas relações sociais ou no ambiente de trabalho. Nesse contexto, o estresse pode ser definido como um estado caracterizado por um sintoma específico de fatos biológicos, provocadores de mudanças específicas no sistema biológico, causando uma variedade de doenças físicas e emocionais. Esses fatos são respostas do corpo as exigências percebidas, na qual o indivíduo está submetido constantemente por pressão psíquica ou sobrecarga de esforço físico (COUTO, 1987, 2014; COOPER, 2008).

O estresse é considerado um conjunto de condições bioquímicas do corpo humano que visam ajustar o organismo às exigências e pressões por ele sofridas. Em outras palavras o estresse não é tratado como uma doença, mas como condição aos descontroles fisiológicos do corpo humano (ALBRECHT, 1990).

Nas organizações e principalmente na sociedade contemporânea, a busca por resultados aproxima cada vez mais a procura pela perfeição mediante a competitividade, seja entre indivíduos ou organizações, criando-se assim um foco de tensão como indutor do estresse ocupacional. Dessa forma, têm-se atribuído ao estresse, à responsabilidade por tensões excessivas no trabalho, tendo como decorrência doenças físicas e mentais (KARASEK, 2000; LEVI, 2005; COOPER, 2008).

Entre as tipologias do estresse, tem-se o estresse crônico e o estresse agudo. No caso do estresse crônico, o indivíduo fica submetido a situações estressantes por um período maior de tempo, podendo ser considerado acima de três a quatro semanas ao contrário do estresse agudo, que se manifesta de forma episódica. As manifestações de estresse crônico é que se encontra mais presente nas organizações, provocando uma série de consequências para os trabalhadores, entre elas doenças de origem orgânica e psíquica. Do ponto de vista orgânico além das doenças cardíacas, muito recorrentes, destaca-se a baixa imunidade do corpo, que potencializa o aparecimento de inúmeras outras doenças (KARASEK, 2000; LEVI, 2005; COUTO, 2014).

Outras tipologias de estresse também ocorrem, como o estresse de sobrecarga e o estresse de monotonia. O estresse de sobrecarga ocorre quando as pressões psíquicas do meio são desproporcionais em relação à estrutura psíquica do indivíduo. Nesse caso, os quadros de estresse podem ocorrer com diferentes intensidades, como o estresse leve, moderado, o estresse intenso ou muito intenso (COUTO, 2014; ZILLE; PEREIRA; MORAES, 2017).

Ainda de acordo com Couto (2014) e Zille, Pereira e Moraes (2017), em relação ao estresse de monotonia, este ocorre de forma inversa em relação ao estresse de sobrecarga, ou seja, as demandas psíquicas do meio são insuficientes ou pouco estimuladoras em relação à estrutura psíquica do indivíduo. O estresse de monotonia, na maioria das vezes, converge para quadros de depressão, que pode variar de leve a intenso.

Outra tipologia de estresse é denominada de eustresse e diestresse. O eustresse está relacionado ao estresse positivo, ou seja, são manifestações fisiológicas do organismo que induz o indivíduo superar determinados desafios, como no caso de um corredor, ampliar segundos na sua performance e “bater um *record*”. O diestresse é o estresse na sua forma negativa, ou seja, disfuncional, onde o indivíduo, em função da interação com os estressores, apresenta manifestações de ordem física e psíquica, causando impactos negativos no seu comportamento, em relação aos diversos ambientes da sua vida (COUTO, 2014).

Considerando as manifestações de estresse ocorridas nas organizações, dois fatores são primordiais como indutores para a sua ocorrência: exigências constantes para aperfeiçoamento do trabalho e a capacidade que o indivíduo possui para atender a estas exigências, em termos de qualificação. Portanto, de forma preventiva, se faz necessário equacionar esses dois fatores, pois a quebra desse equilíbrio poderá gerar diferentes graus de incertezas, conflitos, sensação de desamparo, reflexos na capacidade produtiva, contribuindo assim, para gerar pensamentos negativos, com reflexos nos diversos ambientes dos indivíduos, incluído aí o contexto ocupacional (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES 2005).

Como decorrência, o estresse ocupacional desencadeia fatores importantes em relação à saúde do indivíduo, além dos reflexos negativos em relação ao desenvolvimento das atividades relacionadas ao trabalho (ARDEN, 2003).

Sintomas do estresse

Segundo a OMS (2006), o estresse no ambiente de trabalho, pode causar disfunções físicas, psicológicas e até sociais que prejudicam a saúde, minam a produtividade e podem afetar as famílias e círculos sociais.

Em relação aos sintomas, estes devem ser analisados em termos da sua incidência e intensidade. Os sintomas clássicos podem ser classificados em físicos e psíquicos. Os principais sintomas físicos são fadiga, dor de cabeça por tensão, dor nos músculos do pescoço e ombros, dor discreta no peito sob tensão, indisposição gástrica, insônia, palpitações, tontura e vertigem, falta ou excesso de apetite. Em relação aos sintomas psíquicos pode ser apontado o nervosismo, ansiedade, ímpetos de raiva, angústia, irritabilidade, depressão, nó na garganta (sensação de sufocamento), perda e/ou oscilação do senso de humor e pânico (COUTO, 1987, 2014).

O aparecimento dos sintomas de estresse ocorre quando há diminuição no manejo do controle das situações tensionantes pelo indivíduo. Ou seja, a estrutura psíquica do indivíduo não consegue suportar as pressões psíquicas do ambiente (COUTO, 1987; 2014; ZILLE, 2005).

Os indivíduos com maior fragilidade psíquica têm menor capacidade de enfrentamento ao estresse e acabam por sofrer com pressões de pequena intensidade. Já os indivíduos com menor vulnerabilidade possuem uma estrutura psíquica mais rígida e apresentam maiores resistências individuais às situações de pressão no trabalho. Assim, quando os limites individuais são ultrapassados, o desfecho é a tensão e os sintomas, podendo resultar em quadros de estresse (MAFFIA, 2013).

2.2 Fontes geradoras do estresse

As fontes de pressão no trabalho estão relacionadas aos fatores estressores, que variam de acordo com o ambiente de trabalho de cada organização. Esses fatores somados a vulnerabilidade do indivíduo, tem-se como resultado o surgimento de quadros de estresse ocupacional (ZILLE, 2005; BRAGA; HONÓRIO, 2013).

O indivíduo ao se deparar com os estressores, procura no ambiente de trabalho estabelecer estratégias defensivas que possam amenizar os níveis de tensão, tanto relacionados ao trabalho em si, como no que se refere às relações estabelecidas no ambiente ocupacional. Por

consequente, essas estratégias se tornarão mecanismos nos quais serão desenvolvidas situações de defesas ou estratégias de *coping*, que visam proporcionar aos indivíduos certo nível de equilíbrio emocional, possibilitando assim, proteção em relação a sua saúde física e psíquica (BARROS; HONÓRIO, 2013).

Cooper, Sloan e Willians (1988) estabeleceram seis categorias de fatores estressores que levam o indivíduo ao estresse quando presentes no ambiente de trabalho. São eles: fatores intrínsecos ao trabalho, ou seja, sobrecarga de trabalho, o ritmo e também as tecnologias; clima e estrutura organizacional, estes relativos aos valores, missão da organização ou mesmo devido ao número insuficiente de empregados para executar as atividades; papel gerencial, destinado à políticas de gestão da empresa; desenvolvimento na carreira, ou seja, a valorização do desempenho, as oportunidades criadas para o desenvolvimento funcional; o inter-relacionamento, no que se refere às relações sociais no ambiente de trabalho, as competições individuais, os conflitos; e por último a interface casa e trabalho, caracterizada pelos conflitos gerados no âmbito familiar, decorrentes do trabalho, podendo comprometer o desenvolvimento das funções no ambiente ocupacional.

Tais fatores estressores foram apontados por Cooper, Sloan e Willians (1988) como os principais geradores de tensão no indivíduo, decorrente do ambiente de trabalho. No “Quadro 1” a seguir, são apresentados os fatores e os respectivo processos geradores de tensão, tendo como consequência as manifestações de estresse ocupacional, na visão desses autores.

Os fatores intrínsecos ao trabalho dizem respeito aos aspectos relacionados às tarefas desempenhadas pelo indivíduo em seu ambiente de trabalho, tais como barulho, temperatura, iluminação e detalhes da arquitetura, contribuindo para aumentar a hostilidade entre os indivíduos, gerando frustrações e também criando tendências agressivas no contexto ocupacional (AMARAL, *et al.* 2013).

Quadro 1- Fatores Estressores e Processos de Trabalho

Fatores Estressores	Processos de Trabalho Geradores de Tensão
Fatores intrínsecos ao trabalho	Condições de trabalho; as configurações de turno; os riscos e perigos decorrentes do trabalho; as mudanças tecnológicas; e a sobrecarga de trabalho.
Papel na organização	Ambiguidade de papéis; responsabilidade dos trabalhadores; personalidade e características pessoais.

Desenvolvimento na carreira	Falta de segurança profissional; receio da obsolescência e da aposentadoria; a capacidade de execução das tarefas; e o desempenho no trabalho.
Inter-relacionamento	Conflitos pessoais entre chefia e subordinados e/ou pares; a deterioração das reações humanas no trabalho.
Interface casa/trabalho	Eventos externos ao ambiente de trabalho, tais como o trabalho da empresa interferindo no contexto familiar; conflitos entre carreira e família; aposentadoria.
Clima e estrutura organizacional	Estrutura funcional da empresa; planejamento organizacional; adaptação às mudanças do ambiente de trabalho; valores e missão da organização.

Fonte: Cooper, Sloan e Willians (1988, p. 195).

O fator relativo aos papéis na organização, diz respeito aos padrões comportamentais adequados a cada função ou posição ocupada pelo indivíduo. Os papéis servem para manter a ordem e o comportamento, podendo ser observados por meio de indicadores formais, ou seja, as descrições de cargos como também os informais, relacionados à maneira autônoma de atuar de cada trabalhador (FERREIRA; ASSMAR, 2008). Os conflitos oriundos dos papéis na organização, segundo Jex (2010), ocorrem devido à incompatibilidade ou mesmo a inconsistência entre papéis, ou seja, há situações que exigem competência e comportamentos referentes a determinados papéis que por vezes, não são preenchidos pelo indivíduo, podendo assim causar conflitos.

Para Ferreira e Assmar (2008), o fator estressor referente ao desenvolvimento na carreira diz respeito à frustração das expectativas do indivíduo em relação a sua trajetória carreira na organização. Questões como desigualdade de *status* e insegurança no trabalho relativo à demissão pela perda do posto de trabalho desencadeiam o estresse no indivíduo, podendo levar à depressão. Para Santos (2012), mesmo a estabilidade do emprego pode gerar fonte de estresse, pois a falta de oportunidade, de perspectivas e de progresso em termos de promoção, pode levar a determinados sintomas característicos do estresse ocupacional.

Quanto ao inter-relacionamento no trabalho, Santos (2012) afirma que as atividades executadas, na sua maioria, necessitam de contatos pessoais. Essas relações são marcadas por conflitos no local de trabalho, seja ele com pessoas do mesmo nível hierárquico ou de níveis distintos, assim como, entre empregados e clientes, o que pode configurar como fator estressor (TRIMPOP, *et al.*, 2000; COOPER, 2008; JEX, 2010).

O fator interface casa/trabalho está relacionado às transformações ocorridas no ambiente de trabalho e familiar, podendo ocasionar acúmulos de responsabilidades, constituindo assim,

fonte para o estresse. Portanto, a interferência do trabalho na família influencia no estresse ocupacional e quanto maior a sua interferência, maior é o nível de ocorrência do estresse (PASCHOAL, 2003; COOPER, 2008; SANTO, 2012).

Por fim, quanto ao fator relativo ao clima e estrutura organizacional, este está ligado aos aspectos da organização que podem ameaçar a individualidade, a liberdade e a autonomia do indivíduo, como o estilo de gerenciamento, a falta de autonomia para execução dos trabalhos e a oportunidade de participação nas decisões (TAMAYO; LIMA; DA SILVA, 2002; COOPER, 2008; CABRAL; HONÓRIO, 2009).

2.3 Impactos do estresse para indivíduos e organizações

O estresse ocupacional contribui para o aumento do absenteísmo, incentiva a rotatividade de pessoal, o afastamento por doenças, os conflitos interpessoais, acidentes de trabalho, dentre outras ocorrências (FERREIRA, 2013; ZILLE, 2005).

Para o empregador as doenças resultantes do estresse ocupacional, além de gerar queda na produtividade, afeta o nível de comprometimento dos trabalhadores, ocasionando reflexos negativos no desempenho das organizações. Situações dessa natureza levam a necessidade de rever as políticas, condições e processo de trabalho. Esses são fatores que influenciam negativamente em relação aos problemas causados pelo estresse no ambiente organizacional (ZANELLI, 2010).

Nesse contexto, Oliveira *et al.* (2011) reforçam que as doenças ocupacionais oriundas do estresse, geram custos importantes para as organizações. Os custos médios ligados aos tratamentos, consultas e internações de funcionários, somam-se aos valores relativos à baixa produtividade, aos passivos trabalhistas, aos gastos elevados com treinamentos e *turnover*. Pesam não apenas no aspecto financeiro, ou seja, no caixa da empresa, mas trazem, sobretudo, impactos importantes na sua imagem junto aos trabalhadores e ambiente onde esta inserida (SANZOVO; COELHO, 2007).

Por fim, as manifestações de estresse podem ser percebidas facilmente no ambiente de trabalho, onde a insatisfação se manifesta de forma evidente, contaminando o ambiente organizacional, com a insatisfação dos empregados, refletindo assim, nas equipes de trabalho (OLIVEIRA *et al.*, 2011).

3. PERCURSO METODOLÓGICO

A pesquisa caracterizou-se como descritiva, que segundo Marconi e Lakatos (2017) têm por finalidade descrever as características de determinada população, permitindo assim, analisar e descrever as características do fenômeno em estudo. Dessa forma descreveu-se a propensão ao estresse ocupacional e os sintomas prevalentes manifestados pelos servidores lotados no Ministério Público Federal no Estado de Minas Gerais. Quanto à abordagem, foi de natureza quantitativa. A pesquisa quantitativa, ainda de acordo com Marconi e Lakatos (2017) busca quantificar os dados e aplicar formas em análise estatística.

O método utilizado foi o estudo de caso quantitativo, que consiste em uma categoria de pesquisa cujo objeto é uma única unidade estudada (YIN, 2005). Nesse sentido, analisaram-se os servidores vinculados ao Ministério Público Federal no estado de Minas Gerais. Os dados foram obtidos junto a 74 sujeitos, que correspondeu a 33% da população alvo do estudo de 243 indivíduos lotados na cidade de Belo Horizonte. Os setores estudados relacionam-se as áreas administrativa, financeira, operacional e judiciária.

A coleta de dados se deu por meio da aplicação de questionário fechado, contendo “67” questões, dividido em três seções, utilizando-se de escala tipo *Likert*, disponibilizado aos sujeitos por meio do sistema interno de comunicação do órgão pesquisado (*intranet*). Os dados foram analisados por meio da estatística descritiva, envolvendo a distribuição de frequência para os dados demográficos e ocupacionais e apuração da média, desvio padrão e coeficiente de variação (CV). A escala utilizada para a coleta de dados variou de 1 a 5 pontos.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção está estruturada em três subseções, com a finalidade de apresentar as análises e os resultados da pesquisa. Na primeira subseção, descrevem-se as variáveis demográficas, ocupacionais e de hábitos de vida, dos sujeitos pesquisados. Nas demais subseções analisam-se os fatores de pressão no trabalho, os sintomas físicos e mentais e as estratégias de combate ao estresse ocupacional, utilizadas pelos servidores pesquisados para amenizar ou eliminar os fatores de pressão no trabalho.

4.1 Análises das variáveis demográficas, ocupacionais e de hábitos de vida

Participaram da pesquisa 74 servidores, sendo 38 técnicos (51,4%), 20 analistas (27,0%), 11 técnicos com função de confiança (chefia de departamento) (14,9%) e 5 analistas com função de confiança (chefia de departamento) (6,8%).

Dos 74 servidores pesquisados, 38 ou 51,0% são do sexo feminino e 36, ou 49,0% do sexo masculino. Quanto à faixa etária, predomina os indivíduos com idade variado de 31 a 45 anos (60,8%). Em relação ao estado civil a maioria é casada e possuem filhos. Quanto a escolaridade, 95,9% possuem graduação completa. Em relação ao tempo de trabalho no MPF, os resultados evidenciaram que a maioria, 74,3% estão entre 1 e 10 anos na função, o que evidência renovação no quadro funcional da instituição pesquisada.

No que se referem ao hábito de fumar, os dados apontaram que a quase totalidade dos pesquisados não possuem este hábito, ou seja, 96,0% não fumam. Em relação ao consumo de bebidas alcoólicas, 69% disseram que consomem, sendo que para a maioria o consumo se dá de forma rara. Em se tratando de cuidados com a saúde, os resultados apontaram que mais da metade dos servidores pesquisados, 59,5%, fazem exames médicos preventivos pelo menos uma vez por ano.

4.2 Fatores de pressão no trabalho

Foram analisados nesta subseção, os fatores de pressão no trabalho tendo como referência o modelo de Cooper, Sloan e Willians (1988). Os indicadores desses fatores foram distribuídos em uma escala de frequência do tipo *Likert* de 5 pontos. Os graus da escala estão distribuídos nas seguintes gradações: de “nunca”, passando por “às vezes” até chegar em “sempre”. Determinou-se, para fins de análise, que valores de 1 a 1,99 indicam uma situação de ausência de pressão no trabalho, tendendo a leve pressão; de 2,00 a 3,99 uma pressão moderada e de 4,00 ou mais, pressão intensa. Para sintetizar as informações pertinentes aos fatores investigados, utilizou-se a média como medida descritiva de tendência central, desvio padrão e coeficiente de variação. Esses procedimentos foram aplicados às demais variáveis analisadas, ou seja, sintomas físicos e mentais e estratégias de combate ao estresse ocupacional.

Na “Tabela 1” os fatores analisados, no geral, indicam uma pressão ocupacional moderada ao estresse. Os indicadores que se apresentaram no limite superior da faixa foram Inter-relacionamento (IR) e Papel na Organização (PO), com média de 3,28 e 2,91, respectivamente. Com relação à variação em relação a média, os menores percentuais identificados foram em relação aos fatores “interface casa e trabalho” e “Papel na Organização”.

Tabela 1 – Distribuição da amostra segundo os fatores de pressão no trabalho

Fatores de Pressão no Trabalho	Medida Descritiva		
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de variação
Inter Relacionamento (IR)	3,28	0,2618	0,5570
Papel na Organização (PO)	2,91	0,0832	0,2884
Fatores Intrínsecos ao Trabalho (FIT)	2,87	0,1993	0,4464
Interface Casa e Trabalho (ICT)	2,61	0,0434	0,2083
Estrutura e Clima Organizacional (ECO)	2,35	0,3480	0,5899
Desenvolvimento na Carreira (DC)	2,29	0,4967	0,7048

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Em relação aos indicadores mais relevantes para o fator ‘inter-relacionamento’, destaca-se aquele relacionado à ‘estar sempre disponível para atender as pessoas’, seguidas do fator ‘interagir com pessoas de difícil relacionamento’. Esses indicadores são condizentes com as afirmações de Santos (2012) na qual, as atividades no ambiente de trabalho exigem contatos pessoais intensos. Jex (2010) afirma que essas relações muitas vezes se tornam conflituosa, dado as diversas características de cada indivíduo. Portanto, as respostas obtidas sugerem que as relações interpessoais no ambiente de trabalho, indicam certo grau de tensão e consequentemente favorecem o surgimento de manifestações de estresse ocupacional.

Quanto ao fator ‘papel na organização’, destaca-se o indicador de pressão moderada relacionada à ‘tomada de decisões relativas ao trabalho, sem a participação do executor’ (3,26). Nesse sentido, Ferreira e Assmar (2008) afirmam que os papéis exercidos pelo indivíduo dentro das organizações servem para manter a ordem e o comportamento no ambiente de trabalho. Jex (2010) considera poder existir inconsistências entre os vários papéis, pois se exige certa competência para a execução de determinadas tarefas mais complexas ou mesmo decisões importantes quanto aos serviços a serem executados, estas devem ter a participação de quem executa. Portanto, muitas vezes o servidor público se sente aquém das suas funções pelo simples fato de não participar das decisões relacionadas ao seu trabalho.

Em relação aos indicadores que se mostraram mais significativos para os ‘fatores intrínsecos ao trabalho’ estão à realização de várias atividades ao mesmo tempo com alto grau de cobrança; executar trabalho complexo deixando o servidor desgastado; e prazos apertados como rotina do trabalho, acarretando grande incômodo e tensão. Embora os indicadores se apresentem como moderados, Santos (2012) afirma que o fator ‘intrínseco ao trabalho’, e seus respectivos indicadores, as organizações devem dispor de maior atenção, uma vez que o excesso de tarefas pode levar a insatisfação no ambiente de trabalho e conflitos nos relacionamentos pessoais.

Outros fatores identificados com baixo grau de tensão no trabalho foram os seguintes: interface casa/trabalho, estrutura e clima organizacional e desenvolvimento na carreira, com médias de 2,61, 2,35 e 2,29 respectivamente.

Em síntese, os fatores avaliados apontam pressão moderada no trabalho em relação aos servidores públicos pesquisados, com ênfase para o ‘inter-relacionamento’ e o ‘papel dos indivíduos na organização’. A disponibilidade constante para o atendimento das pessoas, a pouca valorização do desempenho profissional, e a interação com pessoas de difícil relacionamento, foram consideradas os indicadores mais significativos para explicar esses fatores analisados.

4.3 Sintomas físicos e psíquicos e estratégias de combate ao estresse ocupacional

Em relação aos psíquicos, identificou somente a ansiedade. Os prevalentes em relação aos sintomas físicos foram à fadiga, dores musculares nos ombros e pescoço, problemas de memória, e baixa concentração em relação ao trabalho.

Considerando a média dos sintomas identificados, os psíquicos foram da ordem de 2,82 e os físicos 2,27, que significa manifestações de leve a moderada. Em termos específicos o sintoma psíquico que se mostrou mais importante foi à ansiedade (3,51), que na escala considerada refere-se a faixa de “moderado a intenso”. Em relação aos sintomas físicos, os que se revelaram de forma mais intensa foram fadiga (3,39) e dores musculares nos ombros e pescoço (3,23), que também se posicionam na faixa “moderada a intensa”. Esses resultados estão em consonância com pesquisas realizadas por Arden (2003); Carneiro (2013) e Zille, Pereira e Moraes (2017) nas quais esses sintomas são importantes para explicar as manifestações de estresse no trabalho.

Em relação as estratégia de enfrentamento ao estresse, as mais utilizadas pelos servidores públicos pesquisados foram o gozo de férias regularmente (3,93); conversa com amigos (3,64); realização de exercícios físicos regulares e planejados (3,59); planejamento das atividades relacionadas ao trabalho (3,57) e a busca de soluções racionais no contexto do trabalho (3,51). Os dados obtidos revelaram que a intensidade das estratégias utilizadas varia de 3,51 a 3,93, que significa de “moderado a intenso”.

Na percepção dos pesquisados, a estratégia que se mostrou mais eficaz para o combate ao estresse foi o gozo de férias regulares, seguido pelo apoio social, por meio de conversa com familiares e amigos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo atingiu seu objetivo geral que foi analisar e descrever a propensão ao estresse ocupacional e os sintomas prevalentes manifestados pelos servidores lotados no Ministério Público Federal no Estado de Minas Gerais. A análise se deu com base nos princípios apontados por Cooper, Sloan e Willians (1988), no que se refere aos fatores de tensão no trabalho. A pesquisa foi de natureza descritiva, com abordagem quantitativa, por meio de estudo de caso. Os dados foram obtidos por questionário adaptado, aderente ao modelo teórico de análise.

Os resultados apontaram para preocupações dos servidores com determinados fatores que podem levar ao estresse ocupacional. Como fontes de tensão no trabalho destacam-se os relacionamentos interpessoais como um dos fatores potenciais para o surgimento de quadros de estresse. A maioria dos pesquisados percebem que esse fator é determinante para o desencadeamento dos fatores de tensão no trabalho e conseqüentemente o estresse. Identificou-se também que a disponibilidade de tempo para o atendimento interno é outro fator visto como desgastante em relação ao processo de trabalho dos servidores pesquisados, uma vez que a disponibilidade para o atendimento deverá estar sempre presente.

Outro fator identificado foi à troca constante de funções e de departamentos, criando assim, situações em que o servidor tem que se relacionar constantemente com outras pessoas em suas atividades. Dessa forma, dificulta o estabelecimento de vínculo mais estável em termos das relações sociais no ambiente de trabalho. Ocorre também alto grau de cobrança na realização

das tarefas e a não participação dos servidores nas tomadas de decisões relativas ao trabalho que executam.

Em relação aos sintomas de estresse, destaca-se a ansiedade vivenciada de forma constante e intensa pelos servidores no ambiente de trabalho, o que pode gerar desgastes tanto no plano físico como psíquico. Os resultados desta pesquisa mostram que as manifestações de estresse, até certo ponto, são enfrentadas pelos servidores, que buscam mecanismos, tais como o apoio social, utilizando estratégia de enfrentamento às tensões excessivas no ambiente de trabalho. Outras estratégias identificadas e utilizadas pelos servidores públicos no combate ao estresse referem-se ao gozo das férias de forma regular e a prática de atividades físicas. No tocante as férias, a facilidade em programá-las durante o ano é um dispositivo favorável apontado pelos pesquisados.

Em termos de recomendações ao Ministério Público Federal, sugere-se aprofundar nas pesquisas de satisfação relativas ao ambiente de trabalho, principalmente no trato das relações interpessoais. Importante se fazer analisar os processos de trabalho visando uma maior integração entre as atividades, em consonância com as normas prescritas. Essas ações poderão nortear os gestores no planejamento e aplicação de mecanismos adequados para que o trabalho ocorra de forma eficaz, proporcionando atendimento adequado aos usuários, gerando clima organizacional positivo e o conseqüente bom relacionamento entre os servidores.

Quanto às limitações desta pesquisa, destaca-se a não obtenção de documentos relacionados à políticas de gestão de pessoas, além de relatórios que pudessem fornecer informações em relação à trajetória funcional dos servidores pesquisados.

Por fim, sugere-se o desenvolvimento de novas pesquisas, em que se possam aprofundar as investigações sobre os fatores estressores, abrangendo assim, novas percepções em outras funções e setores dentro do Ministério Público Federal, principalmente nas regionais situadas nas cidades do interior do Estado de Minas Gerais. Dessa forma, os resultados obtidos poderão ser comparados com resultados desta pesquisa, que focou na sede estadual do Ministério Público Federal localizado na cidade de Belo Horizonte/MG.

Agradecimento

FAPEMIG – Fundação de Amparo à Pesquisa de MG

REFERÊNCIAS

- ALBRECHT, K. **O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1990. 291p.
- AMARAL, M. A.; SOUZA, F. R.; BRANDÃO, R. K. S.; TIOLA, F. P. S. Estresse Ocupacional: Um Estudo das Relações de Trabalho do Centro Municipal de Saúde de Iúna/Es. **Anais... XI SEGET Simpósio de Excelência em Gestão de Tecnologia** outubro 2013, Resende - RJ, 2013.
- ANDRADE, C. R.; GUIMARÃES, L. V. M.; ASSIS, L. B. Análise Crítica Das Pesquisas em Estresse Ocupacional da Anpad: Afinal, Cadê o Sujeito? **Anais... XXXIV EnANPAD** n. 34, 2010, Rio de Janeiro.
- ARDEN, J. B. **Sobrevivendo ao estresse do trabalho.** São Paulo: Alta Books, 2003, 223 p.
- BALASSIANO, M.; TAVARES, E.; PIMENTA, R. C. Estresse ocupacional na administração pública Brasileira: quais os fatores impactantes? **Revista de Administração Pública** v.45 n.3, Rio de Janeiro, 2011.
- BARROS, N. M. G. C.; HONÓRIO, L. C. Riscos de adoecimento no trabalho de médicos e enfermeiros em um hospital regional Mato-Grossense. **Revista REGE** v. 22, n. 1, p. 95-113, jan./mar. 2013.
- BRAGA, C. D.; ZILLE, L. P. Estresse ocupacional e as principais fontes de tensão no trabalho: impactos na produtividade de gestores do setor de energia elétrica brasileiro. **Anais... XXXIV EnANPAD** n. 34, 2010, Rio de Janeiro.
- BRAGA, J. C. M.; HONÓRIO, L. C. Estresse Ocupacional: Estudo com Operadores de Caixa de uma Empresa Mineira do Setor de Varejo. **Revista da Faculdade de Administração e Economia.** V. 5, n. 1, 2013
- CABRAL, J. C.; HONÓRIO, L. C. Qualidade de Vida e Fontes de Pressão no Trabalho: um Estudo com Chefes e Auxiliares de Cozinha. **Anais... EnGPR 2009**, Curitiba. II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.
- CARNEIRO, V. F.; **Qualidade de vida no trabalho e o estresse ocupacional: percepção dos auditores internos e externos da região sudeste.** 2013, 185 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, 2013.
- COOPER, C. L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: saúde ocupacional.** São Paulo: Atlas, 2008. 289 p.
- _____.; SLOAN, S.; WILLIAMS, S. **Occupational stress indicator guide management.** London: Thorbay Press, 1988.
- COSTA, F. P.; HONÓRIO, L. C. Fatores de Pressão no Trabalho e estratégias de Combate ao Estresse Ocupacional: Avaliando os gerentes de uma grande usina Siderúrgica Brasileira. **Anais... EnGPR 2009**, Curitiba. II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.

COUTO, H. A. **Ergonomia do corpo e cérebro: os princípios e a aplicação prática**. Belo Horizonte: ERGO, 2014.

_____. **Stress e qualidade de vida dos executivos**. Rio de Janeiro: Ed. COP, 1987.

DASSO JUNIOR, A. E.; Nova Gestão Pública (NGP): a teoria de administração pública do Estado ultraliberal. **Anais... XXIII Encontro Anual da Compedi**, 2014, Florianópolis.

FERREIRA, J. J. **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. 676 p.

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. L. Fontes ambientais de estresse ocupacional. In:

GAVIN, R. S. et al. Associação entre depressão, estresse, ansiedade e uso de álcool entre servidores públicos. **Revista Eletrônica de Saúde Mental Álcool e Drogas**. (Ed. port.) v.11 n.1 Ribeirão Preto, 2015.

JEX, S. M. Stress e eficácia dos funcionários. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho**. Tradução de Marcos Antônio Guirado Domingues. São Paulo: Atlas, p.104-122, 2010.

KARASEK, R. Psychosocial factories: review of the empirical data among men. Philadelphia: Hanley & Belfus, Inc. Occupational Medicine, v. 15, n. 1, January-March, 2000.

LEVI, L. Sociedade, stress e doença - investimentos para a saúde e desenvolvimento: causas, mecanismos, consequências, prevenção e promoção. **Anais... V Congresso de Stress da ISMA BR (International Stress management Association) e VII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho**, 2005, Porto Alegre.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005, 189 p.

LIPP, M. E. N. **O Stress está dentro de você**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2000.

MAFFIA, L. N. **Estresse ocupacional em gestores: estudo nas Secretarias de estado de Minas Gerais**. 2013 160 fl. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, 2013.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

OLIVEIRA, A. V.; ALCALDE, E. A.; ALMEIDA, L. M.; GIUDICE, R. F. Estresse nas organizações e sua influência na produtividade. **Revista Conexão Eletrônica** v. 11 n. 1/1 p. 23-39, 2011.

OMS. Organização Mundial de Saúde. **Relatório mundial de saúde, 2006: trabalhando juntos pela saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, OMS, 2007.

PASCHOAL, T. **Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional**. 2003 168 fl. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Brasília – Brasília, 2003.

SANTOS, P. S. **Construção e validade da escala de estresse ocupacional**. 2012 173 fl. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Brasília, 2012.

SANZOVO, C. E.; COELHO, M. E. C. Estressores e estratégias de *coping* em uma amostra de psicólogos clínicos. **Anais...** Estudos de Psicologia n. 24, Unicamp – Campinas - SP, 2007.

TAMAYO, A. (Org.) **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo: All Brooks, 2008 p. 21 - 73.

_____.; LIMA, D.; DA SILVA, A. impacto no clima organizacional sobre o estresse no trabalho. **Anais...** XXVI Encontro Nacional do ANPAD – Salvador, 2002.

TRIMPOP, R.; KIRKCALDY, B.D.; ATHANASOU, J.; COOPER, C.L. Individual differences in working hours, work perceptions and accident rates in veterinary surgeries. **Work and Stress**, v. 44, p. 181-188, 2000

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZANELLI, J. C. (Org.) **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010. 128 p.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações brasileiras de setores diversos**. 2005. 307f. Tese (Doutorado) - CEPEAD/FACE, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2005.

_____.; BRAGA, C. D.; MARQUES, A. L. Estresse no Trabalho: estudo de caso com gerentes que atuam em uma instituição financeira nacional de grande porte. **Revista de Ciência da Administração** v. 10, n. 21, p. 175–196, mai/ago 2008.

_____.; PEREIRA, G. F. P. S.; MORAIS, K. Estresse ocupacional: estudo com profissionais técnico-administrativos de um hospital universitário mineiro. **Anais...** XLI Encontro da ANPAD - EnANPAD 2017 - São Paulo, 2017

FACTORS OF PROPENSITY TO OCCUPATIONAL STRESS: STUDY WITH SERVERS OF THE FEDERAL PUBLIC MINISTRY IN THE STATE OF MINAS GERAIS

Abstract: *The objective of this study was to identify, analyze and describe the propensity for occupational stress and the prevalent symptoms manifested by the employees in the Federal Public Ministry in the state of Minas Gerais. The theoretical basis was anchored in the occupational stress management guide (OSI) and the theoretical model of explanation of occupational stress (MTEG). In methodological terms a descriptive, quantitative approach was carried out by means of a case study. The data were obtained by questionnaire, together with 74 subjects occupying the positions of analysts and technicians, working in the administrative, financial, operational and judicial sectors of the research institution. The results showed that*

among the stress-propensity factors analyzed, what contributes most important to the manifestations of stress at work was the interrelationship. Concerning the symptoms of stress, which were moderately evident were anxiety, fatigue and pain in the muscles of the neck and shoulders. As a coping strategy, the subjects surveyed use, as a priority, the enjoyment of regular vacations, social support from friends and family, regular physical activities, work planning and the use of rationality in the execution of activities.

Keywords: *Occupational stress. Stress-Proliferation Factors. Public server. Federal Public Ministry.*

OS RISCOS ERGONÔMICOS NO COTIDIANO DAS EQUIPES DE ENFERMAGEM

Andrade, Beatriz Botelho – beatrizbandrade@hotmail.com
Fundação Educacional Lucas Machado – Faculdade Ciências Médicas de Minas Gerais
Alameda Ezequiel Dias, 275, Centro.
30130-110 – Belo Horizonte – Minas Gerais – Brasil.

Torres, Lilian Machado – lilian.torres@cienciasmedicasmg.edu.br
Fundação Educacional Lucas Machado – Faculdade Ciências Médicas de Minas Gerais
Alameda Ezequiel Dias, 275, Centro.
30130-110 – Belo Horizonte – Minas Gerais – Brasil.

Santos, Leila de Fátima – leilafsanatos@gmail.com
Fundação Educacional Lucas Machado – Faculdade Ciências Médicas de Minas Gerais
Alameda Ezequiel Dias, 275, Centro.
30130-110 – Belo Horizonte – Minas Gerais – Brasil.

***Resumo:** A Revolução Industrial garantiu destaque na evolução das relações de trabalho, que tem progredido desde então. O trabalho transforma o homem à medida que se faz produzir, sendo que ao desempenhá-lo, o profissional se expõe aos riscos relacionados a ele, podendo adoecer física e mentalmente, devido às mudanças nos processos de trabalho, associadas ao ritmo intenso e longas jornadas. Os trabalhadores da equipe de enfermagem, especificamente, prestam assistência direta ao indivíduo, em longos períodos de tempo, o que aumenta a exposição aos riscos ocupacionais. Revisão integrativa de literatura nacional e internacional cujo objetivo foi o objetivo foi identificar os riscos ergonômicos no cotidiano das equipes de enfermagem. A busca foi realizada em quatro bases de dados, aplicando os filtros “texto completo”, publicações a partir de 2012. Após o refinamento, foram obtidos 27 estudos para análise. Do total, sete citaram a dor lombar como manifestação mais significativa na equipe de enfermagem, variando com prevalência de 21,2 a 75%. Outras áreas corporais citadas foram: braços e punhos; pescoço; ombros; pé/tornozelo; costas, pescoço e ombro esquerdo. Os fatores de risco para os distúrbios musculoesqueléticos encontrados estão relacionados ao tipo de trabalho exercido, setor de trabalho, às longas e exaustivas jornadas de trabalho, à sobrecarga de trabalho, postura inadequada entre outros. Fica evidente a necessidade de implantação de programas de saúde que visam a promoção*

da saúde e prevenção de agravos, além de monitoramento dos trabalhadores quanto à saúde física e mental, com vistas à melhora da qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: “Saúde do trabalhador”, “Engenharia Humana”, “Riscos Ocupacionais”, “Enfermagem”.

1. INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial proporcionou destaque na evolução das relações de trabalho, resultante do desenvolvimento acelerado, aliado às conquistas sociais de igualdade e liberdade. Assim surgiram várias dificuldades para a concretização dos direitos sociais no período pré-evolução tecno-científica, uma vez presentes os efeitos da globalização e a escassez de recursos naturais. Emergindo então a regulamentação jurídica e a garantia dos direitos pelo Estado (STURZA; MARQUES, 2017). Assim sendo, o trabalho passa a ser considerado um direito social, estabelecido por lei, como prática livre, desde que atendidas competências profissionais exigidas pela legislação (BRASIL, 1988).

É bem verdade existir ponto de conflito com a essência humana, algo natural proveniente de uma relação social determinada pela história, em transformação (HEIDEMANN; TOLEDO; BOECHAT, 2014). No entanto, constitui-se necessidade básica do ser humano, ao permitir alcançar outras esferas da vida e proporcionar satisfação, visto que os valores sociais objetivam generalizar grupos específicos de necessidades. O trabalho transforma o homem à medida que se faz produzir (STURZA; MARQUES, 2017).

Ao desempenhar um trabalho o homem está submetido a riscos ocupacionais, classificados em: físicos, químicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos. De acordo com a classificação do Ministério do Trabalho, os riscos físicos são representados pela cor verde e dizem respeito às diversas formas de energia, tais como ruídos, radiações, frio, umidade e pressão anormal. Aqueles denominados como químicos, e simbolizados pela cor vermelha, levam em consideração as substâncias, produtos ou compostos que podem infiltrar no organismo, como gases, fumos, neblinas, poeiras, dentre outros. O biológico é caracterizado pela cor marrom, envolvem microrganismos como vírus, fungos, bactérias etc. Os de acidente são identificados

pelo azul, se relacionam com situações que interferem na integridade do trabalhador. Por exemplo, arranjo físico inadequado, eletricidade, animais peçonhentos, máquinas sem proteção etc. E o ergonômico, tema aqui estudado, padronizado na cor amarela, tido como fatores que afetam características fisiológicas e psicológicas do homem, como por exemplo, repetitividade, postura inadequada e ritmo excessivo de trabalho (BRASIL, 1978; BRASIL, 1994).

O trabalhador, exposto aos riscos acima descritos, pode adoecer física e mentalmente, devido às mudanças nos processos de trabalho, associadas ao ritmo intenso e longas jornadas de trabalho. Como consequência caminha-se para pior qualidade de vida e, até mesmo, à incapacidade definitiva para o retorno às atividades (ANTUNES; PRAUN, 2015).

Do ponto de vista epidemiológico, em nível mundial ocorrem 337 milhões de acidentes de trabalho não-mortais a cada ano. Doenças relacionadas ao trabalho atingem o quantitativo de 160 milhões de novos casos. E mortes ligadas aos acidentes 358 mil episódios e às doenças ocupacionais, os números somam 1,96 milhão. (OIT, 2014). No Brasil, em 2015, cerca de 500 mil acidentes (82%) foram comunicados oficialmente (BRASIL, 2015).

Muito se tem discutido sobre a saúde no âmbito do trabalho, com destaque para os temas relacionados a equipamentos utilizados, divisão do trabalho e ergonomia, com vistas à qualidade de vida do trabalhador (MARINHO; ALMEIDA; ANDRADE, 2015).

Há suposições que, desde a pré-história o homem se preocupava com o manuseio dos objetos construídos a partir da pedra, sendo que os indícios se baseiam no formato padrão das ferramentas da época, adequados às características dos trabalhadores. Mas, a Ergonomia como uma disciplina científica, surge na década de 40. Resulta da evolução das tecnologias que se apresentavam como problema para as pessoas, para o manuseio de equipamentos. A relação entre ambiente, equipamentos e pessoas passa a ser estudada enquanto ciência do trabalho, que visa analisar a harmonia entre ser humano e o trabalho (CORRÊA; BOLETTI, 2015).

No que tange aos profissionais da área da saúde há alta carga de trabalho e a intensidade do trabalho levam a manifestações de ordem mental ou física (FILHO, 2015). Os trabalhadores da equipe de enfermagem, especificamente, prestam assistência direta ao indivíduo, em longos períodos de tempo no ambiente de trabalho, o que aumenta a exposição aos riscos

ocupacionais (MARINHO; ALMEIDA; ANDRADE, 2015). Nos serviços de emergência, por exemplo, tal situação gera um efeito de estresse nos trabalhadores, uma vez que a assistência deve ser imediata, ágil e eficaz, o que conseqüentemente afeta a saúde física e mental dos profissionais (LORO; ZEITOUNE, 2017).

Diante do exposto o objetivo proposto para este estudo foi identificar na literatura científica os riscos ergonômicos no cotidiano das equipes de enfermagem.

Tais riscos e suas conseqüências à saúde do trabalhador são um problema de saúde pública, interferem no desempenho do trabalho executado e, principalmente, na qualidade de vida humana. Os resultados do estudo poderão auxiliar gestores, profissionais de saúde e serviços de saúde a direcionar ações para controlar os riscos ergonômicos e a reduzir a incidência de agravos/doenças relacionadas ao trabalho, bem como caminhar para a qualidade de vida do trabalhador.

2. METODOLOGIA

Revisão integrativa de literatura nacional e internacional sobre os riscos ergonômicos no cotidiano das equipes de enfermagem.

A busca de publicações foi realizada na Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), que retornou estudos das bases de dados: Literatura Latino-americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Base de Dados de Enfermagem (BDENF), *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* MEDLINE) e Índice Bibliográfico Espanhol de Ciências da Saúde (IBECS).

Os descritores utilizados foram: “saúde do trabalhador”, “engenharia humana”, “riscos ocupacionais”, “enfermagem”. Foram incluídos artigos, publicados na íntegra, entre os anos de 2012 e 2017. A escolha do recorte temporal se fez devido ao ano de criação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, em 2012.

A população constituiu-se de 495 artigos. Após a leitura de títulos foram selecionados 83 e depois da leitura de resumos, 59 trabalhos. Considerando o tema proposto, foram obtidos 27 estudos para análise (Quadro 1).

Quadro 1 – Resultados dos cruzamentos entre descritores sobre os riscos ergonômicos nas equipes de enfermagem no período 2012-2017 – Belo Horizonte, 2017

Cruzamento dos descritores	Total de artigos sem filtros	Total de artigos com filtros	Leitura de título	Leitura de resumos	Leitura na íntegra
Enfermagem x Saúde do Trabalhador x Engenharia Humana x Riscos Ocupacionais	66	3	2	1	1
Enfermagem x Saúde do Trabalhador x Engenharia Humana	277	14	7	4	1
Enfermagem x Saúde do Trabalhador x Riscos Ocupacionais	820	172	21	17	11
Enfermagem x Engenharia Humana x Riscos Ocupacionais	23	7	4	3	1
Enfermagem x Riscos Ocupacionais	1.688	299	49	34	13

Fonte: Dados da Pesquisa

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos 27 estudos que compuseram a amostra, 12 (44,4%) foram publicados na MEDLINE, nove (33,3%) na LILACS, cinco (18,51%) na BDNF e um (3,7%) na IBICS. Do total encontrado, 16 (59,2%) artigos foram escritos em inglês, nove (33,3%) em língua portuguesa e dois (7,4%) em espanhol.

A dor lombar foi mencionada em sete (25,9%) dos 27 estudos, presente na equipe de enfermagem com variação de 21,2% a 75,5%, sendo identificados como fatores relacionados: postura inadequada, longos períodos de trabalho na mesma posição, sobrecarga de trabalho, tarefas repetitivas (ALPEROVITCH-NAJENSON *et al*, 2015; ATTAR, 2014; GHILAN *et al*, 2013; PETERSEN; MARZIALE, 2014; SHIEH *et al*, 2016; SHOJI *et al*, 2016; WARNAKULASURIYA *et al*, 2012).

A lombalgia foi evidenciada como principal manifestação decorrente das condições do trabalho, afetando respectivamente 59% e 29,4% da equipe de enfermagem (SILVA *et al*, 2016; SOUZA *et al*, 2015).

Um estudo realizado em um hospital do Piauí encontrou resultados semelhantes em relação a prevalência de sintomas osteomusculares: 88,3% dos trabalhadores de enfermagem

apresentaram algum tipo de desconforto osteomuscular ao longo de doze meses, enquanto 58,3% apresentaram desconfortos nos últimos sete dias (PACHECO *et al*, 2016).

O desconforto musculoesquelético foi um dos problemas ergonômicos mais prevalentes, mostrando que 85% da equipe de enfermagem apresentaram problemas relacionados a ergonomia, enquanto em outro estudo, foi apresentado um percentual de 75% (ATTAR, 2014; NERY *et al*, 2013). Ambos estudos se referem ao corte de 12 meses para surgimento de queixas ou sintomas relacionados a riscos ergonômicos. Outros autores mostram que 57,7% da equipe apresentou algum sinal no prazo de 3 meses de exposição (GONZÁLEZ *et al*, 2014).

As lesões mais comuns encontradas no trabalho das equipes de enfermagem são de ordem musculoesqueléticas (71%) (SMITH, 2012). Já em outro artigo, 49,5% da equipe de enfermagem são afetados pelos distúrbios musculoesqueléticos (PRIETO; MÚNERA; LÓPEZ, 2015). Outros autores encontraram o total de 91,81% de profissionais da enfermagem com sintomas de tais distúrbios (VIDOR *et al*, 2014).

Essas alterações, que podem ser decorrentes de fatores psicossociais (GOLABADI *et al*, 2013), têm sido relatados como aspectos relevantes no desenvolvimento ou agravamento dos distúrbios musculoesqueléticos (OLIVEIRA; ALMEIDA, 2017), sendo destacado também que enfermeiros que trabalham mais de 10 horas diárias apresentaram risco maior de desenvolver doenças osteomusculares (ATTAR, 2014), uma vez que o trabalho executado de forma prolongada associado à postura incorreta e alta carga de atividades a serem realizadas podem contribuir para esses distúrbios.

A prevalência de dor lombar aumentou proporcionalmente à idade, sendo 65,2% em enfermeiras com idade entre 20 e 24 anos e 75,5% nos profissionais com 35 anos ou mais (SHIEH *et al*, 2016). Supõe-se que esse fato se relaciona aos prováveis longos anos de profissão e às condições fisiológicas que contribuem para o desenvolvimento da dor lombar nos indivíduos.

Um estudo que buscou investigar a prevalência de dor lombar entre enfermeiras no Yemen, constatou que 139 profissionais entrevistadas se ausentaram do trabalho devido à dor lombar (GHILAN *et al*, 2013). Ainda no âmbito do absenteísmo, encontrou-se um total de 144 casos notificados relacionados à carga de trabalho, das quais 20,7% corresponderam às doenças do

sistema musculoesquelético e do tecido conjuntivo, representando 325 dias de afastamento do trabalho (MININEL *et al*, 2013).

Estudo semelhante divulgou que 19,7% dos atestados tiveram como justificativa as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, com o total de 310 atestados, e em seguida os transtornos mentais e comportamentais, totalizando 284 atestados (18,04%). Além disso, os profissionais que mais se ausentaram do trabalho respaldados pelos atestados médicos foram os técnicos e auxiliares de enfermagem, sendo que representam 81% da equipe de enfermagem, o que pode acabar gerando sobrecarga em outros profissionais e afetando a assistência prestada (MARQUES *et al*, 2015).

A maior taxa de dor lombar se fez presente nas profissões de enfermagem e em operadores de computadores (WARNAKULASURIYA *et al*, 2016), relacionada ao fato da permanência na mesma posição por prolongadas horas e ao tipo de trabalho executado que contribui para a ocorrência de dor lombar. O profissional de enfermagem também é destacado como uma das categorias que mais necessitam de prevenção de doenças osteomusculares, principalmente em relação à dor lombar (THIEDE *et al*, 2014).

Ao estudar fatores de riscos físicos e psicossociais para distúrbios musculoesqueléticos entre enfermeiros do Brasil e da Itália, os autores verificaram na amostra estudada que existiu um risco maior de dor no pescoço e no ombro em profissionais que trabalharam com mãos acima do ombro por pelo menos uma hora diária (CARUGNO *et al*, 2012). Pode-se observar que os distúrbios osteomusculares afetam com variedade diversas regiões corporais, sendo este fato relacionado diretamente ao tipo de atividade exercido, tempo de trabalho etc.

Outros fatores relacionados aos distúrbios osteomusculares foram identificados, como: acúmulo de trabalho (WORM *et al*, 2016); posturas desconfortáveis (GONZÁLEZ *et al*, 2014; THIEDE *et al*, 2014); repetitividade de movimentos, jornadas exaustivas, sobrecarga de trabalho (GONZÁLEZ *et al*, 2014; GOUVEIA; OLIVEIRA; LIRA, 2016); posições desconfortáveis relacionadas à transferência de pacientes (THIEDE *et al*, 2014) e mudanças de posição do paciente no leito/banho/chuveiro (LEMO *et al*, 2012) mudanças forçadas e antigravitacionais dos membros superiores (PRIETO; MÚNERA; LÓPEZ, 2015); cargas intensas de trabalho e ambiente físico na ocorrência de estresse (YADA *et al*, 2014); obesidade, fraca saúde física, características do trabalho (REED *et al*, 2014). Os profissionais de enfermagem trabalham diretamente realizando movimentações/transferências, com excesso

de carga horária, posturas viciosas e incorretas, uso de calçados inadequados. Tais situações são consideradas fatores de risco para o principal sintoma osteomuscular: a dor (SILVA *et al*, 2016).

Problemas de ordem circulatória de membros inferiores foram observados: varizes relacionadas à posição monótona durante extensas horas de trabalho, sem pausas ou período de descanso (BELEZA *et al*, 2013; SHOJI; SOUZA; FARIAS, 2015). Uma pesquisa que visou avaliar a prevalência de fatores de riscos para varizes em profissionais que trabalham prolongadamente de forma ortostática, pontuou que mais da metade (51%) da amostra, portadores de varizes afirmaram trabalhar em média 8 horas na posição ortostática, fato que condiz com o cenário de trabalho dos profissionais de enfermagem (FERRAZ *et al*, 2015).

Outras partes do corpo foram citadas como locais afetados por diversos fatores do cotidiano profissional. Respectivamente, são elas: braços e punhos; pescoço; ombros; pé/tornozelo; costas, pescoço e ombro esquerdo (ALPEROVITCH-NAJENSON *et al*, 2014; GONZÁLEZ *et al*, 2014; NERY *et al*, 2013; PRIETO; MÚNERA; LÓPEZ, 2015; REED *et al*, 2014). Os ombros foram a região mais acometida por uma alta taxa de distúrbios osteomusculares nos 12 meses anteriores ao estudo, com prevalência de 40%, assim como os joelhos (33,3%) e região cervical (28,6%) (SILVA *et al*, 2016). Também foi destacada a região cervical como a segunda parte do corpo mais afetada pela dor osteomuscular (20,7%), seguida da parte dorsal (10,9%), joelhos (5,4%), coxas (1%) (SOUZA *et al*, 2015).

Em relação às lesões nos braços, estão relacionadas às atividades cansativas e de levantamento de peso (FONTANA; LAUTERT, 2013). Concomitante a isso, 60% dos enfermeiros participantes do estudo que objetivou identificar os fatores de risco aos quais o enfermeiro intensivista está exposto, relataram que o uso dos braços de forma contínua é uma ação bastante exigida no Centro de Terapia Intensiva em que trabalham (ALBUQUERQUE *et al*, 2015), podendo ocasionar lesões e contribuir para o absenteísmo do local de trabalho.

Além disso, foi ressaltado que as profissões que mais sofrem com o estresse envolvem enfermeiras educadoras, enfermeiras psiquiátricas, parteiras registradas e auxiliares de enfermagem (SMITH, 2012), sendo que essa condição também foi um ponto evidenciado como fator de influência para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout (SB) (CARVALHO; MAGALHÃES, 2013; SANCHEZ; OLIVEIRA, 2016). Associado ao estresse, outros fatores também contribuem: aspectos do ambiente de trabalho, falta de

expectativa profissional, sobrecarga física e mental e insatisfação salarial (CUNHA; SOUZA; MELLO, 2012).

Em uma pesquisa sobre as dimensões sintomatológicas da SB foi encontrado que uma parte relevante dos profissionais da enfermagem apresentou sintomas da síndrome, sendo que 85,2% manifestaram exaustão emocional e 96,3% despersonalização (OLIVEIRA; ARAÚJO, 2016).

As medidas preventivas se fazem, portanto, por meio de avaliação ergonômica do trabalho executado e identificar riscos, bem como propor intervenções (MARQUES *et al*, 2015), analisar o ambiente social/físico e aspectos de organização e características das atividades, com medidas práticas como pausas ao longo do dia, revisão da produtividade, alternância de serviços realizados etc. (PAULA; SANCHEZ; PEREIRA, 2016).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o presente estudo, foi possível concluir que os riscos ergonômicos estão presentes nas mais diversas profissões, principalmente no ambiente de trabalho dos componentes das equipes de enfermagem. Foram identificados riscos variados relacionados à ergonomia, desde somente o desconforto osteomuscular até a manifestação de dor lombar e varizes.

Pode-se perceber também que tais riscos são diretamente proporcionais ao tipo de trabalho exercido, setor de trabalho, às longas e exaustivas jornadas de trabalho, à sobrecarga de trabalho, postura inadequada etc.

Fica evidente a necessidade de implantação/reforço de serviços de ginástica laboral e acompanhamento dos trabalhadores quanto à saúde física e mental, com vistas à melhora da qualidade de vida no trabalho, uma vez que a satisfação e valorização do trabalhador contribui para o melhor rendimento deste e, conseqüentemente, para o alcance dos resultados esperados e das metas pactuadas, por parte da instituição à qual o profissional é vinculado.

Portanto, se faz necessário também avaliar o ambiente de trabalho quanto às condições ergonômicas, identificando riscos e propondo intervenções, revisar o processo de trabalho e

atividades que são exercidas, para evitar adoecimentos causados pelo trabalho e reduzir o índice de absenteísmo.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, S. G. E.; et al. Fatores de risco à segurança do enfermeiro na unidade de terapia intensiva de um hospital geral. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, v. 19, n. 2, p. 135-142, 2015.
- ALPEROVITCH-NAJENSON, D.; et al. Rehabilitation versus Nursing Home Nurses' Low Back and Neck-Shoulder Complaints. **Rehabilitation Nursing**, v. 40, n. 5, p. 286–293, sep./oct. 2015.
- ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.
- ATTAR, S. M. Frequency and risk factors of musculoskeletal pain in nurses at a tertiary centre in Jeddah, Saudi Arabia: a cross sectional study. **BMC Res Notes**, v. 7, n. 61, jan. 2014.
- BELEZA, C. M. F.; et al. Riesgos ocupacionales y problemas de salud percibidos por trabajadores de enfermería en una unidad hospitalaria. **Ciencia y Enfermería**, v. 19, n. 3, p. 73-82, 2013.
- BRASIL. **NR 9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. 1978. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR09/NR-09-2016.pdf>>. Acesso em: 09 de nov. 2017.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 de nov. 2017.
- BRASIL. **Portaria n.º 25, de 29 de dezembro de 1994**. 1994. Disponível em: <https://www.agencia.cnptia.embrapa.br/Repositorio/Portaria+n.+25+SSST+MTb+29+dezembro+1994+Aprova+a+NR+9+sobre+o+Programa+de+Prevencao+e+riscos+ambientais_000gvpl14yq02wx7ha0g934vgrnn5ero.PDF>. Acesso em: 09 de nov. 2017.
- BRASIL. **Anuário Estatísticos de Acidentes do Trabalho**. Brasília, v. 1, 2015. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2017/05/aeat15.pdf>>. Acesso em: 11 de nov. 2017.
- CARUGNO, M.; et al. Physical and psychosocial risk factors for musculoskeletal disorders in Brazilian and Italian nurses. **Cadernos Saúde Pública**, v. 28, n. 9, p. 1632-42, set. 2012.

CARVALHO, C.; MAGALHÃES, S. Who cares for the caregiver: key factors that affect the health of nursing Professionals, a biopsychosocial view. **Revista de Pesquisa: cuidado é fundamental**, v. 5, n. 3, p. 122-131, jul.-set. 2013.

CÔRREA, V. M.; BOLETTI, R. R. **Ergonomia: fundamentos e aplicações**. Porto Alegre: Bookman, 2015.

CUNHA, A. P.; SOUZA, E. M.; MELLO, R. Os fatores intrínsecos ao ambiente de trabalho como contribuintes da síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem. **Revista de Pesquisa: cuidado é fundamental**, v. 4, supl.1, p. 29-32, 2012.

FERRAZ, R. R. N.; et al. Prevalência de varizes em trabalhadores mantidos em posição ortostática. **Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde**, Vitória, v. 17, n. 3, p. 6-13, jul-set, 2015.

FILHO, J. M. J. Engajamento no trabalho, impedimentos organizacionais e adoecer: a contribuição da Ergonomia da Atividade no setor público brasileiro. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 40, n. 131, jan./jun. 2015.

FONTANA, R. T.; LAUTERT, L. The situation of nursing work and occupational risks from an ergological perspective. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**; v. 21, n. 6, p. 1306-1313, nov-dec. 2013.

GHILAN, K.; et al. Low back pain among female nurses in Yemen. **Int J Occup Med Environ Health**, v. 26, n. 4, p.605-14, aug. 2013.

GOLABADI, M.; et al. Effects of psychosocial strain on back symptoms in Tehran general hospital nursing personnel. **Arh Hig Rada Toksikol**, v. 64, p. 505-512, 2013.

GONZÁLEZ, M. F.; et al. Trastornos musculoesqueléticos en personal auxiliar de enfermería del Centro Polivalente de Recursos para Personas Mayores "Mixta" de Gijón - C.P.R.P.M. Mixta. **Gerokomos**, Barcelona, v. 25, n.1, mar. 2014.

GOUVEIA, M. T. O.; OLIVEIRA, V. C.; LIRA, I. M. S. Riscos ergonômicos em um Centro de Material e Esterilização. **Rev. Enferm**, v. 5, n. 3, p. 42-47, jul.-set. 2016.

HEIDEMANN, H. D.; TOLEDO, C. A.; BOECHAT, C. A. O trabalho no Brasil: traçado interpretativo de sua história de formação e de sua crítica. **Estududos Avançados**, São Paulo, v. 28, n. 81, May/Aug. 2014.

LEMO, A.; et al. Risk reduction in musculoskeletal practice assistance professional nursing pilot in semi intensive care unit. **Work**, v. 41, Suppl 1, p. 1869-72, 2012.

LORO, M. M.; ZEITOUNE, R. C. G. Collective strategy for facing occupational risks of a nursing team. **Rev. Esc. Enferm**, São Paulo, v. 51, 2017.

MARINHO, M. S.; ALMEIDA, C. T.; ANDRADE, E. N. Risco ergonômico nas práticas da equipe de enfermagem de uma UTI. **C&D-Revista Eletrônica da Fainor**, Vitória da Conquista, v. 8, n. 1, p. 192-205, jan./jun. 2015.

MARQUES, D. O.; et al. O absenteísmo - doença da equipe de enfermagem de um hospital universitário. **Rev Bras Enferm**, v. 68, n. 5, p. 876-82, set-out. 2015.

MININEL, V. A.; et al. Workloads, strain processes and sickness absenteeism in nursing. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 21, n. 6, p.1290-1297, nov-dec. 2013.

NERY, D.; et al. Análise de parâmetros funcionais relacionados aos fatores de risco ocupacionais da atividade de enfermeiros de UTI. **Fisioter. Pesqui.** São Paulo, v. 20, n. 1, mar. 2013.

OIT. **Trabalho só pode ser decente se for seguro e saudável.** OIT, 2014. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/trabalho-so-pode-ser-decente-se-seguro-e-saudavel>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

OLIVEIRA, L. P. S.; ARAÚJO, G. F. Características da Síndrome de Burnout em enfermeiros da emergência de um hospital público. **Revista Enfermagem Contemporânea**. v. 5, n. 1, p. 34-42, jan./jun. 2016.

OLIVEIRA, V. C.; ALMEIDA, R. J. Aspectos que Determinam as Doenças Osteomusculares em Profissionais de Enfermagem e seus Impactos Psicossociais. **J Health Sci**, v. 19, n. 2, p. 130-5, 2017.

PACHECO, E. S.; et al. Prevalence of musculoskeletal symptoms related to nursing work in the hospital field. **Rev Enferm**, v. 5, n. 4, p. 31-7, oct./dec. 2016.

PETERSEN, R. S.; MAZIALE, M. H. P. Low back pain characterized by muscle resistance and occupational factors associated with nursing. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 22, n. 3, p. 386-393, may-jun. 2014.

PRIETO, A. A. M.; MÚNERA, Y. M. C.; LÓPEZ, M. C. R. Riesgo ergonómico asociado a sintomatología musculoesquelética en personal de enfermería. **Hacia promoc. salud**, v. 20, n. 2, p. 132-146, jul.-dic. 2015.

REED, L. F. ; et al. Prevalence and risk factors for foot and ankle musculoskeletal disorders experienced by nurses. **BMC Musculoskelet Disord**, v. 15, n. 196, jun. 2014.

SANCHEZ, F. F. S.; OLIVEIRA, R. Aspectos mediadores e desencadeadores da síndrome de burnout nos enfermeiros. **CuidArte, Enferm**; v. 10, n. 1, p. 61-67, jan.-jun. 2016.

SHIEH, S-H; et al. Increased low back pain risk in nurses with high workload for patient care: A questionnaire survey. **Taiwan J Obstet Gynecol**, v. 55, n. 4, p. 525-9, aug. 2016.

SHOJI, S.; et al. Proposta de melhoria das condições de trabalho em uma unidade ambulatorial: perspectiva da enfermagem. **Esc. Anna Nery Rev. Enferm**; v. 20, n. 2, p. 303-309, abr.-jun. 2016.

SHOJI, S.; SOUZA, N. V. D. O.; FARIAS, S. N. P. Impacto do ambiente laboral no processo saúde doença dos trabalhadores de enfermagem de uma unidade ambulatorial especializada. **REME rev. min. enferm**, v. 19, n. 1, p. 43-48, jan.-mar. 2015.

SILVA, I. C. J.; et al. Incidência dos sintomas osteomusculares relacionados ao trabalho da equipe de enfermagem do Hospital Santa Gemma/AFMBS. **Revista Faculdade Montes Belos (FMB)**, v. 9, n. 2, p. 28-141, 2016.

SMITH, E. L. M. How are nurses at risk?. **Work**, v. 41, Suppl 1, p. 1911-9, 2012.

SOUZA, MNA; et al. Prevalência de distúrbios osteomusculares em enfermeiros. **FIEP BULLETIN**, v. 85, Special Edition, 2015.

STURZA, J. M.; MARQUES, A. D. A importância do trabalho para a consolidação da dignidade do homem: apontamentos sob a perspectiva dos direitos sociais. **Direito, Estado e Sociedade**, n. 50, p. 109-125, jan/jun. 2017.

THIEDE, M.; et al. Gender specific analysis of occupational diseases of the low back caused by carrying, lifting or extreme trunk flexion--use of a prevention index to identify occupations with high prevention needs. **Am J Ind Med**, v. 57, n. 2, p. 233-44, feb. 2014.

VIDOR, C. R.; et al. Prevalência de dor osteomuscular em profissionais de enfermagem de equipes de cirurgia em um hospital universitário. **Acta Fisiatr**, v. 21, n. 1, p. 6-10, 2014.

WARNAKULASURIYA, S. S. P.; et al. Musculoskeletal pain in four occupational populations in Sri Lanka. **Occup Med**, London, v. 62, n. 4, p. 269-72, jun. 2012.

WORM, F. A.; et al. Risco de adoecimento dos profissionais de enfermagem no trabalho em atendimento móvel de urgência. **Rev. cuidarte**, v. 7, n. 2, p. 1288-1296, jul.-dic. 2016.

YADA, H.; et al. Job-related stress in psychiatric nurses in Japan caring for elderly patients with dementia. **Environ Health Prev Med**. v. 19, n. 6, p. 436-443, nov. 2014.

THE ERGONOMIC RISKS IN THE DAILY TEAMS OF NURSING

***Abstract:** The Industrial Revolution guaranteed prominence in the evolution of labor relations, which has progressed since then. The work transforms the man as it is produced, and in doing so, the professional exposes himself to the risks related to him, being able to become physically and mentally ill, due to the changes in the work processes, associated with the intense rhythm and long hours. Workers in the nursing team, specifically, provide direct assistance to the individual over long periods of time, which increases the exposure to occupational hazards. Integrative review of national and international literature whose objective was to identify the ergonomic risks in the daily routine of nursing teams. The search was performed in four databases, applying the "full text" filters, publications from 2012. After*

refinement, 27 studies were obtained for analysis. Of the total, seven cited low back pain as the most significant manifestation in the nursing team, varying with a prevalence of 21.2 to 75%. Other corporal areas mentioned were: arms and wrists; neck; shoulders; foot / ankle; back, neck and left shoulder. The risk factors for musculoskeletal disorders are related to the type of work performed, the work sector, the long and exhaustive working days, the overload of work, inadequate posture among others. It is evident the need to implement health programs aimed at health promotion and prevention of injuries, as well as monitoring of workers regarding physical and mental health, with a view to improving the quality of life at work.

Keywords: “Worker Health”, “Human Engineering”, “Occupational Risks”, “Nursing”.

MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E PROCESSO DE ADOECIMENTO PSÍQUICO: A REALIDADE VIVENCIADA PELOS BANCÁRIOS

RESENDE, Luísa Tavares¹ – luisaa_tavares@hotmail.com

Mestranda na Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio da Fundação Oswaldo Cruz - FIOCRUZ

Rua Braz Bernardino, 180, apt. 311 - Centro

CEP 36010-320 – Juiz de Fora/MG – Brasil.

CARVALHO, Mariana Costa² – marianaccarvalho@yahoo.com.br

Professora da Faculdade de Serviço Social da Universidade Federal de Juiz de Fora/MG - UFJF

Rua Engenheiro José Carlos de Morais Sarmiento, 259, apt. 201 – Santa Catarina

CEP 36036-100 – Juiz de Fora/MG – Brasil.

***Resumo:** Com o advento da reestruturação produtiva os processos de trabalhos sofreram grandes alterações, de modo que o setor bancário foi um dos setores no qual as mudanças foram implementadas de forma mais abrangente. Ocorre a privatização de vários bancos, acompanhada da flexibilização das relações do trabalho, além de um extenso processo de informatização articulada às novas estratégias de organização e gestão do trabalho. Tais mudanças nos processos de trabalho têm provocado adoecimento, vinculados principalmente ao funcionamento psíquico dos trabalhadores. Medo, ansiedade, angústia, incertezas, são algumas das palavras que caracterizam o dia-a-dia de um bancário em seu local de trabalho. Permeados por muitas funções, na qual a venda é a principal, sofrem constantes pressões. Nesse sentido, analisamos as principais alterações nos processos de trabalho vivenciados pelos bancários nas últimas décadas e os impactos no processo de adoecimento destes trabalhadores, em especial, o adoecimento psíquico. Para tal, foram realizadas entrevistas com dez bancários de bancos privados no município de Juiz de Fora/MG. As duras condições de trabalho que adoeceram os bancários são marcadas pelo isolamento dos gestores e/ou colegas de trabalho, ausência de espaço físico, perda de carteira, e ameaças de demissões e*

¹ Graduada em Enfermagem (SUPREMA) e em Serviço Social (UFJF). Mestranda na Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (FIOCRUZ).

² Graduada e Mestre em Serviço Social (UFJF). Especialista em Gestão Pública Municipal e em gestão Pública de Organizações de Saúde (UFJF). Doutoranda em Serviço Social pela UERJ.

transferências, com o intuito de fazer com que aquele sujeito se sinta inutilizado e peça para deixar de fazer parte “daquela equipe”.

Palavras-chave: Crise. Reestruturação Produtiva. Trabalho. Bancários. Adoecimento psíquico.

1. INTRODUÇÃO

Com o advento da reestruturação produtiva e do neoliberalismo os processos e as condições de trabalhos sofreram significativas alterações. Um dos setores em que as mudanças foram implementadas de forma mais abrangente foi o bancário. As principais alterações perpassam pela privatização de vários bancos, a flexibilização das relações de trabalho, além de um extenso processo de informatização articulada às novas estratégias de organização e gestão do trabalho.

Nesse sentido, o bancário torna-se um trabalhador polivalente e sua “especialidade” são as vendas. Ele precisa produzir a partir de metas estabelecidas, sendo estas metas utilizadas para avaliar o quanto o trabalhador bancário está comprometido com a empresa. Esta é a visão do banco em que o trabalhador também se transforma em mercadoria.

Inseridos num cenário no qual a busca pelo lucro encontra-se cada vez mais intensificada, os bancários estão expostos a muitas cobranças, pressão e ameaças. Esses sujeitos tentam ao máximo atingir os objetivos da empresa, porém, muitos acabam adoecendo no decorrer do tempo e o banco, por sua vez, culpabiliza esse indivíduo.

Esta pesquisa teve como objetivo analisar as condições de trabalho vivenciadas pelos bancários e os impactos no processo de adoecimento deste trabalhador, com ênfase no adoecimento psíquico. A investigação foi realizada com trabalhadores de bancos privados na cidade de Juiz de Fora/MG.

O texto está organizado em três seções, além desta parte introdutória e das considerações finais. A primeira seção é constituída por breve explicitação do cenário pós-crise do capital da década de 1970 e os impactos deste contexto sobre a organização do trabalho. A segunda seção discorre sobre o adoecimento dos bancários relacionado ao trabalho, com destaque para o adoecimento psíquico. E, a terceira seção, apresenta análise dos resultados obtidos sobre as

condições de trabalho dos bancários e o processo de adoecimento, com destaque para o adoecimento psíquico. O universo de pesquisa foram bancos privados do município de Juiz de Fora/MG, o instrumento de coleta de dados foi o roteiro de entrevista semi-estruturado e a abordagem qualitativa.

2. MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E O PROCESSO DE INFORMATIZAÇÃO DOS BANCOS: A SITUAÇÃO DOS BANCÁRIOS.

No início dos anos 1970 desencadeou-se uma intensa crise econômica nos países capitalistas centrais, que acarretou em desemprego e crescimento de trabalhos informais, redução das taxas de produtividade e dos níveis de crescimento, aceleração das taxas de inflação e aumento dos déficits públicos, gerando também a alteração na gestão do trabalho - do taylorismo/fordismo para o toyotismo³. Em resposta a esta crise, inspirado no grande capital transnacional e na forma de governo das grandes potências daquela época, inicia-se a reestruturação produtiva, com vista à recuperação do ciclo produtivo do capitalismo a partir dos anos 1980, que soma-se com o fenômeno da globalização. Logo, a doutrina neoliberal se apresenta como ideologia adequada para estímulo e sustentação política desses movimentos estruturais do capital, com práticas de governo voltadas para a desregulamentação social e para a liberalização do mercado (FILGUEIRAS, 2001).

Dessa forma, nos anos 1980 é implantado o processo de produção toyotista, que propõe uma intensificação na exploração do trabalho, a partir do trabalho polivalente e do ritmo e velocidade da cadeia produtiva. Essa nova fase, marcada pela implementação da tecnologia e mudança na organização dos estabelecimentos empresariais, tem como característica principal a flexibilização das relações de trabalho.

Harvey (1992) explica que o princípio da flexibilidade está apoiado no *just-in-time*⁴, que reflete na economia em todos os aspectos da produção, buscando alcançar o máximo de

³ Segundo Rodrigues (2011), de maneira geral, os teóricos estudiosos dos impactos da reestruturação produtiva sob a gerência da força de trabalho, concordam que tais inovações tecnológicas imprimem alguma modificação em relação a organização do trabalho. Entretanto, identifica-se pelo menos duas formas de interpretar as modificações: a primeira aponta uma ruptura radical entre fordismo e toyotismo; e a segunda afirma o contrário, ou seja, que há mais linhas de continuidade do que de ruptura entre o fordismo e o toyotismo.

⁴ Na hora certa. No momento certo.

produtividade da força de trabalho com o mínimo de custo, logo, superexploram a classe trabalhadora para que haja ampliação da taxa de mais-valia.

Na década de 1990, com a abertura econômica implementada pelo governo Collor, a reestruturação produtiva se intensifica no Brasil, caracterizada principalmente pela transferência sistemática de capitais ao mercado financeiro e apontado para a Revolução Tecnológica (ANTUNES, 2008).

Essas mudanças no cenário do trabalho são acompanhadas pelo processo de mundialização da economia, ou seja, a formação de um mercado unificado com companhias mundializadas. Para Husson (1994) a mundialização é um processo desigual e contraditório, que se intensifica com a revolução tecnológica e pelo neoliberalismo. Sendo assim, ele reafirma a desigualdade e o desenvolvimento combinado do capitalismo.

Conduzido pela lógica da produção de mercadoria, as empresas mundializadas pressionam o Estado no sentido da flexibilização das legislações trabalhistas e exploram o grupo desfavorecido da sociedade, o dito proletariado, na constante busca pela manutenção e ampliação do lucro.

Com a evolução tecnológica, o setor bancário no Brasil passou e vem passando por mudanças que afetam diretamente o cotidiano dos trabalhadores e clientes. Grande parte dos serviços bancários, antes realizados por funcionários ativos, foram substituídos por sistemas informatizados, ou transferidos para empresas terceirizadas. Esta transformação refletiu positivamente para os banqueiros, colaborando na diminuição nos custos, obtenção de novos negócios, flexibilidade e agilidade dos trabalhadores. Já para os trabalhadores, essa mudança teve um caráter extremamente negativo, observado na falta de concursos dentro do setor bancário, na precarização das condições e relações de trabalho, na ampliação de jornada e intensificação do ritmo de trabalho, nos salários mais baixos, no aumento de adoecimentos, entre outros (VIEIRA NETO, 2015).

É importante considerar, portanto, que o setor financeiro sofreu grande impacto em todos os seus núcleos, uma vez que os bancários foram atingidos intensamente por mudanças em seu ambiente e rotina de trabalho, principalmente no que tange ao uso da tecnologia e nas modificações organizacionais. Assim, iniciam-se novas formas de gerenciar, com ênfase em projetos como: programas de “qualidade total” e de “remuneração variável”; uso de

premiações para aqueles que atingiam as metas impostas, como forma de incentivo de produtividade; ampliação do trabalho em equipe e desenvolvimento dos canais de comunicação. Tudo isso em prol do aumento da produtividade de capital e do consenso dos trabalhadores, buscando a receptividade necessária para a reestruturação produtiva, pela qual suas empresas precisavam passar, com o intuito de se manterem competitivas no mercado (ANTUNES, 2003).

Silva (2007) destaca, ao discorrer sobre o início dos anos 1990, que o processo de reestruturação produtiva provocou significativas alterações no sistema financeiro brasileiro, assinalado por demissões em massa, terceirização dos serviços, automação/informatização, desregulamentação das relações de trabalho, intensificação do ritmo do trabalho em função das novas tecnologias, contratação temporária de trabalhadores e redefinição do perfil de negócios, a partir da criação de novos produtos e serviços, fracionando mercados e clientela. Logo, o bancário tornou-se um trabalhador polivalente e um ótimo vendedor, "[...]tornaram-se 'parceiros', 'sócios', 'colaboradores' dos bancos e das instituições financeiras, num ideário e numa pragmática que aviltam ainda mais a condição laborativa" (SILVA, 2007, p. 2950).

Nesse contexto de transformação foram criadas as metas, caracterizadas por números e valores a serem atingidos em um período pré-determinado. No livro *Assédio Moral Organizacional dos Bancos*, Cerqueira (2015) traz um trecho bem real do que acontece nas agências:

Rankings com pontuações baseadas em produtividade são divulgados, constringendo os de mais baixa colocação e estimulando todos a aumentar o seu desempenho. Cobranças públicas e aviltantes pelos superiores são ordinárias nas agências; se o bancário atinge sua meta, não é elogiado, mas se não atinge, é severamente repreendido e humilhado perante seus pares (CERQUEIRA, 2015, p.136).

Essas mudanças repercutem na saúde dos trabalhadores de diversas formas, como problemas psicológicos, posturais e ergonômicos, e até o uso de drogas como cigarro, álcool e outras ilícitas.

O mesmo que adoce o trabalhador, o descarta. O banco deseja pessoas dispostas a produzir incansavelmente e, quando a produção sofre alterações negativas, independente do motivo, o trabalhador é culpabilizado e cobrado ainda mais, e o mesmo não responde mais às perspectivas, o lugar dele não é mais ali. Logo, esse que “pertencia a uma equipe”, que fazia “parte do time”, já não faz mais parte.

Nesse contexto, as mudanças nos processos de trabalho têm provocado novos tipos de adoecimento, vinculados principalmente ao funcionamento psíquico dos trabalhadores, o que acaba acarretando no aumento das estatísticas de auxílio doença e aposentadoria por invalidez (JACQUES; AMAZARRAY, 2006).

O adoecimento psíquico do trabalhador bancário é o foco desta pesquisa, sendo esta a temática que será trabalhada na seção a seguir.

3. ADOECIMENTO PSÍQUICO: BANCÁRIOS EM QUESTÃO.

O adoecimento relacionado à saúde mental inicia-se a partir do momento que se compreende o mau funcionamento psíquico, que pode acontecer através de mudança de personalidade, da percepção, do pensamento, da memória, entre outras. A presença destes sintomas às vezes não é notada ou diagnosticada por exames médicos, e embora a presença de sintomas se mostre necessária para algum diagnóstico de doença mental, sua ausência não significa perfeita saúde mental (VASCONCELOS, 2008).

O contexto contemporâneo do trabalho é um possível causador de acometimentos físicos e mentais. A Portaria/MS n.º 1.339/1999, traz como principais transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho, as seguintes doenças, com sua respectiva Classificação Internacional de Doença (CID): demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8); delirium, não- sobreposto à demência, como descrita (F05.0); transtorno cognitivo leve (F06.7); transtorno orgânico de personalidade (F07.0); transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado (F09.); alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho) (F10.2); episódios depressivos (F32.-); estado de estresse pós-traumático (F43.1); neurastenia (inclui síndrome de fadiga) (F48.0); outros transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional) (F48.8); transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos (F51.2); sensação de estar acabado (síndrome de burn-out, síndrome do esgotamento profissional) (Z73.0).

Everton Gimeni, presidente do SindBancários, ressaltou a alteração no perfil de adoecimento da categoria bancária:

[...] antes, os bancários apresentavam muitas lesões por esforço repetitivo (LER). Era muita dor nos ombros e articulações e afastamentos por causa disso. Essas

lesões ainda aparecem. No entanto, agora temos problemas de sofrimento mental. É muita pressão por metas abusivas e muito assédio moral. A pesquisa mostra essa mudança.

De acordo com a Associação Brasileira de Psiquiatria (2006), os transtornos depressivos, ansiosos e alimentares têm apresentado elevado índice de crescimento e responde por uma das maiores causas de afastamento no trabalho. Importante ressaltar que muitas vezes o indivíduo com doença psíquica é estigmatizado pela sociedade. No trabalho, local ao qual o indivíduo passa grande parte do seu tempo, a condenação e apontamentos podem estar presentes.

Com o intuito de conhecer a realidade dos bancários acometidos por doença psíquica serão apresentados os principais resultados de pesquisa realizada com bancários de bancos privados no município de Juiz de Fora/MG.

Trata-se de pesquisa descritiva exploratória com abordagem qualitativa. A escolha dessa abordagem se deu por ser capaz de permitir um aprofundamento do pesquisador em relação a determinado problema, proporcionando uma ampliação do conhecimento de um fenômeno (MINAYO,1996).

4. SAÚDE DO TRABALHADOR E SETOR BANCÁRIO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA PERCEÇÃO DOS BANCÁRIOS.

O município de Juiz de Fora possui aproximadamente 516 (quinhentos e dezesseis) mil habitantes em uma área de 1.435,749 (um milhão, quatrocentos e trinta e cinco mil e setecentos e quarenta e nove) Km². Localiza-se no sudeste do estado de Minas Gerais, pertencendo a Zona da Mata mineira. De acordo com estimativas do IBGE (2010), a densidade demográfica é de 359,9 (trezentos e cinquenta e nove, vírgula nove) hab/Km², o PIB per capita de R\$ 24.913,8 (vinte e quatro mil, novecentos e treze reais e oitenta centavos) e o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 0,778 (zero vírgula setecentos e setenta e oito), sendo considerado elevado em relação ao estado.

A pesquisa foi realizada entre os meses de agosto de 2016 a junho de 2017 no âmbito da graduação em Serviço Social⁵ da Universidade Federal de Juiz de Fora/MG. O universo de pesquisa foram os bancos privados do município de Juiz de Fora/MG.

A pesquisa empírica foi realizada com 10 (dez) bancários com vínculo empregatício em bancos privados na cidade de Juiz de Fora/MG. Será mantido sigilo em relação aos nomes dos bancários. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o roteiro de entrevista semi-estruturado.

Se faz oportuno traçar o perfil dos bancários entrevistados: 70% são do sexo feminino e 30% do masculino. A média de idade desses é 51 (cinquenta e um) anos, sendo que a média de tempo que trabalham no banco é de 19,3 (dezenove anos e três meses). Em relação a escolaridade 6 (seis) bancários possuem ensino superior, 3 (três) são pós-graduados e 1 (um) possui ensino médio completo.

Em relação aos fatores que contribuíram para o adoecimento, somente 1 (um) bancário ressaltou medo da violência e ameaças recebidas por clientes, os outros 9 (nove) disseram que foram as pressões e as ameaças para o cumprimento das metas.

Em relação ao medo, este está vinculado aos assaltos, mas principalmente às atitudes dos clientes. B.6 expõe sua aflição: “Medo de tomar um tiro lá fora... fiquei 15 dias descendo do ônibus olhando pra lá e pra cá, com medo do cara me pegar de porrada na rua”. Esse trecho relatando os 15 (quinze) dias que o bancário ficou em alerta foi por ter recebido ameaça de cliente no momento em que estava saindo do seu serviço.

Druck *et al.*, (2002) traz que, além das incertezas vivenciadas por bancários fruto do processo de reestruturação bancária, estes ainda lidam com a situação de vulnerabilidade a assaltos e sequestros, seja no ambiente de trabalho, seja em casa. Medo que se estende aos familiares.

Em relação ao aumento da demanda de trabalho e a redução de funcionários, B.8 relata que cada vez mais os próprios bancários estimulam os clientes a saírem da agência e realizarem as transações em sua casa, via internet:

⁵ Estes resultados, aqui apresentados, são parte de uma pesquisa maior intitulada “A realidade vivenciada pelo bancário: as condições de trabalho nas agências após período de afastamento por doença psíquica”, apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso por Luisa Tavares Resende, sob orientação da prof^a. Mariana Costa Carvalho, na Faculdade de Serviço Social da Universidade Federal de Juiz de Fora - UFJF. A pesquisa contou com submissão e aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF.

“Você vê que cada hora mais sem querer o gerente, o funcionário, fica colocando o cliente pra fora, porque é pouco funcionário pra muito serviço, então o que ele pode, põe pra fora, ensina o cliente uma internet, ensina o cliente o caixa eletrônico” (B.8).

É nesse contexto que o entrevistado expressa sua insegurança e agonia de que num futuro bem próximo sua profissão entre em extinção.

Nesse sentido, B.8 acrescenta: “Ele tá botando velhinho para fazer propaganda de acesso a internet, porque ele quer te tirar do banco, porque ele só quer que você vá lá se for comprar alguma coisa”. O fato do banco utilizar imagens de idosos acessando a internet é uma grande jogada de marketing, em busca de estimularem os mesmos a aderirem a tecnologia, resolverem suas transações em casa, e só irem até sua agência para comprar.

Já no que diz respeito à pressão e ameaça sofrida por estes, B.4 narra: “O banco vai olhar pra mim e falar assim: você não produz nada, sua média é muito baixa. Então demite, ou então se não quer demitir te transfere lá pra longe”. A realidade é realmente esta: não bateu meta, não produziu, você é cobrado por melhores resultados. Se não houver evolução, tem punição, que pode ocorrer de 2 (duas) formas, como citadas pelo bancário, ou transferência, ou demissão.

Muitos superiores utilizam de formas indiretas para ameaçar, entretanto durante a entrevista, foi mencionada uma ameaça direta:

Chefia já veio aqui e já puxou relatório do que eu tinha pra fazer, eu fazendo o serviço do lado assim, e botou o relatório na minha mão e falou: isso aqui você precisa fazer, não tem como não fazer, eu não consigo te segurar no emprego se você não fizer (B.3).

Isso caracteriza claramente a pressão que os bancários sofrem para bater a meta, são constantemente ameaçados e expostos:

Você vai sendo cobrada, você tem que dar conta, você tem que fazer, se você não fizer você fica mal perante seu trabalho, te expõe de uma maneira que só quem tá lá dentro sabe (B.5).

Em relação às exposições B.9 aponta que não há hora e nem lugar, acontecem “na presença de todo mundo, sozinha, por e-mail.”

Em relação às pressões, B.10 expõe que isso acontece de forma hierárquica, dessa forma, precisava cobrar de sua equipe. Relatou que recebia e-mails tratando do baixo desempenho de bancários específicos, buscava conversar de forma mais amena e clara com estes sobre a necessidade de atingir as metas. Durante seu relato, disse que sofria intensamente por saber que se esses não melhorassem seu desempenho seriam demitidos:

Eu era cobrada, era horrível, saber que a pessoa tá ali, que tem família, e eles falavam que se a pessoa não fizesse ia ser mandada embora, é muito ruim, é muito ruim, pior coisa do mundo (B.10).

Com a pressão cada vez mais intensa, em busca por melhores resultados, o trabalhador do setor financeiro convive com o medo de não receber sua remuneração variável, de ser transferido ou mesmo demitido, caso não atinja meta definida unilateralmente pelo banco (SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO, 2012).

As metas são projetadas de forma abusiva, os supervisores, por sua vez, exercem pressão sobre seus funcionários, buscando por destaque, novas promoções e grandes prêmios. Cabe ressaltar que esses supervisores também são pressionados, se tratando, assim, de um ciclo vicioso de cobrança e pressão em prol dos grandes lucros para os banqueiros.

As metas individualizadas submetem os trabalhadores às severas avaliações de desempenho, que consistem em reuniões diárias, envio de e-mails, torpedos e bilhetes. Observa-se, assim, que isso cria as condições para práticas de assédio moral, expondo os bancários a situações imensamente constrangedoras (SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO, 2012).

Durante as entrevistas, foi unânime a percepção dos bancários sobre as metas, todos as caracterizam como sendo abusivas/excessivas:

“Abusivas... abusivas... é desumano, abusiva mesmo, desumano” (B.4).

“Nooo, absurdas, loucas” (B.5).

“Muito abusivas, muitooo! Eles nunca estão satisfeitos” (B.9)

Segundo os bancários entrevistados, metas sempre estão em escala crescente, você atingindo ou não, vão sempre subir; o que modifica é a proporção do aumento. Em relação ao alcance

das metas, B.1 pronuncia: “A meta foi criada pra você sempre tá atrás dela, a partir do momento que você bate aquela meta, com certeza no mês que vem é o dobro, é o triplo.”

A busca para se alcançar a meta estabelecida gera angústia por vários motivos. B.9 apontou a dura realidade que vivenciava no momento da venda:

Empurrava, falava o que realmente era o produto, o que não era; verdade, mentira. Às vezes não é tudo aquilo, e você tem que falar... O cliente querendo ou não, você tem que empurrar produtos, tem que mudar a cabeça dele, tem que emprestar dinheiro pra ele sem tá precisando, é como falam, empurrar de goela a baixo (B.9).

Além de todos os pontos citados, as metas ainda contribuem de forma efetiva na competição entre colegas de trabalho, ou seja, o banco se contradiz quando diz ser uma “equipe”, um “time”, pois, estimula a concorrência entre sua própria equipe, como apontado por B.4: “Concorrência entre colega que tá aqui do seu lado, por causa das metas, é sempre por causa de meta, por causa de venda”.

Os entrevistados relataram que é bastante comum o recebimento de e-mail comparativos, além de comparações “ao vivo”, onde o gestor aponta quem fez mais e quem fez menos.

“E-mail cobrando, e-mail falando fulano fez, fez tanto, fulano fez 3, fulano fez 5, nossa gente, Ó tô na agência X! E a agência tal não fez nenhum? Cadê?” (B.4).

“Tinha divulgação de resultados, via os resultados que estavam mais destacados” (B.3).

“Tinham um ranking... dia de produto X, então era ranqueado quem fez e quem não fez, fulano brilhou! (B.5).

Em seu estudo, Cerqueira (2015) sinaliza o uso de rankings de produtividade, a divulgação desses e suas consequências, como a competição entre os bancários e constrangimento daqueles que estão nas colocações mais baixas. É justamente isso que é exposto na fala de B.9: “Muita humilhação, muito e-mail ameaçando, muita exposição em e-mail, onde eles colocam ranking de todo mundo mostrando quem está zerado e quem não está”.

Os bancários que participaram do estudo de Soares (2012) ressaltaram que, dentre as características do assédio moral, os aspectos mais comuns são: a pressão, o isolamento físico e psicológico, a desatenção ou o descuido em relação às necessidades do outro, a humilhação, o

desrespeito, a dominação, a agressão, a perseguição, a ofensa, ou seja, condutas que afetam a existência do indivíduo.

Dos aspectos mencionados acima, 2 (dois) foram muito citados pelos entrevistados: a pressão e o isolamento. A pressão foi mencionada por todos participantes. Na fala abaixo, fica evidente os artifícios mais utilizados para pressionar: a transferência e a demissão.

Vem as pressões, as metas, e o que você faz nunca está bom e tudo mais, muda de agência, transfere pra cá, transfere pra lá, você tá velha, tem que fazer faculdade correndo senão você vai ser mandada embora, e todas as pressões que vem acontecendo (B.3).

No que tange o isolamento, foram ressaltadas duas formas: isolamento por parte dos colegas de trabalho e isolamento das tarefas. Nesse último, a aflição e sofrimento dos bancários que passaram por isso é notória, como observado nessa fala:

“Ociosidade talvez seja uma forma de maltratar muito pior, não se sabe o que é pior” (B.3).

Ainda em relação às pressões, alguns participantes relataram que tiveram que realizar cursos, seja tecnólogo ou faculdade, buscando a permanência do banco, uma vez que constantemente eram comparados com pessoas jovens que estavam em busca de uma oportunidade no mercado de trabalho, com um currículo qualificado.

Em meio a tantos avanços, Schmitz (2000) expôs a requisição do banco por um novo perfil de trabalhador, principalmente no que diz respeito ao nível de escolaridade, uma vez que a nova organização do trabalho e a inserção da tecnologia demandam trabalhadores mais qualificados. Para tal, captam pessoas que estão em busca de uma oportunidade no mercado de trabalho ou “estimulam” os bancários a se aprimorarem.

A rapidez para realizar tarefas ocorre durante todo o dia de trabalho, mas, segundo um entrevistando, no final do expediente, isso se torna ainda mais concreto. Um entrevistado contou que na tela do computador tem um cronômetro, esta ferramenta é utilizada para “lembrar” o bancário do tempo que falta para finalizar o expediente, uma vez que este não deve realizar hora extra, senão está à mercê de ser advertido mas, também, não pode deixar de fechar o dia: “É proibido fazer hora extra, aí tem um relóginho, um cronômetrozinho, com contagem regressiva, então você não pode passar daquele relóginho, daquela hora” (B.4).

Falando em rapidez, outro aspecto mencionado foi o intervalo para almoço, um entrevistado pronunciou que tinha apenas 15 (quinze) minutos de almoço, sendo assim, inúmeras vezes ficou sem almoçar e outras se alimentava de macarrão instantâneo.

Em meio a todas essas situações acima descritas às quais o bancário está suscetível, acabam buscando por “meios de escape”. Muitos bancários relataram que utilizaram ou utilizam medicamentos ansiolíticos, poucos relataram problemas com álcool e cigarro e nenhum com drogas ilícitas. Em relação à dependência do álcool, embora alguns tenham dito que não possuíam, salientaram que conheciam amigos de trabalho nessa situação.

Nos trechos abaixo, ficam explícitos a interlocução do trabalho bancário com o uso excessivo do álcool como forma de escape:

Eu achei que tava ficando alcoólatra... bebia todos os dias, todos os dias... uma condição que eu consegui pra dormir eu tinha que tomar duas latinhas, três latinhas de cerveja, ai eu relaxava e dormia, falei assim, vou virar alcoólatra, ai procurei procurar ajuda (B.5).

[...] o alcoolismo se agravou nesse sentido também, lógico, saía do banco era o jeito deu esfriar minha cabeça (B.6).

Os relatos dos bancários entrevistados acerca do adoecimento apresentam elementos comuns como: a tensão, a demanda excessiva de trabalho, pressão para cumprir metas, o medo de ser transferido ou perder o emprego.

Embora resistam ao máximo, muitos bancários não aguentam, chegam ao limite da sua tolerância, adoecem e necessitam se afastar para realizar tratamento: “A gente fica adoecida, a gente, adoce, vai adoecendo, não atinge as metas a gente é ameaçado, é ameaçado, vai ser mandado embora” (B.2).

Ao longo da entrevista B.10 não conteve as lágrimas e mostrou seu desespero em relação a seu adoecimento psíquico:

[...] minha vizinha às vezes, não acredita nas coisas que tenho, o perito do INSS não vai acreditar... eu não tenho uma perna quebrada, eu não tenho um olho furado, eu não tenho um câncer, eu não tenho nada exposto para mostrar, eu tenho o que eu sinto, o que eu falo. Eu queria ter um câncer, uma perna quebrada, sem perna, que aí você mostra pra pessoa. O desespero é tão grande que você não consegue demonstrar o que você tem, que as vezes você fica pedindo pra vir uma doença ... doença pra mostrar (B.10).

Na pesquisa de Moreira (2017) os entrevistados também se sentiam incompreendidos pela sociedade por portarem uma doença invisível, que só podia ser vista e dita por eles mesmos.

Segundo Resende (2004) o banco representa uma das melhores opções de emprego, e embora possa trazer aos indivíduos decepções pessoais e profissionais, atende a necessidade financeira, ou seja, a possibilidade de alcançar projetos materiais. Nessa conjuntura, os bancários acabam “aceitando” seu sofrimento em prol da permanência no trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da consideração das transformações sofridas pelo setor bancário, fica evidente os fortes e negativos rebatimentos para as condições de trabalho dos bancários, sendo o adoecimento psíquico um dos desdobramentos desse processo.

Medo, ansiedade, angústia, incertezas, são algumas das palavras que caracterizam o dia-a-dia de um bancário em seu local de trabalho. A rotina desses trabalhadores são permeadas por diversas funções e constantes pressões, na qual a venda é a principal.

Ser empregado do banco significa a não desvinculação entre trabalho e âmbito privado e, nesse processo permeado pela incessante busca pelo cumprimento das metas e por práticas de assédio moral, ocorre a grande incidência das doenças físicas e mentais na categoria, sendo que muitos precisam se afastar do ambiente de trabalho para se tratarem. Alguns se tratam e continuam no ambiente a qual o adoce, gerando situações desconcertantes para o trabalhador.

Para estudos futuros, sinalizamos a necessidade de aprofundamento sobre as metas no setor bancário, considerando que essa apareceu como fator crucial para o sofrimento e adoecimento do bancário.

Como última frase da pesquisa utilizaremos a fala de um dos entrevistados, que ressaltou o quanto já amou sua profissão, mas, que agora seu desejo é de que seus filhos nunca queiram seguir sua profissão, B.8 enfatiza: “... se eu pudesse não seria bancária nunca mais na minha vida!”

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: Cortez, 2008.

_____. Os caminhos da liofilização organizacional: as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil. **Idéias**, Campinas, v.9, n.2/ v,10, n.1, p.13-24. 2002-2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSIQUIATRIA (ABP). **Diretrizes para um Modelo de Assistência Integral em Saúde Mental no Brasil**. 2006. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_assit_integral_final.p df. Acesso em: 06/03/2017.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Auxílio doença**. Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/auxilio-doenca/>> Acesso em 28 de dez. 2016.

_____. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001. p. 580.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo. LTr, 2015.

DEJOURS, C. **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008.

DRUCK, Graça. et al. BANCÁRIO: um emprego de múltiplos riscos. **CADERNO CRH**, Salvador, n. 37, p. 217-233, jul./dez. 2002.

FILGUEIRAS, Luiz. Reestruturação produtiva e emprego bancário. In: GOMES, A. O **Trabalho no século XXI**: considerações para o futuro do trabalho. São Paulo: Anita Garibaldi, 2001. p. 279-299.

GOMES, Álvaro. Trabalho, desemprego e sofrimento mental: impactos do neoliberalismo. In: **O Trabalho no Século XXI**: considerações para o futuro do trabalho. São Paulo: Anita Garibaldi, 2001. p.109-152.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HUSSON, M. **Estado e mundialização**. Inprecor – América Latina. Abril, 1994.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Juiz de Fora**. Disponível em <<http://ibge.gov.br/cidadesat/painel/painel.php?lang=&codmun=313670&search=minas-gerais|juiz-de-fora|infograficos:-dados-gerais-do-municipio>> Acesso em 19 de jun. 2017.

JACQUES, Maria da Graça Correa; AMAZARRAY, Mayte Raya. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. **Boletim da Saúde**, Porto Alegre, v. 20, n.1, p. 94-105. 2006.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 4. ed. São Paulo: Hucitec-Abrasco, 1996.

NETZ, Jacéia Aguilar; MENDES, Jussara Maria Rosa. O massacre dos trabalhadores bancários e a ação sindical: sobre jornadas, metas excessivas, pressão, medo, práticas gerenciais autoritárias *versus* práticas preventivas. **Boletim da Saúde**, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 26-34, 2006.

RESENDE, Sônia; MENDES, Ana Magnólia. A sobrevivência como estratégia para suportar o sofrimento no trabalho bancário. **Revista RPOT: Psicologia Organização e Trabalho**, Florianópolis, v. 4, n. 1, p. 151-175. 2004.

RODRIGUES, Elida Janaina Barbosa. Continuidade ou ruptura entre fordismo e toyotismo? Considerações acerca das transformações gerenciais e técnicas da estrutura produtiva do capital. JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 5., 2011, São Luis. **Anais...** São Luiz: UFMA, 2017. 2011. Disponível <
http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2011/CdVjornada/JORNADA_EIXO_2011/TRANSFORMACOES_NO_MUNDO_DO_TRABALHO/CONTINUIDADE_OU_RUPTURA_ENTRE_FORDISMO_E_TOYOTISMO.pdf> Acesso em 09 out. 2017.

SCHMITZ, Arno; MAHL, Alzir. A. Reestruturação e automação bancária *versus* emprego: um balanço ao final dos anos 90. **Teor. Evid. Econ.**, v. 8, n. 15, p. 67-82, nov. 2000.

SILVA, Luiz Sérgio. et al. Reestruturação produtiva, impactos na saúde e sofrimento mental: O caso de um banco estatal em Minas Gerais, Brasil. **Caderno de Saúde Pública**, v. 23, n. 12, p. 2949-2958, 2007.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO. – **metas + saúde**. São Paulo: SPBancários, 2012. Disponível em <
http://spbancarios.com.br/sites/default/files/anexos/872_menos_metas_2012_cartilha.pdf> Acesso em 27 de mai. 2017.

VALADARES, C. A. M. Evolução das tecnologias e a saúde do trabalhador: as doenças o milênio. In: GOMES, A. **O Trabalho no século XXI: considerações para o futuro do trabalho**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2001. p. 219-242.

VASCONCELOS, Amanda; FARIA, José Henrique de. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 20, n. 3, p. 453-464, set./dez. 2008.

VIEIRA NETO, Gunter Gomes. **Terceirização no setor bancário: causas e consequências**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas)– Universidade Estadual Vale do Acaraú, Itapipoca, CE, 2015.

STRATEGIES OF WORK ORGANIZATION AND PSYCHIC ADVOCACY PROCESS: THE REALITY EXPERIENCED BY THE BANK

Abstract: With the advent of productive restructuring, the work processes underwent major changes, so that the banking sector was one of the sectors in which the changes were

implemented in a more comprehensive way. The privatization of several banks, together with the flexibilization of labor relations, also led to an extensive process of computerization linked to the new strategies of organization and management of labor. Such changes in the work processes have caused illness, linked mainly to the psychic functioning of workers. Fear, anxiety, anguish, uncertainties, are some of the words that characterize the day to day life of a banker in his workplace. Permeados by many functions, in which the sale is the main, they undergo constant pressures. In this sense, we analyze the main changes in the work processes experienced by bankers in the last decades and the impacts on the process of sickness of these workers, especially the psychic illness. For this purpose, interviews were conducted with ten bankers of private banks in the municipality of Juiz de Fora / MG. The harsh working conditions that bank employees have been affected by are the isolation of managers and / or co-workers, lack of physical space, loss of portfolio, and threats of layoffs and transfers, with the intention of making that subject feel unusable and ask to stop being part of "that team".

Keywords: *Crisis. Productive Restructuring. Job. Bankers. Psychic deafness.*

A PRÁTICA DO FÓRUM PRÓ-TRABALHO COMO PROMOÇÃO DA LEI DE COTAS E DA INCLUSÃO PRODUTIVA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO ACERCA DE UMA GESTÃO PARTICIPATIVA.

Maria Cristina Abreu Domingos Reis – crisabreis@hotmail.com

UNESAV/FASE

Rua Deputado Bernadino Sena Figueiredo, 983

31170210 – Belo Horizonte – MG - Brasil

***Resumo:** Este estudo analisou o processo da gestão social e atuação de um fórum participativo, de atuação em Belo Horizonte e região metropolitana, não instituído por lei, que visa promover o cumprimento da Lei de Cotas referente no contexto da inserção produtiva das Pessoas com Deficiência (PCD); Fórum Pró-Trabalho das Pessoas com Deficiência e Reabilitadas (FPT). Utilizou-se abordagem qualitativa por meio da observação participante, análise documental do regimento e atas (de 2008 a 2010), através do software Atlas TI, entrevista semiestruturada com seis participantes e um egresso do fórum. No âmbito da gestão social do FPT, nas atas analisadas o segmento governamental ocupa maior participação nos debates, e as PCD demonstraram baixo nível de interlocução na tessitura das propostas, e as empresas apresentaram baixa participação. Percebeu-se que o FPT não realiza processos de monitoramento e avaliação quanto ao tipo de inserção produtiva realizada, prevalecendo práticas classificadas como procedimentos de inclusão marginal com atuação não orientada pela inclusão produtiva. Essas observações não tiram a relevância do fórum, pois constitui espaço de reivindicação e análise das contradições sociais quando se discute questões relativas à inclusão produtiva de PCD.*

***Palavras-chave:** Gestão Social, Participação, Inclusão Produtiva PCD, Lei de Cotas.*

INTRODUÇÃO

Este trabalho faz parte de um estudo acerca do Fórum Pró trabalho das PCDs quando realizei minha dissertação de mestrado em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local dentro da linha de pesquisa Processos Políticos Sociais, Articulações institucionais e

Desenvolvimento Local na UNA-MG. Quanto ao fórum, tratava-se de um espaço de articulação e participação que se estabeleceu pela adesão voluntária da sociedade civil e do poder público, com o envolvimento de sindicatos, universidades, entidades “de” e “para” pessoas com deficiência, tanto públicas quanto privadas, bem como empresas. Nesse movimento de construção do trabalho investigativo foi formulada a seguinte questão problema: Quais são os limites e possibilidades de atuação de um fórum dedicado à inserção produtiva da PCD do ponto de vista da gestão social e da participação?

O resultado das análises do material levantado pelo estudo indicou que a defesa do direito ao trabalho das pessoas com deficiência por meio do fórum não se dá de forma recorrente, já que suas intervenções acontecem de modo intermitente devido a certa instabilidade dos seus processos de organização. Entretanto, foi possível observar que, distintos fatores e limitações contribuíam para os diferentes níveis de envolvimento e participação dos seus participantes, como a baixa frequência nas plenárias, condução autoritária de algumas lideranças, e a reduzida presença das próprias PCDs. Dentre as diversas tensões que atravessavam esse espaço coletivo de discussão e reivindicação de direitos, destacou-se o protagonismo exacerbado do setor público, o qual fragilizava o interesse e a implicação da sociedade civil em debater questões relativas a essa população.

Contudo, essas observações não retiravam a relevância do fórum, pois representava um dos poucos espaços de discussão dos direitos das PCD. Por outro lado, constituem indicadores importantes para se rever práticas coletivas de participação, pois um setor da sociedade não pode se sobrepor a outros grupos organizados da coletividade quando se pretende construir relações participativas e democráticas, no âmbito das instâncias políticas que reivindicam direitos civis. De todo modo, seria ingênuo acreditar que a reunião de distintos setores sociais produziria relações harmônicas entre seus membros, já que o conflito se constitui na diversidade e gera novos processos sociais de reconstrução das relações coletivas (DEMO, 2000,p.80).

OBJETIVO

Este estudo traçou como objetivo principal analisar como um fórum intersetorial participativo, não instituído por lei, se organizava para promover um processo que garantisse a sua finalidade, do ponto de vista da gestão social e da inclusão produtiva.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada se pautou por uma abordagem qualitativa através de observação participante, análise documental do regimento e das atas (de 2008 a 2010), por meio do software Atlas TI, e entrevista semiestruturada com seis participantes e um egresso do fórum.

Ao analisar uma organização de defesa dos direitos à ocupação remunerada das PCD, denominado Fórum Pró-Trabalho das Pessoas com Deficiência e Reabilitadas (FPT), que se mobiliza em torno da defesa do direito ao trabalho por meio da Lei de Cotas, foi possível observar fatores, de sua práxis, relacionados à inserção produtiva e à gestão social, em especial quanto à participação dos sujeitos participantes.

A pesquisa evidenciou a capacidade do movimento social em se mobilizar por meio de um fórum baseado numa gestão compartilhada entre distintos setores sociais, de maneira democrática e dialógica, contribuindo para o alcance de seus objetivos, apesar das condições precárias de manutenção das estruturas que sustentavam esse tipo de organização.

Do ponto de vista da mobilização de atores sociais, foi possível perceber a contribuição desse espaço como local de controle social no acompanhamento da política pública, possibilitando o fomento em prol da real situação de emprego para as PCD e de sua efetiva “inclusão social pelo trabalho”.

O que se destacou nessa temática foi a importância de se ocupar arenas nas quais a sociedade civil tenha a capacidade de articulação e mobilização como estratégia de promoção da cidadania.

Como o FPT promove ações relacionadas à Lei de Cotas, foi necessário conhecer essa política afirmativa instituída para garantir direitos ainda não afirmados na sociedade e suas implicações do ponto de vista da maneira como vem sendo cumprida a legislação.

Foi constatado que o fórum apresentava limites em sua atuação. Ele não possuía um processo de acompanhamento e monitoramento que poderia fornecer conhecimento em profundidade acerca dos tipos de ocupação que estão sendo oferecidas às PCDs, ou mesmo um mapeamento, monitoramento e avaliação da qualidade de inserção realizada ou a própria consequência dessa inserção para a vida dos sujeitos com deficiência.

Diante dessas considerações, a proposta deste estudo a respeito do tema da inserção produtiva foi estudada no intuito de verificar se existia alguma avaliação do FPT quanto ao tipo de inserção real no mundo do trabalho. Nesta investigação partiu-se da concepção de inclusão produtiva conforme conceitua o MDS:

Todo processo conducente à formação de cidadãos integrados ao mundo do trabalho tem como perspectiva a perspectiva da autonomia para uma vida digna sustentada por parte de todas as pessoas aparadas ou fragilmente vinculada à produção de renda e riqueza (BRASIL, 2011a).

Revedo esse conceito, essa perspectiva de conceber a inserção refere-se à condição social e econômica do sujeito que, por meio do trabalho, adquire acesso e mobilidade social para atingir um patamar que lhe propicie autonomia e melhoria na sua situação de vida.

As entrevistas foram realizadas com seis membros participantes do FPT e um ex-participante. O roteiro abordou variáveis que contribuíram para melhor compreender questões referentes ao seu grau de institucionalização, aos princípios que os orienta, suas finalidades, limites e possibilidades da inclusão produtiva e quanto à questão da gestão (gerenciamento).

Dessa maneira, foi possível compreender que o tipo de inserção produtiva que estava sendo praticada na sociedade se caracterizava como uma inclusão marginal e/ou precária (MARTINS, 1997), tendo em vista os cargos e atribuições que eram atribuídas às PCD, sem perspectiva de mobilidade social, como também devido à baixa escolaridade e falta de qualificação profissional desses sujeitos, tendo em vista a fragilidade das políticas de educação inclusiva e inclusão digital.

Na análise documental, priorizou-se analisar o regimento e as atas referentes a 2008, 2009 e 2010. Esse período destacou-se pela sistematização regular dos registros, apesar da constatação de que as atas não eram descritas na íntegra e não possuíam regularidade descritiva nas suas transcrições. Ainda assim, por ser uma organização não instituída por lei, a análise das informações oportunizou recolher dados significativos para o estudo.

Nesse processo, como recurso metodológico para a análise das atas, utilizou-se o *software* Atlas TI. Tal instrumento tecnológico também foi utilizado nos estudos de Avritzer (2010) e foi orientado pela análise de conteúdo, neste caso com ênfase na comunicação entre os participantes nas plenárias. Isso permitiu analisar a capacidade de vocalização dos sujeitos, na perspectiva Setorial (poder público, setor empresarial ou as entidades de organizações governamentais), no sentido de captar quem fala mais, a capacidade de proposição de cada participante, destacando nesse campo o papel preponderante do poder público.

Os elementos de análise, portanto, demonstraram forte poder de vocalização do poder público em um fórum essencialmente com característica de “não institucionalizado por lei” (distinto de conselhos de políticas públicas, por exemplo), que se estrutura pelas necessidades e demanda social do segmento social de PCD. O peso do governo no funcionamento do fórum

parece ser inquestionável, tanto na viabilização de espaço, em alguns períodos marcantes, e eventos com recursos financeiros.

Quanto à apresentação e aprovação de propostas de ação, as diversas instâncias governamentais representadas pareciam efetivar uma liderança incontestada no Fórum. Entretanto, deve-se atentar para que não gere relações hegemônicas por parte do poder público frente às demais. As entrevistas revelaram certo receio de participantes da sociedade civil em relação ao controle do FPT pelo Estado. Essa informação foi também confirmada nas entrevistas.

Nesse aspecto, tanto nas entrevistas quanto na análise das atas destaca-se que as empresas que dele participavam pareciam estar mais interessadas em ouvir, trocar experiência e buscar conhecimento sobre a temática. Ademais, poderiam estar mobilizadas a participar da entidade (FPT), diante do reconhecimento que possui certo reconhecimento institucional e que conta com a forte presença de representantes de instituições governamentais encarregadas de fiscalizar a aplicação das leis, e, no caso de não cumprimento, impor multas.

Contudo, todos esses fatores apresentavam possibilidades para que o fórum se tornasse um espaço de discussão das contradições sociais reveladas na sua própria configuração, constituindo-se assim como um lugar de interação e aprendizagem para a formulação de políticas públicas nesse campo social.

Por parte das empresas participantes foi possível observar que buscavam, de certo modo, instrumentos que facilitassem o cumprimento das exigências legais para emprego de PCD, o que era demonstrado pela importância que dão à discussão do Portal Rede de Inclusão.

Dessa maneira, observou-se que quanto a participação, a defesa de direitos das PCD não se dá de forma linear e homogênea do ponto de vista setorial (governo, ONGs e empresas)

RESULTADOS

Frente a essas considerações, ficou evidente que participação das PCD nos vários campos de diálogo e discussão, e espaços democráticos como o FPT, necessita ser repensada de forma que o próprio sujeito se envolva, defenda e garanta seu direito. Ou seja, conforme Pateman (1992, *apud* GOHN, 2001), espera-se que assumam “participação total” nas situações que tenham correspondência com sua realidade.

Cabe ressaltar que a participação representa um elemento preponderante em organizações de gestão social, tal como o Fórum, que por seu caráter democrático tornam as pessoas realmente parte integrante desse *locus*.

Nesse sentido, é oportuno reafirmar que a prática paradigmática fundamentada na participação, parceria e interação dos sujeitos na vida social possibilita a aquisição de conhecimento, aprendizagem, estímulos e oportunidades, substituindo ambientes segregatórios e discriminatórios.

Dentro deste contexto, percebe-se portanto que está em formação uma nova visão e um novo paradigma da inclusão, o qual a sociedade passa a conceber os PCDs também como sujeitos de direitos, substituindo paulatinamente o paradigma anterior marcado por visões preconceituosas e práticas assistencialistas e caritativas destinadas aos indivíduos com deficiência.

Nesse aspecto, no marco legal conquistou-se prerrogativas importantes, por meio da Convenção dos Direitos das PCDs, recentemente adotada no Brasil, bem como a Lei brasileira da Inclusão (Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015) também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, bem como as legislações anteriores que avançam no combate à discriminação contra a PCD nas questões relacionadas a formas de emprego, em todas as etapas e condições de trabalho, tais como, seleção, recrutamento, contratação, admissão, permanência no emprego, ascensão profissional, condições seguras e salubres de trabalho, e mesmo o trabalho forçado ou compulsório.

Destaca-se também a proteção ao direito trabalhista em igual condição aos demais trabalhadores, o que denomina-se de igualdade de oportunidades, com seus devidos direitos e consequentes deveres, com igual remuneração por trabalho de igual valor, além da reparação de injustiças e assédio moral.

Além disso, as PCDs necessitam de garantias para condições de acesso à orientação profissional técnica, reabilitação profissional, oportunidade de trabalho autônomo, empreendedorismo, oportunidade de emprego em órgãos públicos e privados.

Ressalta-se assegurar oferta de adaptações razoáveis, não se desprezando a contundente necessidade de implementação da acessibilidade, em suas dimensões: urbanísticas, arquitetônicas, programáticas, tecnológicas, metodológicas, comunicacionais, e atitudinais. Essas intervenções colaboram e possibilitam para as condições ajustáveis para que o trabalhador com deficiência possa, portanto, ser incluído de maneira adequada nas suas especificidades.

Esse rol de exigências contempla alguns elementos balizadores que o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho, por meio de suas publicações e orientações, com o apoio de grupos organizados, vem esclarecendo, conscientizando, ouvindo os sujeitos e ONGs, fiscalizando e realizando um trabalho profícuo, com o compromisso de que essas diretrizes para promoção do emprego remunerado para as PCDs sejam cumpridas (BRASIL, 2000c).

Dessa maneira, pode-se afirmar que as conquistas das PCD caminham para a inclusão produtiva e da cidadania não tutelada (DEMO, 2002), na perspectiva da autonomia, funcionamento, empoderamento, e emancipação socioeconômica das PCDs.

Todavia, apesar dos estudos defenderem a perspectiva da inclusão produtiva, ainda prevalece a inclusão marginal ou precária e tutelada, uma vez que, a qualidade da inserção realizada não tem destaque privilegiado nas discussões do fórum, como foi revelado nas entrevistas realizadas, não sendo essa uma posição muito diferente da realidade em curso.

Os pontos listados a seguir foram identificados na pesquisa e também, muitas vezes, identificados como impeditivos, conforme salientam as empresas para o avanço da inserção produtiva das PCDs, os quais podem constituir-se como um diagnóstico de características e particularidades da situação ou mesmo contribuir para rupturas com visões arcaicas e preconceituosas que necessitam ser revistas e gerenciadas nos ambientes empresariais para que se garanta a plena participação e a inclusão produtiva das PCDs na sociedade no momento histórico atual, nos seguintes aspectos:

- As PCDs possuem baixo índice de escolaridade, em função da exclusão vivenciada nos sistemas educacionais.
- As PCDs ainda não estão qualificadas para assumir níveis de trabalho que exigem maior capacidade técnica.
- O nível de exigência de escolaridade das empresas é elevado.
- Há competição do Benefício de Prestação Continuada (BPC) e do Benefício da Previdência com a remuneração do trabalho da PCD. Boa parte das pessoas acaba desistindo do trabalho em função da parca estabilidade oferecida pela Lei.
- Devido ao preconceito e discriminação, as PCDs relataram dificuldades em acreditar nas suas potencialidades, inclusive a laboral.
- As entidades ainda não possuíam cadastro de PCD aptas e qualificadas conforme o desejo das empresas, para o mercado de trabalho.
- As PCDs não sabem onde procurar oportunidades de trabalho.

- As empresas oferecem vagas; porém as PCDs "não sabem onde encontrá-las".
- As empresas não possuíam conhecimento sobre as especificidades desse público.
- As empresas não estavam dispostas a investir em acessibilidade, impossibilitando o acesso de pessoas com certas deficiências ao posto de trabalho.
- A maioria das empresas não estava disposta a fazer concessões e/ou adequações específicas para as PCDs.
- Os órgãos fiscalizadores atuavam de forma ainda muito tímida.
- Os órgãos fiscalizadores nem sempre possuíam conhecimento específicos sobre a questão, aceitando as justificativas apresentadas pelas empresas pelo não cumprimento da cota.
- As empresas não percebiam o emprego de PCD como exigência de cumprimento da legislação, mas como uma benesse ou como ação de responsabilidade social.
- Faltavam campanhas de sensibilização no meio empresarial.
- Envolver as famílias das pessoas com maiores comprometimentos na fase que antecede os programas de capacitação e inclusão laboral, possibilitando conhecimento e segurança aos familiares, no sentido de evitar posturas de superproteção ou tutela junto às PCDs.

Esta dissertação não investigou diretamente esses impedimentos reais e alegados, ao emprego de PCD, ainda que a busca de identificação do conceito de "inclusão produtiva" nas práticas do FPT tangenciasse alguns deles. Assim, cabe uma postura crítica no intuito de desconstruir as abordagens assistencialistas e preconceituosas que desconsideram o propósito da inclusão e da cidadania autônoma e que não contribuem para a emancipação dos sujeitos.

A sugestão que se pode fazer, nesse aspecto, refere-se à busca de transpor esses obstáculos por meio de tecnologias sociais, que podem significar pontos de partida para outros estudos (BRASIL, 2005). Entretanto, a partir desta pesquisa, a principal ferramenta que se apresenta relaciona-se ao desafio dos gestores para a implantação de programas dessa natureza na perspectiva da gestão social.

Da análise das entrevistas realizadas neste estudo com os participantes, constatou-se que eles apresentavam visões diferenciadas sobre os princípios e a finalidade do FPT. Por outro

lado, ficou evidenciado que o FPT representava a possibilidade de ser lugar de promoção, aprendizagem e instrumentalização para seus participantes.

Os participantes compartilhavam o interesse em defendê-lo como espaço democrático e de articulação de redes, ainda que vejam dificuldades no seu funcionamento (coordenação autoritária para uns, comunicação manipulada para outros, a excessiva dedicação à constituição do Portal da Inclusão e a absorção do Fórum pelo Estado ainda para outros). Muitas vezes, um aparente caos, identificado em momentos de crises, exigia que se reconstruíssem e organizassem saberes, como também promovia o compartilhamento de experiências.

Entende-se que esses espaços apresentam limitações e necessitam melhorar a sua capacidade de comunicação, articulação, mobilização e escuta, com o objetivo de ampliar e fortalecer suas ações. Além disso, detectou-se a necessidade da oferta de instâncias formadoras e oferta de formação para seus membros.

A GS representa um “modo de fazer” complexo, em que se emaranhavam distintos fatores, atribuições, interesses e trajetórias. Mas a práxis do FPT se aproximava da caracterização do modelo inclusivo e sinalizava a convergência com os conceitos de GS do ponto de vista de suas características, finalidades e funções. Nesse contexto, resgata-se o conceito de GS de Maia:

Assim, compreendemos gestão social como um conjunto de processos sociais com potencial viabilizador do desenvolvimento societário emancipatório e transformador. É fundada nos valores, práticas e formação da democracia e da cidadania, em vista do enfrentamento às expressões da questão social, da garantia dos direitos humanos universais e da afirmação dos interesses e espaços públicos como padrões de uma nova civilidade. Construção realizada em pactuação democrática, nos âmbitos local, nacional e mundial; entre os agentes das esferas da sociedade civil, sociedade política e da economia, com efetiva participação dos cidadãos historicamente excluídos dos processos de distribuição das riquezas e do poder. (MAIA, 2005, p. 15-16)

Tal definição pode parecer utópica em uma sociedade capitalista, mas parece, sobretudo, estar mais próxima e adequada, apresentando a possibilidade de pavimentar o caminho para se alcançar uma gestão que atenda às necessidades e demandas específicas para situações sociais mais injustas e de grupos historicamente vulneráveis, tais como as das PCDs.

À GUIA DA CONCLUSÃO

A contribuição deste estudo destaca a riqueza de fóruns voltados para defesa dos direitos humanos de populações vulnerabilizadas, como o caso das PCD, composto pela diversidade de seus componentes e a sua característica intersetorial e dialógica. O campo de gestão social ou de gestão do desenvolvimento social apresenta-se como uma grande possibilidade, um reflexo das práticas e do multiconhecimento construído por múltiplas disciplinas, delineando-se uma proposta multiparadigmática, de natureza interdisciplinar.

As organizações sociais estão sempre redefinindo as suas práticas e adquirindo novos conhecimentos. Portanto, se reorganizam e se ressignificam de acordo com o momento histórico, político e social. Todavia, a obrigatoriedade do cumprimento das cotas apresenta essa característica peculiar de exigir a superação de obstáculos, o que possibilitará inovação, busca de ajudas técnicas e até mesmo desenvolvimento local nos territórios vulneráveis. São novas práticas que, ao se realizarem, adquirem significados e formas para subsidiar o alcance da tão necessária justiça pela inclusão social.

Dessa maneira, do ponto de vista de limites e possibilidades, a inclusão produtiva necessita, em primeiro lugar, ser entendida como um conceito permeado de valores emancipatórios do sujeito em sua vida econômica social e cultural, mais bem desenvolvida em um contexto de GS. Por outro lado, o FPT, no período estudado, demonstrou mais preocupação com a racionalidade instrumental (relacionada aos fins) em detrimento da racionalidade substantiva (em relação aos seus valores), ao centrar suas discussões e debates na Rede de Inclusão. Tal encaminhamento não invalida seu campo de organização e possibilidades, que se materializa pela prática de construção e decisão coletiva dos atores envolvidos em prol da inclusão social.

No caso das políticas públicas para as PCDs, justifica-se a criação de espaços sistemáticos de construção coletiva, com orientação teórico-prática entre a sociedade civil e o poder público, com características e valores teórico-conceituais da gestão social, necessários para propiciar espaço de participação, mobilização e diversidade, proposição, aprendizagem, promoção de valores, busca de finalidades, reflexão, comunicação e ações estratégicas de enfrentamento que, para além das cotas legais, desconstruam paradigmas, preconceitos e discriminações.

REFERÊNCIAS

AVRITZER, Leonardo. **A dinâmica da participação local do Brasil** (org.) São Paulo: Cortez, 2010. (Coleção Pensando a Democracia Participativa. v. 3)

AVRITZER, Leonardo. **Participação e distribuição nas políticas públicas do Nordeste. Relatório.** Belo. Horizonte: UFMG, 2009.

BRASIL. Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 nov. 2000a. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L10048.htm> Acesso em:12 jan. 2011.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 Jul. 1991a. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/L8213cons.htm >. Acesso em:23 fev. 2011.

DEMO, Pedro. **A educação pelo avesso: assistência como direito e como problema.** 2. ed., São Paulo: Cortez, 2002.

DEMO, Pedro. **Política social: sobre futuros do combate à pobreza.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

GOHN, Maria da Glória. **Conselhos gestores e participação sociopolítica.** São Paulo: Cortez, 2001.

GOHN, Maria da Gloria. **Educação não formal e o educador social: atuação no desenvolvimento de projetos sociais.** São Paulo: Cortez, 2010.

MAIA, Marilene. Gestão social: reconhecendo e construindo referenciais. **Revista Virtual Textos & Contextos**, n. 4, dez. 2005.

MARTINS, José de Souza. **Exclusão social e a nova desigualdade.** São Paulo:Paulus, 1997.

THE PRACTICE OF THE PRO-LABOR FORUM AS PROMOTION OF THE PRODUCTIVE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES: A STUDY ON PARTICIPATORY MANAGEMET

Abstract: This study analyzed the process of social management and the performance of a participatory forum, working in Belo Horizonte and metropolitan region, not established by law, which aims to promote compliance with the Law of Quotas referring to the productive insertion of People with Disabilities ; ForumPró-Work of People with Disabilities and Rehabilitated. A qualitative approach was used through participant observation, documentary analysis of the regiment (from 2008 to 2010), through Atlas TI software, semi-

structured interview with six participants and one egress from the forum. In the context of the social management of the People with Disabilities and Rehabilitated, in the analyzed reports the government segment occupies a greater participation in the debates, and the DPCs showed a low level of dialogue in the proposal structure, and the companies presented low participation. It was noticed that the People with Disabilities and Rehabilitated does not carry out monitoring and evaluation processes regarding the type of productive insertion made, with practices classified as marginal inclusion procedures with a performance not oriented by productive inclusion. These observations do not detract from the relevance of the forum, since it constitutes a space for invoking and analyzing social contradictions when discussing issues related to the productive inclusion of People with Disabilities .

Keywords: *Social Management, Participation, Productive Inclusion PCD, Quota Law*

CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DOS TRABALHADORES DOCENTES DAS ESCOLAS PÚBLICAS DO VALE DO RIO PARDO, RS

Moacir Fernando Viegas¹ – moacirfviegas@gmail.com
PPGEDu Universidade de Santa Cruz do Sul
Rua Vereador Ivo Cláudio Weigel, nº 621
96815-542, Santa Cruz do Sul, RS, Brasil

Yohanna Breunig² - yohanna_breunig@hotmail.com
Av. Independência, nº 2.293
96815-900, Santa Cruz do Sul, RS, Brasil

Larissa Pacheco dos Santos³ - larissapacheco764@gmail.com
Av. Independência, nº 2.293
96815-900, Santa Cruz do Sul, RS, Brasil

Resumo: *O artigo apresenta resultados preliminares de pesquisa quali quantitativa iniciada em março de 2017, que tem como objetivo principal analisar e compreender as relações entre cuidado, gênero e produção de valor nas práticas educativas dos trabalhadores docentes do Vale do Rio Pardo, RS. Além disso, objetiva descrever, analisar e explicar as características gerais das condições de trabalho dos docentes, assim como discutir a produção e assimilação de saberes e práticas sociais desses sujeitos. A parte quantitativa apoia-se em dados secundários e dados primários obtidos por meio de questionário. O estudo se justifica pelas possíveis contribuições à formulação de políticas públicas na área da educação e pela necessidade de visibilizar e valorizar os saberes produzidos no trabalho dos professores. Nosso principal apoio teórico é a sociologia do trabalho e o materialismo histórico e dialético. Constituem também importantes aportes teóricos a ergologia, a psicologia do trabalho e teorias sobre gênero e cuidado.*

Palavras-chave: *Trabalho docente. Educação e trabalho. Condições do trabalho docente.*

¹ Doutor em Educação, formado em Pedagogia.

² Mestranda em Educação, formada em Psicologia.

³ Graduanda em Pedagogia, bolsista Fapergs.

1. INTRODUÇÃO

Neste artigo apresentamos resultados preliminares de pesquisa iniciada em março de 2017, cujos objetivos são: a) descrever, analisar e explicar as características gerais das condições de trabalho dos docentes da região do Vale do Rio Pardo, RS, compreendendo aspectos socioeconômicos, saúde e psicossociais; b) analisar e compreender as relações entre cuidado, gênero e produção de valor nas práticas educativas dos trabalhadores docentes e c) constituir grupo de estudos com docentes das escolas públicas da região que discuta a produção e assimilação de saberes e práticas sociais no trabalho docente, de forma a contribuir para a melhoria das condições de enfrentamento dos trabalhadores às adversidades do seu trabalho, proporcionando melhorias à qualidade de sua atividade na escola pública.

O estudo é de tipo quali-quantitativo e compreende os 18 municípios da 6ª Coordenadoria Regional de Educação (6ª CRE), que possui uma população de 435.550 habitantes (FEE, 2016). A parte quantitativa, cujo levantamento de informações foi recém finalizado e sobre a qual irá debruçar-se esta exposição, apoia-se em dados secundários do IBGE, Inep, QEdu, Observatório do PNE, além de dados disponíveis na página da Secretaria da Educação do estado do RS, e dados primários obtidos por meio de questionário. É a esses últimos que daremos atenção neste artigo, especificamente os dados dos três maiores municípios da região (Santa Cruz do Sul, Venâncio Aires e Rio Pardo). A amostra total envolve 210 sujeitos que atuam nas escolas públicas municipais e estaduais, e levou em consideração o sexo, nível de ensino (educação infantil, fundamental e médio), atuação em escola estadual e municipal, trabalho no centro e periferia e turno de trabalho.

Atualmente dispõe-se de uma quantidade significativa de informações *online* sobre os trabalhadores da educação. No entanto, e aí reside uma das justificativas da pesquisa, as principais informações referem-se apenas aos professores do 4º e 9º anos do ensino fundamental, dado que são originárias da aplicação da Prova Brasil, enquanto a população do presente estudo compreende todos os professores da educação infantil, do ensino fundamental e do ensino médio, das escolas estaduais e municipais da região (municípios de Santa Cruz do Sul, Venâncio Aires, Vera Cruz, Rio Pardo, Sobradinho, Passa Sete, Pantano Grande, Passo do Sobrado, Boqueirão do Leão, Vale Verde, Candelária, Encruzilhada do Sul, Gramado Xavier, Lagoa Bonita do Sul, Mato Leitão, Sinimbu, Vale do Sol e Herveiras). O

levantamento de informações foi realizado no período de outubro a dezembro de 2017, por meio da visita e contato direto com os docentes nas escolas.

O questionário conta com a participação do Núcleo de Pesquisa Social da universidade e aproveita eixos do QPW-5 (particularmente os aspectos psicossociais e de saúde), instrumento básico de coleta de informações do projeto WONPUM (Working under the New Public Management), o qual tem sido aplicado em realidades da Europa, América Latina e Central. A discussão, especialmente das informações qualitativas, terá como foco as categorias condições de trabalho, gênero, saúde, organização do trabalho, qualificação profissional, precarização do trabalho e saberes docentes.

O instrumento foi organizado em cinco eixos. O primeiro trata do perfil socioeconômico dos sujeitos, onde, entre outras questões, perguntamos sobre escolaridade, renda e participação da renda na família e raça. O segundo aborda o trabalho e as condições de trabalho. Nele questionamos sobre carga horária de trabalho, realização de atividades escolares fora do trabalho, número de escolas em que atua, tempo que trabalha com ensino, além das oportunidades para o trabalho em equipe, formação continuada, etc. Ainda neste eixo pedimos que as docentes avaliassem, numa escala de 0 a 10, questões como a estrutura física da escola, a compatibilidade entre tempo de trabalho e vida familiar, companheirismo e o reconhecimento do trabalho por colegas, gestores, familiares dos alunos e alunos.

O quarto eixo, onde aproveitamos questões do QPW-5, inicia com os aspectos sociais. Primeiramente apresentamos questões sobre motivação no trabalho, capacidade de gestão da carga de trabalho, qualidade das condições de trabalho, cordialidade, confiança no futuro profissional e participação nas atividades de gestão. As docentes deveriam assinalar, numa escala de 1 a 7, em que medida esses aspectos estão aumentando ou diminuindo nos últimos anos. A seguir apresentamos outro quadro, onde o objetivo foi verificar os problemas de saúde que as docentes experimentam por seu trabalho. Numa escala de 0 a 10, elas deveriam dizer em que medida experimentam dores de cabeça, insônia, dores nas costas, desgaste emocional, desgaste mental, mau humor, problemas na voz, ansiedade e reações alérgicas. Acrescentamos ainda um questão aberta onde perguntamos sobre o uso de medicação para esses problemas de saúde, além de questionar sobre a frequência com que trabalham doentes.

O quarto eixo apresenta questões sobre objetivos futuros em relação à qualificação profissional. Se as trabalhadoras estão estudando e planos de estudos. O quinto e último eixo aborda a participação social e política, onde a intenção foi saber se as docentes participam de sindicatos, associações de moradores, entidades religiosas e outros. O questionário é concluído com uma questão aberta, onde as trabalhadoras poderiam manifestar algo mais que achassem importante.

O estudo se justifica especialmente pelas possíveis contribuições à formulação de políticas públicas na área da educação e vem unir-se a outras pesquisas de mesmo tipo realizadas no país, as quais são bem pouco numerosas. Não encontramos estudos semelhantes, que abranjam uma determinada região, no estado do Rio Grande do Sul. Também se justifica pela necessidade de visibilizar os saberes produzidos no trabalho dos docentes, de forma individual e coletiva e, assim, possibilitar uma melhor apropriação, valorização e reconhecimento dos mesmos, contribuindo para o melhoramento da prática profissional e sua qualidade de vida no trabalho.

A teoria que serve de apoio ao estudo é resultado de anos de pesquisa sobre as práticas educativas dos trabalhadores nas empresas de vários setores de produção. Nossa base principal é a sociologia do trabalho e o materialismo histórico e dialético. Constituem também importantes apoios teóricos a ergologia, a psicologia do trabalho e teorias sobre gênero e cuidado.

2. O TRABALHO DOCENTE

2.1 Trabalho docente e lógica mercantil da produção econômica

Ainda hoje há o predomínio de uma concepção estruturalista e mecânica da relação entre o “mundo do trabalho” e o “mundo do trabalho escolar”, sendo a realidade social escolar e tudo o que nela acontece considerada bastante dependente do primeiro. As transformações sociais ocorreriam primeiro no “mundo do trabalho” e depois se refletiriam na escola. Para essa concepção muito contribuíram as ideias crítico-reprodutivistas, especialmente de Althusser. Mesmo Freire e os principais autores da educação popular assim viam a questão, acreditando serem muito limitadas as possibilidades de mudanças essenciais na escola pública, enquanto essas não ocorressem na economia.

As teorias posteriores, apesar da crítica ao reducionismo e ao determinismo das concepções crítico-reprodutivistas (Apple e Giroux, por exemplo) seguiram o mesmo caminho da ideia de escola como um espaço heterodeterminado em termos econômicos. E as teorias pós-estruturalistas, apesar de sua contribuição à questões como identidade, gênero, raça, poder, etc, por sua própria proposta teórica, costumam ignorar as dimensões relativas à exploração do trabalho docente.

Em 1990, Nunes defendeu, pela primeira vez no país, a tese do trabalho docente como produtor de valor, na dissertação de mestrado “A instituição escolar pública capitalista: campo de práticas sociais distintas e produções ideológicas diferenciadas” (NUNES, 1990). Desde então, essa concepção tem ganhado adeptos, incluindo trabalhos como os de Lúcia Bruno (1996, 2012), João Bernardo (1998, 1991) e outros do meio acadêmico. No entanto, essa matriz teórica infelizmente é ainda pouco explorada na produção intelectual⁴.

Face às transformações pelas quais vêm passando a economia capitalista nas últimas décadas, a redução dos proletários industriais e o crescimento do setor de serviços, algumas abordagens sobre classes sociais têm feito aproximações com a ideia da produção do valor em outras atividades que não apenas a industrial. Antunes, um dos estudiosos mais referenciados na área de educação e trabalho no Brasil, primeiro cunhou o conceito de “classe que vive do trabalho”, defendendo a ampliação da ideia de classe social reduzida à indústria. Já em seus últimos artigos (ANTUNES, 2010, 2014) o autor tem dado destaque à ampliação das formas de produção de valor e, portanto, do âmbito de ação das classes sociais. Afirma ele que ao contrário “do fim ou redução de relevância da teoria do valor trabalho, há uma qualitativa alteração e ampliação das formas e mecanismos de extração do trabalho” (ANTUNES, 2010, p. 16). Nessas discussões, onde o autor reivindica a estreita articulação entre trabalho material e trabalho imaterial (destacando, nesse último, a produção de serviços), o autor dá ênfase as novas formas de apropriação dos conhecimentos dos trabalhadores.

⁴ Os textos “Processo de trabalho na escola: algumas categorias para análise”, de Hypólito, e “Trabalho docente e capitalismo: um estudo crítico da produção acadêmica da década de 1990”, de Tumolo e Santana, são ilustrativos da discussão travada sobre o assunto no início dos anos 1990 e das tentativas de aproximação teórica do trabalho escolar com o trabalho produtivo. De todo modo, a questão está longe de ter um consenso e a posição que vê o trabalho docente como improdutivo, em termos de produção de valor, é ainda amplamente majoritária. Cf. HYPOLITO, Álvaro Moreira. Processo de trabalho na escola: algumas categorias para análise. Trabalho e Educação, 4, 1991; TUMOLO, Paulo Sergio; FONTANA, Klalter Bez. Trabalho docente e capitalismo: um estudo crítico da produção acadêmica da década de 1990. *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 29, n. 102, p. 159-180, jan./abr. 2008.

Como é possível perceber, há muitas questões originadas dessa discussão e aqui citamos apenas algumas. O que desejamos afirmar é que compartilhamos da tese da produtividade econômica da escola e é desse ponto de vista que discutimos o trabalho docente. Entendemos que essa concepção permite tornar visível ou pelo menos enxergar melhor uma série de questões cruciais do trabalho dos professores, como a exploração, a alienação e a produção e assimilação de práticas sociais e conhecimentos nas práticas educativas do trabalho docente.

2.2 As práticas educativas do trabalho docente

Parece ser consenso na educação a ideia de que toda a prática social é uma prática educativa. Toda a prática social ocorre em relações sociais, mais ou menos formais, mais ou menos institucionalizadas, o que não é diferente no trabalho do professor. A escola, embora se caracterize como um espaço social institucionalizado, repleto de burocracia, normas e regras, é um espaço onde se relacionam práticas educativas formais, não formais e informais.

Essas práticas sociais são também educativas e integram o conjunto das atividades que permitem ao professor reproduzir-se, ou seja, manter as propriedades e características da sua força de trabalho, sua capacidade de trabalhar. Além de se alimentar, se vestir, repousar, o docente precisa manter atualizados seus conhecimentos, sua qualificação profissional. A todo o momento e com velocidade crescente, surgem novas necessidades para a realização do trabalho escolar. Novas teorias, leis, métodos, procedimentos; mudam os alunos, as exigências de avaliação, os desejos dos pais, da comunidade, as necessidades de adaptação às tecnologias, ao material didático ou à escassez dos mesmos e de outros recursos. Há ainda as mudanças de escola, de disciplina, de carga horária, tudo isso demandando do professor aprender permanentemente.

Esses aprendizados são formais, não formais e informais. Pensamos que o tempo que o professor aprende de maneira informal é muito maior do que o tempo que ele aprende de maneira formal. A grande maioria dos docentes, sem condições de realizar cursos de pós-graduação, têm limitadas suas possibilidades de formação às capacitações promovidas pelas secretarias de educação, as quais em poucos casos poderiam ser consideradas como programas de formação continuada ou permanente.

Porém, as aprendizagens dos docentes que ocorrem em sua prática social a partir das inúmeras mudanças na realidade social não podem, no nosso entender, ser entendidas como meras adaptações ou reduzidas às necessidades da didática. Aspectos objetivos e subjetivos, concretos, psicossociais, muitos deles advindos da obrigação de cumprir a jornada de trabalho, envolvem questões como a aprendizagem da gestão do tempo de trabalho, da utilização do esforço físico e mental, das relações de trabalho com colegas e gestores, para citar apenas alguns aspectos.

Na organização e gestão do seu tempo de trabalho, categoria central em nosso estudo, os docentes, individual e coletivamente, resistem à exploração, à sobrecarga de trabalho, às normas e valores impostos pela organização da produção do trabalho escolar. Aqui, a palavra resistência pode indicar uma postura passiva e, no nosso entender, não é suficiente para dar conta de explicar o que ocorre. A nosso ver, o termo enfrentamento expressa melhor as lutas dos professores aprendidas ao longo da experiência docente.

Desse modo, as aprendizagens e saberes produzidos no trabalho incluem de modo muito significativo os saberes sobre como enfrentar o poder que perpassa as hierarquias, as normas e outras imposições. É nesse âmbito, ou seja, dos saberes produzidos sobre as formas de enfrentamento das imposições do trabalho, que desejamos adentrar nessa pesquisa. As questões iniciais que surgem daí são: que saberes, e de que forma eles são construídos, pelos docentes, para enfrentar questões como a extensa e intensa jornada de trabalho, as imposições do currículo e da hierarquia, das avaliações do sistema educacional e as dificuldades de conciliação entre a jornada de trabalho e os cuidados de si e da família?

2.3 A luta pelo reconhecimento no trabalho docente

Um dos aspectos mais importantes para a qualidade de vida dos trabalhadores é o reconhecimento do trabalho que realizam. Não é difícil supor que, com o crescimento da individualização, da competição e da precarização das condições de trabalho, as condições para o reconhecimento sofram prejuízos, afetando também a construção da identidade.

O trabalho docente tem invisibilizados e desvalorizados os complexos conhecimentos e saberes que os professores utilizam e constroem cotidianamente, resultado das condições frequentemente adversas e precárias de realização de seu trabalho. Questões não apenas de

classe, mas também de gênero e as características do trabalho de cuidado contribuem, a nosso ver, de maneira fundamental para essa desvalorização e a consequente ausência de reconhecimento.

O problema do reconhecimento, claro, não é exclusivo do trabalho docente, mesmo porque características específicas do trabalho do professor são gerais a um conjunto de atividades, como a saúde e outras que têm o cuidado como um de seus aspectos. Para Soares (2012), a qualidade de trabalhos desse gênero, dadas suas características e sua origem na família, está associada à “invisibilidade” e a um padrão de reconhecimento que define o trabalho bem feito como o que se aproxima “do cuidado que seria dedicado por quem o faz a um membro de sua própria família” (p. 46).

Vieira e Chinelli afirmam que os trabalhadores costumam esforçar-se para realizar bem o trabalho. A ausência de reconhecimento desse esforço resulta em sofrimento, “devido à desestabilização do referencial em que se apoia a subjetividade” (2013, p. 1597). O reconhecimento é, assim, uma das principais “reivindicações” dos trabalhadores, sendo fundamental “na dinâmica da mobilização subjetiva no trabalho e na constituição das formas de identidade, dele dependendo o sentido do sofrimento” (p. 1597).

Um dos principais autores que têm abordado a questão é Dejours. O autor afirma que as formas de valorização do trabalho vão além da valorização econômica. Para ele, o sofrimento é parte integrante do trabalho humano, mas o ganho obtido no trabalho pode transformá-lo em prazer em função da construção da identidade e da realização de si, por meio da dinâmica do reconhecimento: “sem o reconhecimento, não pode haver sentido, nem prazer (...), só há sofrimento patológico e estratégias defensivas. Sem reconhecimento, haverá inevitavelmente desmobilização” (DEJOURS, 2008, p. 262). Nesse sentido, o testemunho da experiência, a “visibilização das descobertas” da inteligência e do saber-fazer do trabalhador seriam uma forma de sua inteligência e seu saber-fazer serem reconhecidos: “é graças ao reconhecimento que uma parte essencial do sofrimento é transformada em prazer no trabalho” (DEJOURS, 2013, p. 19).

2.4 Discussão preliminar das informações

Nessa análise preliminar abordaremos, de forma descritiva, especificamente os dados referentes aos três maiores municípios da região (Santa Cruz do Sul, Venâncio Aires e Rio Pardo), onde foram aplicados 113 questionários.

Começando pela idade dos docentes, chama a atenção o baixo número de professores jovens. Apenas 2,7% dos docentes se encontra na faixa etária de 18 a 25 anos e 23% se consideramos a faixa até 35 anos, enquanto 77% está acima dessa faixa etária. A maior concentração é na faixa dos 36 a 45 anos, com 38,9%, seguida da faixa de 46 a 55 anos (32,74%). Em nossas visitas às escolas, chamou-nos a atenção o aspecto envelhecido da categoria profissional, com muitos professores de aparência física superior à idade informada, o que a nosso ver são traços característicos de uma intensa e precária jornada de trabalho ao longo de muitos anos.

A menor presença de jovens entre os trabalhadores docentes fica expressa também no tempo que os professores trabalham com ensino. Somados os que lecionam há mais de 10 até 20 anos (35,4%) e os que lecionam há mais de 20 anos (29,2%), temos 64,6% dos docentes atuantes nas escolas que estão lecionando há mais de 10 anos. Um percentual bastante reduzido (4,3%) trabalha com ensino há menos de três anos, enquanto 7,08% está na educação há mais de três até cinco anos. Ainda, 23,9% são trabalhadores docentes há mais de cinco até dez anos.

Quanto à formação dos professores, 16 deles possui o ensino médio, 44 o ensino superior, 48 concluíram pelo menos uma pós-graduação e cinco o mestrado. Notamos, assim, que aproximadamente metade dos docentes possui, em termos de titulação, qualificação profissional em nível de pós-graduação.

Confirmando o que ocorre em nível nacional, na distribuição por sexo, a grande maioria dos professores, ou seja, 88,5%, é do sexo feminino, enquanto apenas 11,5% é do sexo masculino. Como sabemos, é a força de trabalho feminina, especialmente no setor de serviços, que possui as piores condições de trabalho e remuneração salarial. Para Hirata (2011), mesmo trabalhadores que possuam trabalho estável e formalizado podem ser considerados precarizados, em função de seus baixos salários e/ou falta de proteção e de direitos ligados ao emprego, assim como o reduzido número de horas de trabalho. No caso dos docentes, os

baixos salários são o aspecto central da precarização, junto, frequentemente, às condições de trabalho.

Em nosso estudo, os dados relativos à renda confirmam que os trabalhadores docentes são mal remunerados em sua grande maioria. 17,7% dos respondentes afirma receber de um a dois salários mínimos e 44,3% recebe de dois a três salários, totalizando 62% de professores que têm uma renda de um a três salários com suas atividades de ensino. Ainda, 31,9% recebe de três a cinco salários e apenas 6% mais do que esse valor.

Contudo, com relação às condições de trabalho, especificamente no que se refere ao ambiente físico, instalações e equipamentos, a realidade das escolas é muito diversa, o que podemos verificar não apenas pelas respostas ao questionário, como pela observação das aproximadamente 60 escolas visitadas, considerando o total da amostra. Assim, existem escolas, novas ou não (inclusive na área rural), onde as condições de trabalho relativas a esses itens receberam alta pontuação, e outras em estado precário, onde a pontuação foi bastante baixa. De todo modo, é positivo que não se confirme a ideia recorrente de que as escolas públicas estão todas ou em sua grande maioria em situação muito precária. Ainda sobre as condições de trabalho, a mesma diversidade de avaliação é verificada em questões como tempo de trabalho (horários, ritmos, descanso, etc.) e compatibilidade do trabalho com a vida privada e familiar.

O percentual da renda com que os professores contribuem na renda familiar é bastante variado. A maior concentração é na faixa de 30% a 50%, totalizando 44,25% dos três municípios. 48% dos docentes contribui com mais de 50% na renda familiar. Por fim, um dado relevante é que 21,2% deles contribui com 100% da renda da família, indicando que uma parte significativa das famílias dos professores vive com uma renda bastante baixa.

A maioria dos professores (65,5%) tem uma jornada de 40 horas semanais. Porém, somados aos que possuem carga horária superior a esta (12,4%), totalizam quase 80% de docentes que possuem carga horária de 40 horas semanais ou mais. Logo após, vêm os que desempenham suas atividades com uma carga horária de 30 horas (16,8%). Apenas 4,4% dos professores têm uma carga horária semanal de 20 horas. Sabemos, no entanto que a profissão docente é caracterizada por uma jornada de trabalho extraescolar, cuja mensuração é bastante difícil, sendo esta uma questão que os professores sempre tinham que pensar para responder. Nas

conversas com eles, percebemos que buscam organizar suas atividades na escola de forma que reduzam ao máximo o que precisarão fazer em casa. Mesmo assim, terminam por dedicar parte de seu tempo privado a tarefas como preparação de aula, avaliação de trabalhos, etc. Em nosso levantamento, 21,2% dos docentes afirmou dedicar até cinco horas semanais de seu tempo privado para essas atividades, 47,8% afirmou que dedica de cinco a dez horas e também 21,2% de onze a quinze horas.

Como quase 90% dos docentes da amostra relativa a esses três municípios são mulheres, devemos somar, a essa já extensa jornada, o trabalho doméstico. Além disso, nas conversas com os docentes sobre essa questão, muitos ressaltam a dificuldade de se desconectar do trabalho, a ponto de parecer, algumas vezes, que sempre estão trabalhando.

Dois outros aspectos levantados inserem-se no âmbito das condições de trabalho. O primeiro deles refere-se ao número de escolas em que atuam os docentes. A maioria deles (56,6%) realiza seu trabalho em uma única escola, mas uma parte significativa (37,2%) trabalha em duas escolas e 6,2% realiza suas atividades em mais de duas escolas, implicando, portanto, em deslocamentos que podem estender ainda mais sua jornada e os custos financeiros para cumpri-la. O outro se refere ao tempo que os professores gastam, diariamente, com todos os deslocamentos entre suas residências e o trabalho. Nesse caso, a grande maioria deles (74,5%) gasta menos de uma hora em todos os seus deslocamentos, 23,9% deles gasta de uma a duas horas e uma quantidade não significativa gasta mais de duas horas.

A seguir, trataremos das informações de nível mais subjetivo, que incluem aspectos psicossociais e de saúde. Sendo a problemática do reconhecimento uma das questões centrais da pesquisa, o questionário levantou informações sobre como os docentes avaliam o reconhecimento do trabalho por colegas, gestores, alunos e familiares dos alunos. Conforme podemos verificar na Tabela 1, o segmento no qual eles percebem menor reconhecimento são os familiares dos alunos. Considerando os que atribuíram pontuação mais baixa (0 a 5), dos 113 respondentes, 27 pontuaram nessa faixa os familiares, seguido pelos gestores (17), colegas (16) e alunos (14) que pontuaram na mesma faixa. Já na soma da pontuação mais alta (8 a 10), os alunos (76) foram o segmento em que os professores mais pontuaram, seguidos dos gestores (72), colegas (63) e familiares dos alunos (55). Assim, entre os segmentos, destaca-se o dos familiares dos alunos como o que os docentes percebem menor reconhecimento e o dos alunos, o maior.

Tabela 1 - Reconhecimento do trabalho

Reconhecimento do trabalho por	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NR	Total
Colegas	0	1	2	3	1	9	4	28	32	11	20	2	113
Gestores	1	1	0	2	2	11	8	16	32	14	26	0	113
Familiares dos alunos	0	0	1	5	3	18	11	19	26	16	13	1	113
Alunos	0	0	0	3	1	10	8	13	31	25	20	2	113

Fonte: Os Autores

De fato, nos diálogos que tivemos com os docentes, embora tenha havido inúmeros relatos do tipo “os alunos não são os mesmos”, “os alunos hoje não querem aprender”, a maior queixa foi em relação ao não reconhecimento pelos familiares e pelos governos (dado esse que apareceu também nas questões abertas do questionário), expresso, nesse último caso, principalmente na desvalorização salarial. Outra consideração que podemos fazer com base nessas informações é que a maior percepção de reconhecimento por parte dos alunos pode indicar que a sala de aula não é o espaço maior gerador de estresse psíquico entre os docentes.

No que diz respeito aos aspectos psicossociais, o questionário enfocou as seguintes questões: motivação, capacidade de gestão da carga de trabalho, qualidade das condições de trabalho, autoestima profissional, cordialidade no ambiente de trabalho, confiança no futuro profissional e participação nas atividades de gestão, buscando saber se estes aspectos estão aumentando ou diminuindo nos últimos anos, numa escala de 1 a 7 (Tabela 2).

Tabela 2 - Aspectos psicossociais

Aspectos psicossociais	1	2	3	4	5	6	7	NR	TOTAL
Minha motivação no trabalho	5	7	15	18	19	29	19	1	113
Minha capacidade de gestão da carga de trabalho	1	5	5	18	24	33	27	0	113
A qualidade das minhas condições de trabalho	3	3	15	24	26	21	21	0	113
Minha autoestima profissional	3	7	11	16	28	21	27	0	113
A cordialidade em meu ambiente de trabalho	2	2	6	18	24	31	30	0	113
A conciliação de meu trabalho com a minha vida privada	2	5	7	19	25	24	31	0	113
Minha confiança em meu futuro profissional	10	12	16	17	23	10	24	1	113
Minha participação em atividades de gestão	3	12	15	22	21	15	24	1	113

Fonte: Os Autores

Dois itens se destacam como aqueles em que os professores mais vêm percebendo diminuição nos últimos anos. O primeiro deles é com relação à motivação no trabalho. Considerando a parte da tabela de pontuação mais baixa (1, 2 e 3), 27 docentes (23,9%) assinalaram essa pontuação, indicando que sua motivação para trabalhar tem diminuído nos últimos anos. Outro item que se destaca é a participação nas atividades de gestão, que, na mesma parte da tabela, foi assinalado por 30 docentes (26,5%). Mas o item em que mais pontuaram os professores e que indica diminuição nos últimos anos é a confiança no futuro profissional, assinalado por 38 docentes (26,5%). Este também é o item menos assinalado pelos docentes na faixa de maior pontuação da tabela (5, 6 e 7) (57 professores, 50,4%).

Há outros aspectos que, no entanto, revelam a positividade com que os docentes percebem seu trabalho, apesar das enormes dificuldades. Assim, 76 docentes (67,3%) assinalaram 5, 6 ou 7 no que se refere a sua autoestima profissional, indicando que a mesma vem aumentando nos últimos anos. Nessa mesma faixa da tabela, 84 professores (74,3%) indicam que sua capacidade de gestão da carga de trabalho vem aumentando, assim como a cordialidade no ambiente de trabalho (85 professores, 75,2%) e a conciliação do trabalho com a vida privada (80 professores, 70,8%).

Consideramos que a forma positiva como os professores enxergam essas questões pode indicar a resistência psíquica e o enfrentamento das adversidades do trabalho. Assim, à primeira vista, a pontuação elevada em itens como “capacidade de gestão da força de trabalho” parece estar em contradição com outras informações levantadas, como as condições de saúde (ver a seguir) e a idade, além da crescente intensificação da jornada de trabalho. Porém, pode tratar-se, também, para o professor, de defender sua força de trabalho e sua capacidade de dar conta das tarefas que se lhe impõe. É pouco provável que um trabalhador admita facilmente que o passar dos anos têm diminuído sua capacidade de dar conta do trabalho. Entre outras consequências, essa admissão poderia significar também que ele não realiza o trabalho com a mesma qualidade que já o fez em outros anos.

De todo o modo, é necessário um aprofundamento dessas questões. Informações como a que 85 docentes pontuam entre 5 e 7 a cordialidade no ambiente de trabalho parecem também estar em contradição do que seria esperado encontrar na situação atual.

Já nos aspectos mais estritamente relacionados à saúde, onde o questionário levantou informações sobre os sintomas que os docentes experimentam pelo seu trabalho, numa escala de 0 (Nunca) a 6 (Sempre), é possível afirmar que majoritariamente os docentes experimentam problemas de saúde, e em boa parte dos aspectos listados com grande frequência. Assim, é no que respeita os problemas de saúde que percebemos melhor a situação de estresse que o trabalho tem causado aos professores. Considerando a faixa de pontuação mais alta da tabela (4 a 6), os itens mais assinalados pelos professores são desgaste emocional e esgotamento mental, ambos indicados por 70 dos 113 docentes. A seguir vem dores nas costas (53) e ansiedade (48), depois problemas na voz (48), dores de cabeça (35), insônia (34), mau humor (24) e reações alérgicas (23). Ainda, 29 professores afirmam estar tomando medicação para um ou mais desses sintomas.

Tabela 3 – Sintomas relacionados ao trabalho experimentados pelos professores

Sintoma	0	1	2	3	4	5	6	NR	TOTAL
Dores de cabeça	27	11	16	24	13	9	13	0	113
Insônia	40	10	14	14	14	13	7	1	113
Dores nas costas	28	7	13	12	14	19	20	0	113
Desgaste emocional	13	3	9	18	30	20	20	0	113
Esgotamento mental	14	2	4	23	27	25	18	0	113
Mau humor	32	10	31	15	14	8	3	0	113
Problemas na voz	24	11	17	13	13	16	19	0	113
Reações alérgicas	61	7	7	15	6	8	9	0	113
Ansiedade	15	5	20	15	12	13	23	10	113

Fonte: Os Autores

Impressiona o que dizem os docentes sobre a frequência com que trabalham doentes (Tabela 4). Somando os que responderam que trabalham doentes muitas vezes, frequentemente e sempre, temos 66 professores dos 113. Apenas 12 docentes dizem que nunca trabalham estando doentes e 35 dizem que o fazem raramente.

Tabela 4 - Frequência com que trabalha estando doente

Frequência	Quantidade	Percentual
Nunca	12	10,62
Raramente	35	30,97
Muitas vezes	34	30,09
Frequentemente	19	16,81
Sempre	13	11,50
Total	113	100,00

Fonte: Os Autores

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para a análise e compreensão dos resultados, é necessário considerar o momento em que foi realizada a pesquisa. O período, outubro a dezembro, é sem dúvida o de maior estresse da atividade docente, pois concentra grande quantidade de tarefas numa época em que o trabalhador já se encontra mais cansado. Além disso, no âmbito das escolas estaduais, o magistério gaúcho convive com atrasos e parcelamento de salários, o que aumenta o descontentamento. Por fim, iniciamos o levantamento de informações no final da greve dos trabalhadores, que retornaram ao trabalho com poucas conquistas.

É necessário cotejar os resultados com outras pesquisas que tiveram objetivos semelhantes. Apenas como exemplo, mencionamos o amplo estudo realizado pelo Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, em 2013, e, em âmbito local, a pesquisa realizada pelo Sindicato dos Professores das Escolas Estaduais do Rio Grande do sul, em 2012⁵, assim como os dados secundários disponíveis em bancos de dados *online*. No entanto, considerando levantamento inicial do Banco de Teses e Dissertações da Capes e artigos publicados na Biblioteca Scielo, pesquisas de abrangência regional como a que propomos são pouco numerosas.

O instrumento de pesquisa abordou ainda vários itens sobre o perfil socioeconômico (tais como estado civil, raça ou cor, outras rendas, número de filhos, etc) e condições de trabalho (níveis e turnos em que lecionam e meio de transporte utilizado para ir ao trabalho) dos trabalhadores. Além disso, questionamos os docentes sobre as condições para realização de aprimoramento profissional, o trabalho em equipe, qualificação social e política e qualificação profissional, cuja a análise de informações encontra-se em processo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho, suas principais metamorfoses e significados: um balanço preliminar. In: GUIMARÃES, Cátia (Org.). **Trabalho, educação e saúde: 25 anos de formação politécnica no SUS**. Rio de Janeiro: EPSJV, 2010.

⁵ Esse levantamento envolveu não apenas os professores, mas também os demais trabalhadores escolares.

_____. A nova morfologia do trabalho e as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 1990. **Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v. 27, p. 11-25, 2014.

BERNARDO, João. **Estado: a silenciosa multiplicação do poder**. São Paulo: Escrituras, 1998.

_____. João. **Economia dos conflitos sociais**. São Paulo, Cortez, 1991.

BRUNO, Lúcia. Educação, qualificação e desenvolvimento econômico. In: BRUNO, L. (Org.) **Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Atlas, 1996.

_____. Educação e desenvolvimento econômico no Brasil. **Revista Brasileira de Educação** (Impresso), v. 16, p. 545-562, 2012.

DEJOURS, Christophe; Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**. São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, Set./Dez. 2008.

_____. Sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista portuguesa de psicanálise**, v. 33, n. 2, p. 9-28, 2013.

FUNDAÇÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA. Corede Vale do Rio Pardo. Disponível em: <<https://www.fee.rs.gov.br/perfil-socioeconomico/coredes/detalhe/?corede=Vale+do+Rio+Pardo>> Acesso em: 12 jul. 2017.

HIRATA, Helena. **Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão**. Cad. CRH [online]. 2011, vol. 24, p.15-22. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792011000400002&script=sci_abstract&lng=pt> Acesso em: 23 abr. 2016.

NUNES, Marilene de Oliveira. **A instituição escolar pública capitalista: campo de práticas sociais distintas e produções ideológicas diferenciadas**. 1990. 196f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

SOARES, Ângelo. As emoções do care. In: HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya Araújo (Orgs.). **Cuidado e cuidadoras: as várias facetas do Care**. São Paulo: Atlas, 2012.

VIEIRA, Monica; CHINELLI, Filippina. Relação contemporânea entre trabalho, qualificação e reconhecimento: repercussões sobre os trabalhadores técnicos do SUS. **Ciênc. saúde coletiva** [online]. 2013, vol. 18, n. 6, p.1591-1600. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232013000600011&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 14 ago. 2017.

WORK CONDITION AND HEALTH OF THE TEACHERS IN PUBLIC SCHOOLS OF THE VALE DO RIO PARDO, RS

***Abstract:** The article presents preliminary results of the qualitative-quantitative research that began in march, 2017, which has as its main goal to analyze and comprehend the relationships between care, gender e the production of values on the educational practices of the teachers in the Vale do Rio Pardo, RS. Besides that, the research seeks to describe, analyze and explain the general characteristics of the teacher's work condition, as well as discuss the production of knowledge and social practices of these subjects. The quantitative part supports itself in secondary and primary data obtained through means of a questionnaire. The study is justified by the possible contributions to the formulation of public policies in the education area, as well as by the necessity to make visible and appreciate the knowledge produced in the teacher's work. Our main theoretical support is sociology of work and the historical and dialectical materialism. Besides, theoretical contributions to ergonomics, work psychology and theories about gender and care are also important.*

***Keywords:** Teaching work. Education and work. Teacher's work condition.*

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A OCUPAÇÃO DO ESPAÇO SOCIAL DO TRABALHO

STRELHOW, Thyeles Moratti Precilio Borcarte¹ – thyelesbs@yahoo.com.br

Faculdades EST

Rua Morro do Espelho, 132, Campestre/Vila Nova

93044-430 – São Leopoldo – RS – Brasil

SCHAPER, Valério Guilherme² – valerio@est.edu.br

Rua Amadeo Rossi, 467, Morro do Espelho

93030-220 – São Leopoldo – RS – Brasil

***Resumo:** A ocupação do espaço social do trabalho pela pessoa com deficiência é um processo longo, construído historicamente, que tem como princípio da dignidade humana. A luta por direitos das pessoas com deficiência acarretou em leis que, juntando aos princípios constitucionais, foi construindo a pessoa com deficiência como sujeito de direitos. Dentro deste processo, ainda há que se avançar na superação de barreiras sociais que insistem em estigmatizar e promover a exclusão, caracterizando as pessoas com deficiência como ausência. Fruto dos achados preliminares da pesquisa de doutorado do proponente sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, este artigo tem como base pesquisa bibliográfica, com o objetivo central de promover a discussão da ocupação do espaço social do trabalho pela pessoa com deficiência. Conclui-se que a ocupação do espaço social do trabalho pela pessoa com deficiência é um processo que, atuando de uma forma prática-estrutural, proporciona a ressignificação dos conceitos relacionados à deficiência que foram construídos vinculados à estigmatização da incapacidade.*

***Palavras-chave:** Espaço social. Ocupação. Pessoa com deficiência. Trabalho. Direitos humanos.*

¹ Doutorando em Teologia pela Faculdades EST com financiamento do CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico). Licenciado em Pedagogia pela PUCRS (Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul).

² Doutor em Teologia. Professor de ética nos cursos de graduação e pós-graduação da Faculdades EST

1 INTRODUÇÃO

Para tratar do assunto sugerido por este artigo, a saber, a ocupação do espaço social do trabalho pela pessoa com deficiência, alguns elementos são interessantes de serem considerados de forma inicial. O primeiro destaque que se quer elucidar é que tanto a ocupação do espaço social é uma construção histórica. Como se verá ao longo do artigo, a construção e ocupação do espaço social desenvolve dentro da história de forma dialética que longe de uma pretensão de neutralidade se dá por meio de uma relação contraditória e de opostos que, disputando conceitualmente, e, estruturalmente se moldando, constitui os espaços sociais.

Dentro disso, duas questões são importantes. Primeiro, da mesma forma que o espaço social é construído de forma histórica, não há espaço acabado e estável, mas pelo contrário, dinamicamente, o espaço social está em processo de transformação. O que se pode discutir justamente é que nos últimos séculos, o ideal burguês, que se retroalimenta com o sistema capitalista, tem definido em maior parte a construção do espaço social, por isso, não se pode dizer numa perspectiva de rotatividade de ideias, no entanto, ele é aberto à transitoriedade. A outra questão é que a ocupação do espaço social é uma forma de construir o próprio espaço social de forma histórica. Não uma forma ideal de constituir o espaço social que definiria o terreno fértil para ocupar o espaço social. O que existe, e que se pode e deve se ler e discutir, são os momentos oportunos que, como janelas históricas, estão mais propícias a promover mudanças de caráter estrutural mais profundo, evidenciando de forma mais nítidas as novas formas promovidas.

Neste sentido, o segundo ponto que se quer discutir é que a inclusão não é o melhor instrumento de promoção da igualdade entre as pessoas, pois, na prática, sistematicamente se percebe como um remendo de um sistema econômico excludente, no entanto, é o melhor que socialmente se tem até o momento. Neste sentido, a inclusão contribui para a ocupação do espaço social do trabalho da pessoa com deficiência, por oportunizar na forma da garantia do direito, mesmo que de forma precária. Urge que este espaço seja ocupado, mesmo que precariamente, para que se possa vislumbrar novos tempos no qual se tenha a possibilidade de construção de um sistema econômico com espaço para toda a diversidade humana.

Desta forma, este artigo que tem como objetivo promover a discussão da ocupação do espaço social do trabalho pela pessoa com deficiência, está organizado da seguinte maneira. As palavras introdutórias com o pano de fundo que se quer decorrer a discussão; o ponto em que se discute o conceito de espaço social; o terceiro item que trata da ocupação do espaço social

do trabalho da pessoa com deficiência por meio da inclusão e, por fim, as considerações finais que se consideram pertinentes para o fechamento do artigo. Sendo assim, passar-se-á para o ponto de discussão do conceito de espaço social.

2 CONCEBENDO O ESPAÇO SOCIAL

A discussão sobre a ocupação do espaço social do trabalho pela pessoa com deficiência compreende uma relação que signifique a compreensão do ser enquanto humano, para além da relação instrumental do humano enquanto fonte de produção da riqueza alheia. No entanto, para fomentar esta linha de entendimento é necessário realizar a discussão desde dentro da realidade do mundo do trabalho. A resignificação da pessoa com deficiência como humana parte de um ponto nevrálgico, a saber, compreender o/a trabalhador/a como ser humano. Para tanto, é mister, discutir a ocupação do espaço social como lugar dialético de interação e de disjunção (BONETI, 2017, p, 133). Boneti trabalha com a ideia de interação e disjunção na relação entre os conhecimentos da ciência e do senso comum como uma inter-relação necessária para a construção do conhecimento. Neste sentido, a ocupação do espaço social do trabalho compreende um lugar que possibilita a provocação do mundo da vida da evidência de forma diversa de desenvolvimento humano.

No instante que se percebe o espaço social como lugar para discussão e problematização dos conceitos que se referem às pessoas com deficiência, reconhece-se que o mundo do trabalho rege fundamentalmente os diversos âmbitos da vida. Neste sentido a organização do trabalho rege de forma sistemática a vida cotidiana das pessoas. E isto fica mais evidente para as pessoas com deficiência, pois trata de uma realidade da práxis humana, de sua composição enquanto ser humano (MARX, 2017, p. 255.) e, essencialmente, de seu posicionamento no mundo da vida. Compreender o mundo do trabalho como espaço social a ser ocupado possibilita o entendimento deste lugar para além dos parafusos a serem apertados em *Tempos Modernos*.

Para tanto, o entendimento que se tem sobre espaço social tende a seguir a orientação do grande geógrafo brasileiro Milton Santos que diferencia paisagem e espaço. Em suas palavras: “a paisagem é o conjunto de formas que, num dado momento, exprimem as heranças que representam as sucessivas relações localizadas entre homem e natureza. O espaço são essas formas mais a vida que as anima” (SANTOS, 2006, p. 66). A proposição de Santos diz

respeito à uma relação de interação dialética entre paisagem e espaço, na qual a paisagem exprime-se de forma estática e o espaço como a relação dinâmica da relação da vida com a paisagem. O espaço é o momento oportuno no qual as mudanças são possíveis a partir das ações, que conjugadas com a paisagem, a redefine e proporciona uma nova paisagem.

Poder-se-ia elucidar ainda que a paisagem é a forma e o espaço a forma com conteúdo. Ele é um processo que se constrói a partir das relações dialéticas que são construídas dentro do tempo. É um processo histórico que se modifica de forma dinâmica sem se fixar em sedimentos eternos, à medida que o espaço é ocupado ideologicamente. Como o próprio Santos exemplifica:

Uma casa vazia ou um terreno baldio, um lago, uma floresta, uma montanha não participa do processo dialético senão porque lhes são atribuídos determinados valores, isto é, quando são transformados em espaço. O simples fato de existirem como formas, isto é, como paisagem, não basta. A forma já utilizada é coisa diferente, pois seu conteúdo é social. Ela se torna espaço, porque forma – conteúdo (SANTOS, 2006, p. 71).

O espaço social compreende uma teia de relações que coexistem de forma simultânea. No caminho com Santos, Lefebvre destaca que no espaço social os sujeitos atuam de forma a relacionar com os próprios sujeitos, bem com, com os elementos que compõe este espaço. Desta forma, não é uma ideia abstrata que se vincula com uma perspectiva fora da realidade, pelo contrário, é concretude que se orienta dentro de sua própria ordem ou mesmo desordem. Como Lefebvre mesmo define

o espaço (social) não é uma coisa entre as coisas, um produto qualquer entre os produtos; ele engloba as coisas produzidas, ele compreende suas relações em sua coexistência e sua simultaneidade: ordem (relativa) e/ou desordem (relativa). Ele resulta de uma sequência e de um conjunto de operações, e não pode se reduzir a um simples objeto. Todavia, ele não tem nada de uma ficção, de uma irrealidade ou “idealidade” comparável àquela de um signo, de uma representação, de uma ideia, de um sonho. Efeito de ações passadas, ele permite ações, as sugere ou as proíbe. Entre tais ações, umas produzem, outras consomem, ou seja, gozam os frutos da produção. O espaço social implica múltiplos conhecimentos (LEFEBVRE, 2006, p. 66).

A produção do espaço é uma ferramenta extremamente importante, pois ele proporciona a possibilidade de mudança. O sistema que se reproduziu especialmente pela produção do espaço. David Harvey em seu livro “A produção capitalista do espaço” elaborou uma reflexão que mostrou como a produção do espaço foi (e ainda o é) relevante para a reprodução do capital. Ele analisa que a acumulação do capitalismo é viável a partir da ampliação do espaço construído para a ampliação do lucro,

a acumulação do capital sempre foi uma ocorrência profundamente geográfica. Sem as possibilidades inerentes da expansão geográfica, da reorganização espacial e do desenvolvimento geográfico desigual, o capitalismo, a muito tempo, teria deixado de funcionar como sistema econômico político. (HARVEY, 2005, 193).

Dentre fatores importantes como a comunicação e o transporte, está a criação de novos mercados consumidores, mão-de-obra mais barata e fornecimento de matéria-prima que contribuiu para a ampliação do lucro, mantiveram a possibilidade de o capitalismo lidar com suas incoerências e sua limitação. Dentro deste processo, a criação do subdesenvolvimento teve papel fundamental, pois, a partir de suas crises que reformulava o capital concreto, possibilitava a criação de novos desejos de consumo, o rebaixamento dos salários, a compreensão de atraso e a dependência (HARVEY, 2005, p. 43-64).

Se ao pensar de forma global poder-se-á chegar a observação da ampliação das fronteiras transnacionais e temporais, ao qual o espaço transformado em tempo, transmuta-se num elemento metafísico, ampliando-se para o ciberespaço, mas extremamente concreto e prático, da mesma forma, é importante observar a construção do espaço na interioridade/localidades. Ou mesmo como Santos coloca “sem dúvida, a cada sistema temporal o espaço muda” (SANTOS, 2006, p. 31). Ou ainda:

Tempo, espaço e mundo são realidades históricas, que devem ser mutuamente conversíveis, se a nossa preocupação epistemológica é totalizadora. Em qualquer momento, o ponto de partida é a sociedade humana em processo, isto é, realizando-se. Essa realização se dá sobre uma base material: o espaço e seu uso; o tempo e seu uso; a materialidade e suas diversas formas; as ações e suas diversas feições (SANTOS, 2006, p. 33).

Para que a reprodução do capital aconteça de forma mais rápida de forma que aprofunde a produção do lucro, o capitalismo cria espaços de grandes conglomerados de mão de obra que poderão ser capazes de produzir mais em menor espaço de tempo, bem como, com uma boa capacidade de consumo das mercadorias de forma que agilize o processo de acumulação do capital, modificando o ser e o modo das pessoas viverem e de se relacionarem, como Harvey destaca:

Internamente, a criação das grandes cidades e a urbanização acelerada fizeram as cidades dominar o campo (simultaneamente livrando o campo da “idiotia” da vida rural e reduzindo o campesinato a uma classe subalterna). A urbanização concentra forças produtivas e a força de trabalho no espaço, transformando populações dispersas e sistemas descentralizados de direitos de propriedade em massivas concentrações de poder político e econômico (HARVEY, 2005, p. 198).

Fica evidente na reflexão até o momento a transformação do espaço social por meio de sua ocupação não é um acontecimento neutro, nem muito menos desinteressado. Ela é organizada e objetivada para que se molde de acordo com a necessidade de uma determinada classe. Lefebvre elucida esta afirmação com uma descrição do caso da formação da cidade italiana de Toscana. A partir do século XII, a oligarquia urbana, formada por comerciantes, inicia um processo de transformação dos domínios senhoriais por meio de uma nova forma de organização do trabalho que passa da realidade servil para o colonato. Esta nova forma de produzir proporcionou à burguesia urbana o domínio total da riqueza da região, pois ela então alimenta a cidade, investe na agricultura, supri o mercado de cereais, de lãs e de peles.

Então, ela transforma o país e a paisagem, sobre o plano preconcebido seguindo um modelo: os *poderi*, casas de colonos, que se agrupam em torno do palácio onde permanece, na ocasião, o proprietário, onde habita seu gerente. Alamedas de ciprestes ligam os *poderi* ao palácio. Que simboliza o cipreste? A propriedade, a imortalidade, a perpetuidade. E eis que as alamedas de ciprestes se inscrevem na paisagem, dando-lhe ao mesmo tempo uma profundidade e um sentido. As árvores, as alamedas, se recortando, recortam os terrenos e os organizam. Na paisagem, a perspectiva se indica; ela se acaba no lugar urbano, entre as arquiteturas que a circunscrevem (LEFEVBRE, 2006, p. 70).

No Brasil esta relação junto ao espaço social do trabalho também esteve presente a construção deste espaço baseado numa perspectiva forte construído a partir das relações de classe. Um elemento importante da história brasileira se encontra no binômio marcado do senhor-escravo. Havia uma delimitação bem definida dentro deste cenário. Aos senhores eram construídos os espaços que agregavam os meios de produção, a acumulação e exploração do trabalho alheio e uma relação clara de dependência das grandes potências internacionais como colônia ou, mesmo posteriormente, como colonizados independentes. Aos escravos, o espaço social construído pautava-se pelo trabalho duro, o ser como mercadoria e a expropriação da própria humanidade. No intermeio desta dualidade era possível encontrar aqueles que eram livres, no entanto, enquanto livres, detinham apenas a força de trabalho a ser comercializada, que, até certo momento, não tinha serventia alguma (KOWARICK, 1987, p. 18-35).

Kowarick ainda indica que a relação binomial entre senhor-escravo foi tão forte que transcreveu-se para dentro do imaginário brasileiro uma ideia de desestimulação dos trabalhos manuais por estarem profundamente vinculados com a situação do escravo, o que contribuiu, na opinião do autor, um emperramento para o surgimento da indústria brasileira. Como ele mesmo coloca que

importa apontar que o desestímulo para o trabalho disciplinado e regular obstaculizava o desenvolvimento de ofícios e profissões, embotando as habilidades inerentes às atividades artesanais, de onde, tradicionalmente na sua versão clássica, emerge a indústria moderna. Inexistência de mercados mais amplos, rudimentar divisão de trabalho, e sobretudo, degradação do trabalho fizeram com que, historicamente, o artesanato sempre tivesse significado de molde a propiciar formas produtivas mais avançadas (KOWARICK, 1987, p. 67-69).

Para a realidade brasileira, dos elementos que Kowarick aponta, Santos apresenta um caminho alternativo e necessário que remodele as formas como é construído o espaço social. Se concordamos com o que discutimos acima com Lefebvre que não existe espaço neutro, a proposta de Santos aponta para o rompimento com o modelo econômico capitalista. Para Santos então, o modelo cívico de organização social, deveria considerar dois elementos fundamentais: a cultura e o território. Enquanto cultura, Santos entende uma ideia de vida boa para todas as pessoas que, organizada a partir das necessidades de cada pessoa, seria arranjada pelos indivíduos como ser social. No que cabe ao território, que se entende como a parte central deste modelo, Santos entende a infraestrutura ajustada pela oferta pública de serviços indispensáveis e a distribuição geral destes bens (SANTOS, 2014, p. 15-18).

O modelo cívico, que Santos propõe, compreende, imperativamente, uma forma necessária de ocupar o espaço social para que exista equidade na diversidade cultural humana. Ele percebe de forma coerente que a cidadania é aprendida com fortes contornos práticos. Este elemento da cidadania é visível a partir da constatação que, enquanto humanos, faz-se parte de um compêndio de direitos inatos, mas que claudicantemente, se efetiva, apenas numa perspectiva da precariedade. Enquanto conceito, a cidadania é uma definição abstrata e ampla, mas que para ser ativada necessita da reivindicação do indivíduo. Ao se olhar para a história da cidadania perceber-se-á que ela faz parte de uma mudança de sistema desenvolvida ao longo de um período histórico, construído dentro da História que acarretou na transição, entre o feudalismo e o capitalismo, significando uma melhoria para a humanidade. No entanto, a História não termina nas liberdades-individuais-privadas burguesas, mas, pelo contrário, ela necessita de um avanço considerável que vislumbre o contexto e a relação com todos os/as cidadãos/ãs (SANTOS, 2014, p. 19-23).

O modelo apresentado por Santos se contrapõe diretamente ao modelo neoliberal que busca remodelar o capitalismo e suas crises que, sistematicamente, quando estagnado, as cria para manter o crescimento da acumulação do capital, que, como é perceptível, promove relações sociais ajustadas pelo valor-de-troca que extingue a vida comunitária baseada no paradigma

da solidariedade e da colaboração. Neste sentido, para avançar na proposição do modelo cívico apresentado por Santos, se faz necessário pensar de uma forma global que reorganize a ocupação do espaço social em nível de nações, pois o processo de injustiça produzido pela acumulação do capital se configura na relação de dependência entre os países desenvolvidos e subdesenvolvidos, eliminando assim, a engrenagem que define uma pequena parcela da população ao bem-estar às custas da maioria das pessoas (SANTOS, 2014, p. 24-25).

Até aqui, portanto foi possível perceber que compreender o espaço social constitui-se numa tarefa esmera que exige uma análise que vasculhe os meandros da construção do espaço. Além disso, é um trabalho que sintomaticamente terá como horizonte epistemológico uma realidade dinâmica, mutável e, por vezes, até mesmo, volátil. Isto porque, enquanto construção histórica, tem a perspectiva de estar em processo de mudança. Este processo de mudança é tratado neste artigo como o processo de ocupação do espaço social que no ponto seguinte tratará justamente de como o espaço social do trabalho é ocupado pelas pessoas com deficiência.

3 A OCUPAÇÃO DO ESPAÇO SOCIAL DO TRABALHO PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: A INCLUSÃO COMO PORTA DE ENTRADA

O processo de inclusão da pessoa com deficiência é a forma mais evidente da ocupação do espaço social. Em geral este processo acontece num nível de integração, na qual, a pessoa com deficiência tem que se adequar ao ambiente social. Com o trabalho este processo é parecido, pois tem a perspectiva da capacidade produtiva da pessoa com deficiência, conforme as exigências do mercado. Neste nível de ocupação do espaço social do trabalho, a questão primordial é discutir a inclusão ao direito. O que se percebe é que a inclusão da pessoa com deficiência tem uma perspectiva de autorização do sistema capitalista, ou melhor, se aproveita a oportunidade para promover elementos como superação da expectativa de produção da pessoa com deficiência, desempenho geral da empresa (organização), imagem positiva da empresa, motivação dos demais trabalhadores, ambiente humanizado e garantia de mercado (GIL, 2002, p. 19-20), e, porque não falar numa estratégia de redução de salário de toda a classe trabalhadora

Gil destaca que o elemento central da composição da cartilha é a questão ética, porém, o argumento econômico é destacado como um elemento fundamental para fortalecer a iniciativa da contratação de pessoas com deficiência. Neste sentido, a autora afirma que

Um dos ganhos mais importantes é o de imagem. O prestígio que a contratação de pessoas com deficiência traz às empresas está bastante evidente na pesquisa Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro, realizada anualmente no Brasil, desde 2000, pelo Instituto Ethos, jornal Valor e Indicador. Em 2000, 46% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa. Em 2001, essa continuou sendo a atitude mais destacada, com 43% dos consumidores entrevistados repetindo essa mesma resposta (GIL, 2002, p. 19).

É interessante observar que, trabalhando com o imaginário social, da inclusão como benevolência, a inclusão da pessoa com deficiência por intermédio do trabalho deve ter o elemento das vantagens para o mercado. Lacillotti, ao elaborar seu estúdio, questiona uma situação que este estudo considera como primordial que é como solucionar a principal contradição do sistema capitalista que tem na desigualdade a regra de ouro, proporcionando assim uma delimitação de espaços, na qual, a maioria das pessoas estão à margem, enquanto uma minoria ocupa os espaços de bem-estar por puro fetiche e acumulação. Lacillotti aponta a baixa ou ausência de capacitação/formação técnica da pessoa com deficiência e o discurso do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, como elementos principais encontrados em seu estudo (LANCILOTTI, 2000, p. 13-29), o que se torna uma contradição tremenda, pois ambos elementos acabam sendo resultados de uma organização estrutural do capital que justamente impede os acessos aos direitos população como um todo.

A questão da produtividade do trabalhador sempre foi a pedra de salvação do capitalismo e elementar para manutenção e ampliação da acumulação do capital. Em relação à pessoa com deficiência, a produtividade foi questionada para que a pessoa com deficiência pudesse acessar ao mundo do trabalho. Januzzi, em seus vastos estudos, relata uma experiência vivida na década de 80 de suas vivências junto à Oficina Abrigada que tinha como intuito fornecer habilitação profissional e integração social às pessoas com deficiência e tinha como característica desenvolver habilidades nas pessoas com deficiência por meio da educação para sua inclusão no mundo do trabalho. Mesmo assim, como todo o processo de facilitação e acompanhamento, dois elementos se destacavam como entraves para a inclusão: a ocupação dos espaços de trabalho com baixa expectativa de produtividade e salários aquém da média salarial dos outros trabalhadores (JANNUZZI, 1992, p. 51-63).

Januzzi destaca que na experiência da Oficina Abrigada acontecia algumas integrações diretamente na fábrica. Ela então relata que

vimos também que uma indústria de Campinas permite-lhes trabalhar uns dias na própria fábrica, mas são períodos esporádicos, embora reconheçam a capacidade de trabalho de que são dotados. Soube, enquanto redigia estas conclusões, que esta indústria abria emprego para oito excepcionais. São tarefas pequenas, não rentáveis (declaração da coordenadora) para o operário dito 'normal'. Isto, de um lado, é uma demonstração da aceitação do excepcional dentro da fábrica, fruto de todo o esforço dos elementos da OA, principalmente da coordenadora e a própria demonstração da competência destes aprendizes. Agora, realmente, podem gozar de status do cidadão; podem orgulhar-se de pertencerem a uma empresa e a um grupo 'normal' de trabalho. Ao mesmo tempo, porém, é o trabalho que não se mostrou rentável ao operário comum e mantém o baixo salário da OA; é tarefa parcelada sem possibilidade de ascensão no emprego (contrato de 30 dias renováveis) (JANNUZZI, 1992, p. 60-61).

A situação que descreve Jannuzzi, mesmo numa realidade de décadas atrás, tem como eixo central uma desconfiança sobre a capacidade da pessoa com deficiência e a exigência que sejam desenvolvidas capacidades que atendam a demanda do capital. Neste sentido, quando se fala da ocupação social do trabalho pela pessoa com deficiência, um elemento importante que tende a aparecer geralmente é a vinculação do trabalho enquanto direito. É o que também aponta o estudo de Ribeiro e Carneiro. Eles concluem que há uma eficácia reduzida na inclusão das pessoas com deficiência no mercado do trabalho. No entender dos autores a principal justificativa para esta baixa receptividade à lei de cotas (8213/1991) está na ausência de fiscalização por parte do Estado que garantisse o cumprimento da legislação. Neste aspecto, os autores ainda são mais incisivos ao afirmarem que as organizações que mais descumpre a norma legal são aquelas que mobilizam maiores condições de recursos diversos. Logo, se por parte do Estado há uma precariedade em fazer cumprir a lei, por outro lado, as corporações também não têm o interesse em fazê-la cumprir (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009, p. 547).

Também é interessante observar o que na perspectiva de Ribeiro e Carneiro são empecilhos para a contratação da pessoa com deficiência e que, em muitos casos, são utilizados como argumentos de defesa das empresas que burlam a lei. O primeiro aspecto apresentado é o não interesse das empresas em contratar pessoas com deficiência pelo ponto de vista econômico; segundo, as pessoas com deficiência são vistas como trabalhadoras de segunda qualidade; terceiro, a acessibilidade para a inclusão da pessoa com deficiência significa custos. A constatação destes elementos é importante, pois dá uma dimensão de problemas relacionados à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Se por um lado, para a pessoa com deficiência o trabalho é visto como cidadania, por outro lado, para o empregador, se constitui como uma carga, um fardo social (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009, p. 556).

Neste estudo, os autores ainda identificam que

é interessante notar que o número de pessoas com deficiência cadastradas pelos órgãos de intermediação de mão-de-obra supera em muito o número de vagas ofertadas pelas empresas no período examinado. Mesmo considerando a probabilidade de uma mesma pessoa constar dos cadastros dos três órgãos de intermediação pesquisados, ainda assim há um excedente expressivo de candidatos em relação à oferta de emprego. Além disso, apenas 29,7% das vagas ofertadas foram preenchidas com candidatos encaminhados pelos referidos órgãos. Nada menos que 70,3% das vagas disponíveis continuaram ociosas, sinalizando para um descompasso entre os requisitos de conhecimento e habilidade formalmente estipulados pelas empresas e o perfil dos potenciais candidatos a empregos (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009, p. 559).

Além disso, as empresas buscam aquelas pessoas com deficiência, nas quais, a deficiência menos reduziu sua capacidade produtiva. As empresas também utilizam de estratégias a colocação das pessoas com deficiência em áreas administrativas por entender que não exige grandes adequações ao ambiente, bem com, não se exige muita produtividade. Por fim, a pesquisa aponta que num universo de 775 pessoas, 54,2% recebem até dois salários mínimos. Este número sobre para 69,5% se considerado até três salários mínimos (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009, p. 557-558).

Para a ocupação do espaço social do trabalho pela pessoa com deficiência, um outro conceito importante é a igualdade, que pode em alguma medida entrar em conflito em contraposição ao seu princípio com relação a todas as pessoas, principalmente quando se trata de atender às suas especificidades peculiares de adequação. Kelsen tende a defender que “não pode ser uma tal igualdade aquela que se tem em vista, pois seria absurdo impor os mesmos deveres e conferir os mesmos direitos a todos os indivíduos sem fazer quaisquer distinções” (KELSEN, 1998, p. 99.) Por um lado, parece ser bastante coerente esta situação, tendo em vista que, há peculiaridades entre os diferentes sujeitos, na medida em que, se considera a realidade de cada indivíduo, porém, por outro lado, como também aponta Kelsen, o que não está descrito na lei, muito rapidamente torna-se inconstitucional, da mesma forma como o tratamento desigual do sujeito frente a lei pode ser entendido também como uma situação de inconstitucionalidade.

Em certa medida Bobbio aponta para a direção na qual Kelsen parece caminhar, na medida em que debate, primeiro, a implementação dos direitos sociais nos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais e, em segundo plano, como estes direitos são concretizados. O fato de as pessoas com deficiência serem reconhecidas ou se reconhecerem como sujeito de direitos está intimamente ligado ao desenvolvimento dos direitos, ou como Bobbio ilumina, se

é que possível chamar de direitos. Um elemento importante que Bobbio salienta é que, ao contrário do que acreditam os jusnaturalistas, o direito é construído socialmente, logo, ele é construído a partir da ocupação do espaço social. Neste sentido, após garantirem os direitos da liberdade negativa (de opinião, de religião e de imprensa), passou-se a um processo de ampliação dos direitos que excediam os direitos inicialmente (BOBBIO, 2004, p. 33-34).

A pessoa com deficiência, de acordo com as ideias de Bobbio, toma o mesmo rumo que foi iniciado com a garantia das liberdades individuais, ao passo que, esta compreensão do ser individual proporciona a possibilidade de caracterizar outros atores, que por mais igualdade que se pregava, se vinculava a elementos em que muitas pessoas não participavam. Portanto, outros atores passam a ser reconhecidos como sujeito de direitos. Bobbio também chama a atenção para o fato de que este reconhecimento é um reconhecimento paralelo, sem grandes comprometimentos sociais e políticos para que de fato se consuma estes direitos. Foi nesta levada que as pessoas com deficiência se constituíram como um grupo de direitos, bem como, o fato da construção do trabalho como direito fundamental. Esta situação justifica que os direitos são construídos socialmente, mesmo que posteriormente estes direitos se concretizem muito precariamente (BOBBIO, 2004, p. 34-37).

Outro elemento importante nesta discussão é a evidente contradição do capitalismo no que diz respeito à inclusão da pessoa com deficiência. Esta contradição está materializada em dois elementos essenciais: a deturpação do trabalho como emprego e a impossibilidade de manutenção do pleno emprego. Bobbio demonstra que no processo de garantia de direitos, os direitos das minorias foram cada vez menos concretizados. Ele destaca também que a mudança do estado feudal para o Estado burguês tem influência direta na realização dos direitos. Se antes se considerava o Estado um opressor dos direitos individuais, na sociedade capitalista, ele amplia os direitos para as minorias, mas não necessariamente também se tornou mais amplo, o que é um fato para concretização dos direitos, quer dizer, para a prática dos direitos sociais e políticos necessita da participação ativa do ser humano. Bobbio então diz assim

pretendo apenas observar que igualdade e diferença têm uma relevância diversa conforme estejam em questão de direitos de liberdade ou direitos sociais. Essa, entre outras, é uma das razões pelas quais, no campo dos direitos sociais, mais do que naquele dos direitos de liberdade, ocorreu a proliferação dos direitos a que antes me referi; através do reconhecimento dos direitos sociais, surgiram — ao lado do homem abstrato ou genérico, do cidadão sem outras qualificações — novos personagens antes desconhecidos nas Declarações dos direitos de liberdade: a

mulher e a criança, o velho e o muito velho, o doente e o demente, etc. É supérfluo acrescentar que o reconhecimento [...] é que a proteção destes últimos requer uma intervenção ativa do Estado, que não é requerida pela proteção dos direitos de liberdade, produzindo aquela organização dos serviços públicos de onde nasceu até mesmo uma nova forma de Estado, o Estado social. Enquanto os direitos de liberdade nascem contra o super poder do Estado — e, portanto, com o objetivo de limitar o poder —, os direitos sociais exigem, para sua realização prática, ou seja, para a passagem da declaração puramente verbal à sua proteção efetiva, precisamente o contrário, isto é, a ampliação dos poderes do Estado (BOBBIO, 2004, p. 35).

A dimensão plena do emprego talvez seja a maior ilusão vendida para as trabalhadoras e os trabalhadores. Offe defende que no mercado de trabalho é organizado “a produção e a distribuição como uma relação de troca entre salários e inputs de trabalho e que, neste caso, como em todos os outros mercados, vendedores e compradores de 'trabalho' encontram-se em oposição” (OFFE, 1989, p. 24). O ponto chave da citação de Offe no parágrafo anterior é demonstrar que, na sociedade capitalista, regida pelos contratos de livre concorrência, até mesmo os trabalhadores e as trabalhadoras tornam-se concorrentes de si mesmos. Quer dizer, na medida em que a força de trabalho do trabalhador é transformada em mercadoria, esta é colocada à venda no mercado. Logo, a regra da demanda e da oferta gera uma condição na qual os e as trabalhadoras criam estratégias para alcançarem o objetivo de vender sua força de trabalho (OFFE, 1989, p. 25).

A ocupação do espaço social do trabalho pela pessoa com deficiência tem um caráter pedagógico e necessário para a ressignificação do conceito da deficiência de uma perspectiva pejorativa e negativa para o reconhecimento da pessoa com deficiência como sujeito de direitos. A inclusão, neste sentido, tem valor importante para fortalecer processo de ocupação, sabendo, como colocado ao longo deste artigo, que há limitações profundas, tendo em vista, o sistema econômico vigente que por natureza se baseia na exclusão das pessoas consideradas como de categorias inferiores. Portanto, a ocupação do espaço social do trabalho pela pessoa com deficiência urge como uma forma de resistir e de construir uma realidade estrutural que contraponha a exclusão e a desigualdade.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De imediato, compreende-se este ponto das considerações finais com um momento para se ponderar alguns elementos que de alguma forma não foram abordados ou que de alguma forma julga-se pertinente alguma reflexão ainda necessária. Neste sentido, de forma

estruturada, sintética e afirmativa conclui-se que a ocupação do espaço social do trabalho pela pessoa com deficiência é um processo que, atuando de uma forma prática-estrutural, proporciona a ressignificação dos conceitos relacionados à deficiência que foram construídos vinculados à estigmatização da incapacidade.

Neste sentido, considerando a reflexão teórica aqui apresentada, tende-se a prospectar que a ocupação do espaço social do trabalho pela pessoa com deficiência é a alternativa viável, necessária e com a perspectiva de promover mudanças estruturalmente mais significativas quanto ao reconhecimento da pessoa com deficiência como sujeito de direitos. Sistemáticamente, as definições da deficiência se manifestam na cotidianidade, dentro do mundo da vida. As pré-concepções relacionadas à deficiência, são vividas pela pessoa com deficiência, em suas vidas concretas e as limitações que se colocam pelas barreiras construídas socialmente incidem diretamente sobre as vidas reais das pessoas com deficiência reais. Desta forma, a ressignificação do conceito da deficiência deve ser construída dentro da vida concreta e cotidiana, promovendo o reconhecimento e a construção concreta da dignidade humana da pessoa com deficiência.

Um último aspecto que ainda se quer destacar é a participação elementar da pessoa com deficiência como processo de dizer a sua própria palavra. São elas que compreendem o que é sistemáticamente serem limitadas pelas barreiras socialmente construídas e que as impedem de acessar os meios de vida de bem-estar. São as pessoas com deficiência vivenciam e experimentam cotidianamente relações sociais construídas para não aceitarem seus corpos da forma como são, com tratamentos por vezes, no nível do menosprezo. São elas que sabem o que significa serem tratadas como inferiores, incapazes e inúteis numa sociedade pautada por um sistema econômico que busca infinitamente a ampliação dos lucros, o aumento da produtividade e a acumulação. Portanto, a ocupação do espaço social do trabalho pela pessoa com deficiência torna-se o trazer para o centro demandas da realidade de uma faixa populacional que historicamente e sistemáticamente estiveram designadas às margens sociais.

REFERÊNCIAS

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONETI, Lindomar Wessler. Produção do conhecimento para a promoção da justiça social. **Revista Cadernos de Educação**. Pelotas, n. 57, p. 127-142, dez. 2017.

LEFEBVRE, Henri. **A produção do espaço**. Trad. Doralice Barros Pereira e Sérgio Martins (La production de l'espace. 4e éd. Paris: Éditions Anthropos, 2000). Primeira versão: início - fev.2006. cap. 2. p. 62-136.

GIL, Marta (coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

HARVEY, David. **A produção capitalista do espaço**. São Paulo: Annablume, 2005. cap. 2. p. 41-74. cap.7. p. 191-218.

JANNUZZI, G. S. M. Oficina Abrigada e a integração do deficiente mental. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, v.1, n.1, p.51-63, 1992.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e vadiagem**: a origem do trabalho livre no Brasil. São Paulo: Editora Brasiliense, 1987.

LANCILLOTTI, S. S. P. **Deficiência e trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Mato Grosso do Sul, 2000. 135 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Centro de Ciências Humanas e Sociais. Campo Grande, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2000.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política: livro 1: o processo de produção do capital. Trad. Rubens Enderle. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado**: transformações contemporâneas do trabalho e da política. São Paulo: Editora Brasiliense, 1989.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R.. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações&Sociedade**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.

SANTOS, Milton. **A natureza do espaço**: técnica e tempo, razão e emoção. 4. ed. São Paulo: Edusp, 2006. cap. 3. p. 57-71.

_____. **O espaço do cidadão**. 7. ed. São Paulo: EDUSP, 2014.

THE PERSON WITH DISABILITIES AND THE OCCUPATION OF THE SOCIAL SPACE OF WORK

Abstract: The occupation of the social space of work by the disabled person is a long process, built historically, that has as principle of human dignity. The struggle for the rights of people

with disabilities has led to laws that, together with constitutional principles, have been building the person with disabilities as a subject of rights. Within this process, there is still progress in overcoming social barriers that insist on stigmatizing and promoting exclusion, characterizing people with disabilities as an absence. As a result of the preliminary findings of the proponent's doctoral research on the inclusion of people with disabilities in the world of work, this article is based on bibliographical research, with the central objective of promoting the discussion of the occupation of the social space of work by the disabled person. It is concluded that the occupation of the social space of work by the person with disability is a process that, acting in a practical-structural way, provides the re-signification of the concepts related to the disability that were built linked to the stigmatization of disability.

Keywords: *Social space. Occupation. Disabled person. Work. Human rights.*

ESTRESSE OCUPACIONAL: ESTUDO COM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM DE UMA INSTITUIÇÃO HOSPITALAR LOCALIZADA NO ESTADO DE MINAS GERAIS

GONÇALVES, V. – valmirgoncalves@gmail.com
Faculdades Integradas de Cataguases – Centro Universitário Unihorizontes
Rua Romualdo Menezes, 701 – Menezes
26773-084 - Cataguases – MG – Brasil

ZILLE, L. P. – luciano.zille@unihorizontes.br
Centro Universitário Unihorizontes
Rua Alvarenga Peixoto, 1270 – Santo Agostinho
30180-121 - Belo Horizonte – MG - Brasil

***Resumo:** Este estudo objetivou descrever e explicar as manifestações de estresse no trabalho dos profissionais de enfermagem que atuam em um hospital filantrópico, localizado na região da Zona da Mata Mineira. A base teórica para análise do estresse ocupacional foi o modelo teórico de explicação do estresse ocupacional, desenvolvido e validado por Zille (2005), adaptado para este estudo. Realizou-se pesquisa descritiva e explicativa com abordagem quantitativa. Do universo de 244 profissionais de enfermagem, 144 participaram da pesquisa. Os dados foram processados por meio dos softwares Excel e SPSS. Os resultados apontaram que 66,7% dos sujeitos pesquisados apresentaram quadro de estresse, variando de estresse leve/moderado a estresse muito intenso. Foram identificados os principais sintomas relacionados ao estresse ocupacional; as fontes de tensão no trabalho; as fontes de tensão do indivíduo; os mecanismos de regulação e os indicadores de impacto no trabalho. Por meio de regressão a Hipótese 1 foi parcialmente confirmada com a análise da relação entre estresse ocupacional e fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo e mecanismos de regulação. Verificou-se que incrementos nas fontes de tensão no trabalho e nas fontes de tensão do indivíduo levam a aumentos no estresse ocupacional, no entanto, a variável mecanismo de regulação não foi considerada para a predição dos níveis de estresse. Também utilizando regressão, a Hipótese 2 foi confirmada com a análise da relação entre estresse ocupacional e indicadores de impacto no trabalho, onde verificou-se que incrementos no estresse ocupacional levam a aumentos nos indicadores de impacto no trabalho.*

Palavras-chave: Estresse ocupacional. Enfermagem. Instituição hospitalar.

1 INTRODUÇÃO

O ambiente organizacional vem passando por permanentes transformações de ordem econômica, sociopolítica, tecnológica, demográfica e legal entre outras. Essas transformações exigem dos indivíduos múltiplas habilidades, para que as organizações possam alcançar seus objetivos em satisfazer os clientes, reduzir custos e gerar diferencial competitivo, em busca da eficácia. Nesse contexto, o ambiente organizacional expõe seus trabalhadores a fatores estressantes, como, pressão excessiva no trabalho e cobrança por fazer mais com o mínimo de recursos, podendo levar ao estresse ocupacional (ZANELLI, 2010).

A incidência do estresse ocupacional e suas consequências para os profissionais de enfermagem constituem um tema contemporâneo de debate e investigação, devido a seu fator incapacitante para o trabalhador, prejudicando sua vida pessoal, social, profissional e econômica, afetando negativamente sua produtividade e a qualidade dos serviços prestados. O estresse ocupacional é apontado com uma das maiores causas de incapacidade temporária, aposentadoria precoce e absenteísmo, acarretando elevados custos às organizações públicas e privadas (GOUVEIA, *et al.*, 2015).

Para Rodrigues e Ferreira (2011), no setor de saúde o estresse ocupacional está presente de forma importante em todos os profissionais. Porém, os mais afetados são os profissionais de enfermagem, cujo ambiente de trabalho é caracterizado por rotinas exigentes, jornadas de trabalho exaustivas, fracionamento das tarefas, pouco reconhecimento profissional, convívio com o sofrimento e constante possibilidade de dor e morte dos pacientes. Para esses autores, os profissionais de enfermagem estão expostos a uma variedade de trabalho que gera desgastes de forma progressiva e cumulativa, o que compromete a qualidade de vida pessoal destes profissionais.

As diferentes situações de trabalho associadas aos conflitos e aos sentimentos desses trabalhadores comprometem não só o desempenho produtivo, mas também o equilíbrio físico e emocional. Representa consenso para muitos pesquisadores que a instituição hospitalar é um

ambiente estressante, em especial para os profissionais da enfermagem, fato que tem estimulado o desenvolvimento de estudos nesta área (KESTENBERG, *et al.* 2015).

Identificar os níveis de estresse ocupacional, bem como as estratégias de defesa utilizadas neste processo corresponde a possibilidades de mudanças, uma vez que propostas nesta direção podem minimizar os efeitos, tornando o cotidiano dos profissionais de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem) menos desgastantes, mais produtivo e em condições de reconhecimento e valorização no que se refere aos aspectos humanos e profissionais (UMANN, 2012).

A humanização dos cuidados da saúde tem motivado atenção especial às dimensões social e humana da doença e do doente. Entretanto, essa humanização não é estendida à pessoa do profissional de saúde, cuja saúde é renegada a segundo plano. Para alcançar a melhoria nos cuidados da saúde dos trabalhadores da área, é necessário dar maior atenção a fatores organizacionais e socioemocionais que afetam os profissionais de enfermagem (MARTINS, 2003).

Diante do contexto apresentado, o objetivo geral deste estudo é descrever e explicar as manifestações de estresse ocupacional da equipe de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares) que atuam em um hospital filantrópico localizado na zona da mata mineira.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A palavra *estresse* vem do inglês *stress*, terminologia utilizada na física para medir o grau de desgaste sofrido por um material quando submetido a esforço ou tensão. A partir de 1936, essa terminologia foi introduzida na biologia e na medicina, por meio dos estudos realizados pelo médico *Hans Selye*, considerando o esforço e as reações do organismo para adaptar e enfrentar as diferentes condições e situações capazes de ameaçar o equilíbrio e trazer prejuízos ao organismo. A falta de adaptação e a exposição por um longo período às cobranças e ameaças do ambiente desencadeiam o desgaste e o desequilíbrio interno, cuja intensidade oscila de acordo com a capacidade de compreensão e de resposta do indivíduo acerca dos acontecimentos a que está submetido (SELYE, 1959).

Limongi-França e Rodrigues (2005) definem estresse como o processo inicial de adoecimento decorrente do desequilíbrio da capacidade de adaptação diante das demandas do ambiente, que exige do indivíduo mais do que ele pode suportar, colocando em risco seu bem estar ou mesmo, sua sobrevivência.

Couto (2014) considera que o estresse pode ser compreendido como o desgaste sofrido pelo organismo devido a uma tensão crônica, que pode levar a alterações psicofisiológicas, exigindo o enfrentamento de uma situação que demanda um grau de esforço emocional em que o indivíduo entende não estar preparado para enfrentá-la.

2.1 Estresse ocupacional

O estresse ocupacional tem sido apontado como um dos problemas mais frequentes nos ambientes organizacionais, agindo sobre o indivíduo e interferindo no equilíbrio de seu organismo diante das tensões enfrentadas. Traz importantes consequências para as organizações, como o excesso de faltas e atrasos no trabalho, acidentes decorrentes do trabalho, problemas nos relacionamentos interpessoais, elevados índices de *turnover* e absenteísmo. Esses fatos interferem diretamente no desempenho dos trabalhadores e, por decorrência, no resultado das organizações (LIPP, 2005; ZILLE, 2014).

Para Dolan (2006, p. 285), o estresse no trabalho é o “processo do indivíduo perceber e interpretar o ambiente de trabalho em relação à sua capacidade de tolerá-lo”. A intensidade do estresse ocupacional irá depender das características do trabalhador em enfrentar esses agentes estressores.

As causas de estresse no ambiente de trabalho estão associadas a seis grupos de desequilíbrio: estressores relacionados à execução das tarefas, a seu grau de responsabilidade e ao excesso de atividades; estressores de relacionamento interpessoal entre colegas, gestores e subordinados; carreira profissional, insegurança no emprego e falta de reconhecimento; estressores relacionados à estrutura organizacional; problemas de comunicação, conflitos de valores e envolvimento; e aos estilos de gerenciamento (ZANELLI, 2010; PEREIRA, S.S. *et al.* 2016).

Os indivíduos que se submeterem a essas condições por longo período estarão sujeitos a desencadear os sintomas relacionados ao estresse: reações emocionais, como ansiedade e

depressão, reações cognitivas, como perda de memória, incapacidade de aprender coisas novas e perda da concentração, e as reações orgânicas, como dor de cabeça por tensão, gastrites, doenças cardíacas, entre outras (ZILLE, 2005).

O modelo teórico para explicar o estresse ocupacional (MTEG) desenvolvido e validado por Zille (2005) possibilita analisar as manifestações do estresse ocupacional que ocorrem quando há desequilíbrio entre os níveis de tensão do ambiente de trabalho vivenciados pelo indivíduo e sua capacidade psíquica de resistir e enfrentar estes agentes estressores.

Segundo o autor, o modelo está estruturado em cinco construtos: a) Fontes de tensão no trabalho (FTT): processos de trabalho, relações de trabalho, insegurança nas relações de trabalho e convivência com indivíduos de personalidade difícil; b) Fontes de tensão do indivíduo (FTI): responsabilidades acima dos limites, estilo e qualidade de vida e desmotivação; c) Mecanismos de regulação (MECREGUL): interação e prazos, descanso regular, experiência no trabalho e atividade física; d) Sintomas de estresse (SINTOMAS) hipersensibilidade e senso de humor, sintomas psíquicos do sistema nervoso simpático (SNS) e gástrico e sintomas de aumento do tônus, tontura/vertigem, falta ou excesso de apetite e relaxamento; e) Indicadores de impactos no trabalho (IMPACTOS): dificuldade de lembrar fatos recentes relacionados ao trabalho que anteriormente eram lembrados com naturalidade, dificuldade de concentração no trabalho, perda do controle em relação a eventos da vida como trabalho, família e contexto social, entre outros, redução na eficiência no trabalho, desgaste nos relacionamentos interpessoais no trabalho e fora dele e fuga das responsabilidades relacionadas ao trabalho.

2.2 Os profissionais de enfermagem e o trabalho em ambiente hospitalar

A reestruturação que vem ocorrendo em todas as organizações também teve um impacto importante na área de Saúde, ou seja, o modelo estrutural das organizações consideradas hospital-empresa caracterizadas por complexidade singular, conceitos de resultados, a busca pela excelência na prestação de serviços, os desafios de cumprimento de metas e recursos humanos e financeiros cada vez mais escassos. A busca incessante por maior produtividade, além das exigências e especificidades dos processos e procedimentos em que o próprio ambiente hospitalar exige, torna essas organizações um ambiente propício para o agravamento

do estresse ocupacional em profissionais que nelas atuam e em cujo ambiente estão inseridos (ZANELLI, 2010; KESTENBERG *et al.*, 2015).

Para Godoy (2009), o hospital público, em geral, não dispõe de uma gestão qualificada e profissional, o que contribui para agravar sua saúde financeira. Os serviços prestados ao Sistema Único de Saúde (SUS) têm arrecadação insuficiente para a manutenção de insumos básicos, como os medicamentos e outros. Os investimentos públicos se restringem ao pagamento da folha salarial e ao financiamento pontual para a aquisição de equipamentos, sendo que as necessidades de atualização tecnológica raramente são correspondidas.

O processo de trabalho realizado no ambiente hospitalar tem apontado que as atividades laborais expõem os trabalhadores a diversos riscos ocupacionais, por meio de fatores químicos, físicos, mecânicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais. Essa exposição agrava os riscos de adoecimento desses profissionais e são indutores de quadros de estresse (DUARTE, 2010).

Moraes; Kilimnik e Ladeira (1995) afirmam que o estresse ocupacional era considerado um problema exclusivo dos executivos e gestores, Entretanto, relatam que com os avanços das pesquisas, o tema aparece como uma realidade que está presente em todos os contextos de trabalho e atividades profissionais, não considerando mais o nível hierárquico ou o cargo em que os indivíduos estão inseridos na estrutura organizacional. O trabalhador precisa se adequar e adaptar às diferentes contextos organizacionais, em função do aumento contínuo das exigências ocupacionais e das condições laborais, que se remodelam constantemente. A adaptação do indivíduo vem se mostrando incapaz de acompanhar essas exigências. Ou seja, a reação diante das ameaças do ambiente torna-se insuficiente, emergindo, assim, os “agentes estressores”, que ocasionam uma relação entre o indivíduo e a organização danosa para as duas partes.

No contexto hospitalar brasileiro, os profissionais de enfermagem constituem o maior grupo de trabalhadores, com atividades marcadas por divisão fragmentada de tarefas, estrutura hierarquizada e cumprimento de rotinas, normas e regulamentos, com dimensionamento qualitativo e quantitativo insuficiente de pessoal (TAMAYO, 2008; SILVA, A.M.; GUIMARÃES, L. A. M. 2016).

De acordo com Menzani (2006), a enfermagem é reconhecida mundialmente como uma profissão estressante, que sofre impacto imediato, total e concentrado, do estresse, que resulta dos cuidados constantes com pessoas doentes, execução de tarefas, por vezes, repulsivas e angustiantes e situações imprevisíveis, tornando-se o foco do estresse o próprio objeto de trabalho, dificultando o afastamento do profissional de enfermagem destes agentes estressores (AZEVEDO; NERY; CARDOSO, 2017).

O ambiente hospitalar insere seus trabalhadores em condições que envolvem uma carga emocional muito grande, pois o ambiente é de sofrimento, morte de pacientes e angústia de familiares que frequentam o ambiente (TAMAYO, 2008).

Apresentam-se a seguir as hipóteses do estudo baseado no modelo teórico para explicar o estresse ocupacional (MTEG) desenvolvido e validado por Zille (2005), adaptado para realização desta pesquisa:

Hipótese 1: Os indivíduos que apresentam menores níveis de mecanismos de regulação e maiores níveis de tensão no trabalho e de tensão do indivíduo apresentam, em média, maiores níveis de estresse ocupacional.

Hipótese 2: Os indivíduos que apresentam maiores níveis de estresse apresentam, em média, maiores escores de indicadores de impacto no trabalho.

3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada se caracteriza como descritiva e explicativa. A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou fenômeno. Pode estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Esta tipologia de pesquisa é utilizada para identificar e obter informações sobre as características de determinado problema ou questão (COLLIS e HUSSEY, 2005).

Para Lakatos e Marconi (2011), a pesquisa explicativa analisa e interpreta fatos e identifica suas causas. Visa ampliar generalizações e relacionar e gerar hipóteses ou ideias por força de dedução lógica. Esta pesquisa visa descrever e explicar a relação do estresse com as demais variáveis do estudo.

Quanto à abordagem, é de natureza quantitativa que para Yin (2005), busca investigar um fenômeno contemporâneo em seu contexto da vida real. O método utilizado foi o estudo de caso, que para Gil (2010), é circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas como pessoas, família, grupo, empresa, órgão público e comunidade, pois permite estudar as particularidades mais relevantes do fenômeno objeto do estudo. O caso estudado refere-se às manifestações de estresse ocupacional da equipe de enfermagem de um hospital filantrópico.

A população de estudo envolveu 244 profissionais de enfermagem, considerando as categorias de enfermeiros, técnicos e auxiliares, todos lotados nos diversos setores do hospital. A amostra foi calculada com base em Barnett (1982), considerando 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro. Com base nesse cálculo, chegou-se a necessidade de uma amostra mínima de 140 profissionais de enfermagem, no entanto, foi possível considerar uma amostra de 144 profissionais de enfermagem, sendo 20 enfermeiros, 115 técnicos e 9 auxiliares de enfermagem, o que garantiu a generalização dos resultados obtidos para o universo pesquisado.

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação do questionário aderente ao modelo teórico para explicar o estresse ocupacional (MTEG), desenvolvido e validado por Zille (2005) e adaptado para este estudo. O questionário foi estruturado em quatro partes: a) dados demográficos, funcionais, hábitos de vida e de saúde; b) sintomas de estresse, fontes de tensão do indivíduo e indicadores de impacto no trabalho; c) fontes de tensão no trabalho e d) - mecanismos de regulação. Segundo Gil (2010), o questionário é uma técnica de investigação composta por um número de questões apresentadas por escrito aos sujeitos da pesquisa, com o objetivo de conhecer opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas e situações vivenciadas em relação ao fenômeno em estudo.

Quanto ao processamento dos dados, este foi realizado mediante a utilização dos *software's* estatístico *Excell* e *SPSS* versão 20.0.0. Iniciou-se com a avaliação de dados ausentes, extremos, média, mediana, desvio-padrão, coeficiente de variação e mínimo e máximo de cada variável. Em seguida, foi calculado um indicador ancorado na média das respostas para cada uma das dimensões do estresse a serem avaliadas. Para a avaliação da relação entre *estresse ocupacional* e *fontes de tensão no trabalho*, *fontes de tensão do indivíduo*, *mecanismos de regulação* e *indicadores de impacto no trabalho*, realizaram-se duas análises de regressão, uma vez que o estresse ora é variável dependente, ora é variável independente,

para testar a Hipótese 1, aventada nesta pesquisa, utilizou-se a técnica regressão linear múltipla e para testar a Hipótese 2, aventada nesta pesquisa, aplicou-se uma regressão linear simples.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Quanto às variáveis demográficas, a maioria dos indivíduos pesquisados é do sexo feminino (87,5%), tem idade variando entre 26 a 45 anos (75%), são casados ou vive com cônjuge (60,4%). Quanto à escolaridade, 72,2% possuem ensino médio, 15,3% graduação completa e 10,4% especialização *lato sensu*. Em relação aos dados funcionais, 13,9% são enfermeiros, 79,9% técnicos de enfermagem e 6,3% auxiliares de enfermagem. A maioria atua em setores como centro de terapia intensiva, bloco cirúrgico e pronto atendimento. Aproximadamente metade destes profissionais atua na instituição acima de seis anos. Quanto aos hábitos de vida e saúde entre os indivíduos pesquisados, 34,4% consomem bebida alcoólica e 6,3% afirmaram que possuem o hábito de fumar. Em relação a problemas de saúde, 43,1% afirmaram ter problemas como hipertensão, gastrite e alergias.

4.1 Análise do estresse ocupacional

Para a obtenção dos resultados sobre a análise das manifestações de estresse ocupacional, calculou-se uma média ponderada dos sintomas. Os indivíduos foram agrupados em níveis de estresse conforme a proposição do autor (ZILLE, 2005), considerando quatro níveis para a interpretação dos resultados: médias de 1,00 a 1,74 indicam ausência de estresse; de 1,75 a 2,45, estresse leve a moderado; de 2,46 a 3,15, estresse intenso; igual ou superior a 3,16, estresse muito intenso.

A incidência em termos de frequência e intensidade dos sintomas em cada um dos profissionais de enfermagem pesquisados serviu de referência para a análise do nível de estresse ocupacional. A escala utilizada no questionário para mensurar a frequência e intensidade com que os sintomas manifestaram variou de 1 a 5, sendo 1 nunca, 2 raramente, 3 algumas vezes, 4 frequente e 5 muito frequente.

Os resultados da análise descritiva do nível de estresse ocupacional dos profissionais de enfermagem pesquisados (TAB. 1) apontam que aqueles que apresentaram quadro de estresse instalado, variando de leve/moderado a muito intenso, foram 66,7% dos pesquisados. Desses, 50% com nível de estresse leve/moderado, 11,1% estresse intenso e 5,6% estresse muito intenso.

Tabela 1: Análise do nível de estresse ocupacional

Nível de estresse ocupacional	Frequência			Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação	Mín.	Máx.
	N	%	% acumulado de estresse					
Ausência de estresse	48	33,3	--	1,49	0,19	0,13	1,12	1,74
Leve a moderado	72	50,0	50,0	2,10	0,20	0,10	1,75	2,45
Estresse intenso	16	11,1	61,1	2,77	0,25	0,09	2,48	3,13
Estresse muito intenso	8	5,6	66,7	3,54	0,24	0,07	3,23	3,86
Análise global	144	100,0	66,7	2,05	0,57	0,28	1,12	3,86

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Considerando que 16,7% apresentam níveis de estresse intenso e muito intenso, o indivíduo situado nestes níveis apresenta alterações importantes em suas condições psíquicas e orgânicas, impactando o resultado de seu trabalho (ZILLE, 2005).

Os resultados encontrados vão ao encontro de outras pesquisas sobre o tema. Estudo realizado por Costa (2010) com trabalhadores de enfermagem das unidades de urgências e emergências da Secretaria Municipal de Saúde de Campo Grande-MS encontrou que 70,2% dos trabalhadores estão expostos às faixas nocivas de estresse. Do mesmo modo, Cordeiro (2010) avaliou a presença de estresse de enfermeiros de um hospital do interior paulista e concluiu que 62,5% dos sujeitos pesquisados apresentaram quadro de estresse. Santos; Zille (2014), em seus estudos com profissionais de enfermagem de um hospital universitário do estado de Minas Gerais, constatou que 71,5% dos profissionais pesquisados apresentaram quadro de estresse variando de leve/moderado a muito intenso.

Para a análise dos sintomas de estresse, os pesquisados foram novamente reagrupados. Aqueles classificados em *ausência de estresse* foram mantidos neste grupo e aqueles

categorizados com *estresse leve/moderado*, *intenso* ou *muito intenso* foram agrupados na categoria *algum nível de estresse* conforme proposição de Zille (2005). Posteriormente foram avaliados os indivíduos que obtiveram marcação 4 e 5 em cada um dos indicadores avaliados.

Os principais sintomas inerentes ao estresse ocupacional identificados na pesquisa com os sujeitos considerados com algum nível de estresse foram: dor nos músculos do pescoço e ombros (38,5%), dor de cabeça por tensão (31,3%), ansiedade (29,2%), nervosismo (27,1%), insônia (26%), fadiga (25%) e irritabilidade e indisposição gástrica (24%). Os sintomas variaram entre físicos e psíquicos.

Ao se comparar a frequência dos sintomas relacionados ao estresse ocupacional em relação aos sujeitos pesquisados identificados com ausência de estresse e aqueles com algum nível de estresse, ocorreu percentuais menores em todos os sintomas identificados.

Neste estudo, também foram identificadas e analisadas as fontes de tensão relacionadas ao trabalho e ao próprio indivíduo no que se refere a suas características pessoais.

Para a análise das fontes de tensão no trabalho, calculou-se uma média de seus indicadores, conforme modelo proposto por Zille (2005). As referidas médias foram analisadas e os indivíduos foram agrupados em três níveis diferentes de tensão: ausência de tensão (médias entre 1,00 e 2,18), tensão moderada (médias entre 2,19 e 3,80) e tensão intensa (médias entre 3,81 a 5,00).

Os indicadores mais presentes entre os sujeitos pesquisados no grupo com “algum nível de estresse” foram: conviver com indivíduos desequilibrados emocionalmente (54,2%), seguido por realizar várias atividades ao mesmo tempo com alta cobrança (46,9%), cobrança por fazer mais com o mínimo de recursos (37,5%), e decisões no trabalho tomadas sem a participação de quem executa (34,4%). Esses indicadores foram mais frequentes e intensos nos grupo de profissionais de enfermagem com algum nível de estresse, quando comparados com os indivíduos que não apresentaram manifestação de estresse.

Em relação às fontes de tensão relacionadas ao indivíduo, as principais identificadas foram: levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo; ter o dia muito tomado por compromissos, com pouco ou nenhum tempo livre; pensar e/ou realizar duas ou mais coisas ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las; e não conseguir

desligar-se das atividades do trabalho, mesmo fora dele. Verificou-se que estas fontes de tensão identificadas contribuíram de forma importante para a ocorrência dos quadros de estresse identificados.

Em relação aos possíveis impactos que o estresse pode gerar nos resultados do trabalho, os indicadores mais importantes descritos pelos profissionais de enfermagem foram: desmotivação com o trabalho, desejo de trocar de emprego com frequência e excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais.

Em relação aos mecanismos de regulação, ou estratégias de *coping*, apontados visando minimizar ou eliminar as tensões excessivas no ambiente de trabalho pelos profissionais de enfermagem, os indicadores com maior frequência foram: experiência pessoal na solução de dificuldades no trabalho, possibilidade de gozar as férias de forma regular e cooperação entre os colegas de trabalho.

Quanto às análises da relação entre os níveis de estresse ocupacional e as variáveis demográficas, funcionais, hábitos de vida e saúde, os resultados apontaram que o estresse ocupacional não sofre interferência da idade, do estado civil, do tempo de atuação no cargo na instituição e em relação ao consumo de bebida alcoólica. De outro lado, observou-se que para os indivíduos com escolaridade acima do ensino médio, o estresse é mais elevado se comparado com aqueles que possuem ensino médio completo ou incompleto. Ainda, aqueles que têm problema de saúde apresentaram maior nível de estresse ocupacional em comparação com aqueles que não possuem enfermidades.

4.2 Análise da relação entre estresse ocupacional e fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo e mecanismos de regulação

Para testar a Hipótese 1, aventada nesta pesquisa, utilizou-se a técnica regressão linear múltipla. Pode-se inferir que 56,3% das variações no estresse ocupacional são explicados pelas variações nas variáveis independentes inseridas no modelo; a saber: *fontes de tensão do indivíduo* ($p < 0,000$) e *fontes de tensão no trabalho* ($p < 0,000$). Tal percentual indica adequado ajuste do modelo, uma vez que em ciências sociais aplicadas o coeficiente de determinação ajustado gira em torno de 30% (MARQUES, BORGES e REIS, 2015).

O construto *mecanismos de regulação* não ingressou no modelo ($p > 0,954$), dada a existência de baixa correlação entre esta variável e o estresse ocupacional. Assim, em termos multidimensionais, a variável *mecanismos de regulação* não é necessária para a predição dos níveis de estresse identificados.

Nesse caso, percebe-se que, mantendo-se as demais variáveis constantes, a cada aumento de uma unidade em *fontes de tensão no trabalho* o estresse ocupacional aumenta em média, 0,320 unidade. Por exemplo, o indivíduo que possui pontuação igual a 1 em *fontes de tensão no trabalho*, seu estresse ocupacional será 1,178, em média. Para esse mesmo indivíduo, caso sua pontuação em *fontes de tensão no trabalho* aumente para 2, seu estresse aumentará para 1,498, em média (mantendo-se as demais variáveis constantes).

De forma análoga, a cada aumento de uma unidade em *fontes de tensão do indivíduo* o estresse aumenta, em média, 0,247 unidade (mantendo-se as demais variáveis constantes). Por exemplo, o indivíduo que possui pontuação igual a 1 em *fontes de tensão do indivíduo* seu estresse ocupacional será 1,178, em média. Para esse mesmo indivíduo, caso sua pontuação em fontes de tensão do indivíduo aumente para 2, seu estresse aumentará para 1,425, em média (mantendo-se as demais variáveis constantes).

Portanto, incrementos em *fontes de tensão no trabalho* e em *fontes de tensão do indivíduo* levam a aumentos no estresse ocupacional. Assim, a **Hipótese 1** deste estudo é **parcialmente confirmada**, uma vez que o modelo proposto não contou com a variável *mecanismos de regulação*.

4.3 Análise da relação entre estresse ocupacional e indicadores de impacto no trabalho

Para testar a Hipótese 2, aventada nesta pesquisa, aplicou-se uma regressão linear simples. Nesse caso, percebe-se que a cada aumento de uma unidade no estresse ocupacional os indicadores de impacto no trabalho aumentam, em média, 0,856 unidades. A relação estabelece, portanto, aproximadamente, 1 para 1, revelando a pertinência da repercussão do estresse sobre os indicadores de *impacto no trabalho*. Assim, para o indivíduo que possui pontuação igual a 1 no estresse ocupacional seu indicador de impacto no trabalho será 1,09, em média. Para este mesmo indivíduo, caso sua pontuação no estresse aumente para 2, seu

indicador de *impacto no trabalho* aumentará para 1,946, em média (mantendo-se as demais variáveis constantes).

Portanto, incrementos no estresse ocupacional levam a aumentos nos indicadores de impacto no trabalho. Assim, a **Hipótese 2** deste estudo é **confirmada**.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo atingiu seu objetivo geral de descrever e explicar as manifestações de estresse no trabalho dos profissionais de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares) que atuam em um hospital filantrópico, situado na região da Zona da Mata do estado de Minas Gerais.

Em termos metodológicos, realizou-se uma pesquisa descritiva e explicativa de abordagem quantitativa com 144 profissionais de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares) que trabalham no hospital filantrópico referenciado.

A maioria dos indivíduos pesquisados é do sexo feminino (87,5%), tem idade variando entre 26 a 45 anos (75%) e é casada ou vive com cônjuge (60,4%). Quanto a escolaridade, 72,2% têm ensino médio, 15,3% graduação completa e 10,4% pós-graduação *lato sensu*. Em relação aos dados funcionais, 13,9% são enfermeiros, 79,9% são técnicos de enfermagem e 6,3% são auxiliares de enfermagem. A maioria atua em setores como centro de terapia intensiva, bloco cirúrgico e pronto atendimento. Aproximadamente a metade destes profissionais atua na instituição acima de seis anos.

Entre os indivíduos pesquisados, 34,4% consomem bebida alcoólica e 6,3% afirmaram que possuem o hábito de fumar. Em relação a problemas de saúde, 43,1% afirmaram ter problemas como hipertensão, gastrite e problemas alérgicos, problemas estes que a literatura associa ao estresse.

A análise das manifestações de estresse ocupacional revelou que dos profissionais de enfermagem pesquisados mais da metade apresentou quadro de estresse ocupacional, sendo que 16,7% estão diante de quadros de estresse ocupacional intenso e muito intenso.

Em relação aos sintomas prevalentes, identificaram-se: dor nos músculos do pescoço e ombros, dor de cabeça por tensão, ansiedade, nervosismo, insônia e fadiga. Os sintomas identificados foram expressivamente mais frequentes e intensos no grupo de profissionais com estresse quando comparado com o grupo com ausência de estresse.

Neste estudo, também foram identificadas e analisadas as fontes de tensão relacionadas ao trabalho e ao próprio indivíduo no que se refere a suas características pessoais. As tensões mais significativas relacionadas ao trabalho foram: conviver com indivíduos desequilibrados emocionalmente, realizar várias atividades ao mesmo tempo com alto nível de cobrança, cobrança por fazer mais com o mínimo de recursos e decisões no trabalho, tomadas sem a participação dos executores. Esses indicadores foram mais frequentes e intensos nos grupos de profissionais de enfermagem com algum nível de estresse quando comparados com os indivíduos que não apresentaram manifestação de estresse.

Em relação às fontes de tensão relacionadas ao indivíduo, as principais identificadas foram: levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo; ter o dia muito tomado por compromissos, com pouco ou nenhum tempo livre; pensar e/ou realizar duas ou mais coisas ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las; e não conseguir desligar-se das atividades do trabalho, mesmo fora dele. Verificou-se que estas fontes de tensão identificadas contribuíram de forma importante para explicar os quadros de estresse identificados.

Em relação aos possíveis impactos que o estresse pode gerar nos resultados do trabalho, os indicadores mais importantes descritos pelos profissionais de enfermagem foram: desmotivação com o trabalho, desejo de trocar de emprego com frequência e o excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho.

Em relação aos mecanismos de regulação, ou estratégias de *coping*, apontados visando minimizar ou eliminar as tensões excessivas no ambiente de trabalho pelos profissionais de enfermagem, os indicadores com maior frequência foram: experiência pessoal na solução de dificuldades no trabalho, possibilidade de gozar as férias de forma regular e cooperação entre os colegas de trabalho.

Quanto às análises da relação entre os níveis de estresse ocupacional e as variáveis demográficas, funcionais, hábitos de vida e saúde, os resultados apontaram que o estresse

ocupacional não sofre interferência da idade, do estado civil, do tempo de atuação no cargo na instituição e em relação ao consumo de bebida alcoólica. De outro lado, observou-se que para os indivíduos com escolaridade acima do ensino médio, o estresse é mais elevado se comparado com aqueles que possuem ensino médio completo ou incompleto. Ainda, aqueles que têm problema de saúde apresentaram maior nível de estresse ocupacional em comparação com aqueles que não possuem enfermidades.

Quanto às hipóteses aventadas nesta pesquisa, a hipótese 1 foi parcialmente confirmada, pois incrementos em fontes de tensão no trabalho e em fontes de tensão do indivíduo levam a aumentos no estresse ocupacional, porém a variável mecanismos de regulação houve baixa correlação com o estresse ocupacional. Quanto a hipótese 2, foi confirmado neste estudo que incrementos no estresse ocupacional levam a aumentos nos indicadores de impacto no trabalho, assim a hipótese 2 foi confirmada.

Os resultados deste estudo contribuem para a reflexão acerca do ambiente de trabalho e seus reflexos em relação aos profissionais de enfermagem em atuação na instituição pesquisada. Assim, podem contribuir para que a instituição, uma vez ciente das condições apontadas, adote suas práticas e estratégias em relação à gestão de pessoas que possam aprimorar a gestão, possibilitando aos profissionais de enfermagem maior qualidade de vida no trabalho, com impactos na motivação e comprometimento destes trabalhadores.

Com relação às limitações encontradas para a realização deste estudo, considera-se que a pesquisa foi realizada apenas com profissionais de enfermagem na instituição hospitalar pesquisada, sem abranger os demais profissionais da área de Saúde. Salienta-se também que as análises não foram realizadas de forma segmentada, considerando separadamente os profissionais da equipe de enfermagem (enfermeiro, técnico e auxiliar).

Para pesquisas futuras, sugere-se realizar estudos desta natureza que envolva, além das categorias de profissionais de enfermagem, demais profissionais da área de Saúde na instituição pesquisada, como também em outras instituições hospitalares filantrópicas, públicas e privadas, com o objetivo de melhor compreender este ambiente no cenário nacional.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, B.D.S.; NERY, A.A.; CARDOSO, J.P. Occupational stress and dissatisfaction with quality of work life in nursing. **Texto & Contexto: Enfermagem**, v. 26, n. 1, 2017.

BARNETT, V. **Elements of sampling theory**. Kent, England: Hodden and Stanghton Educational, 1982.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CORDEIRO, A. A. **Avaliação da presença de estresse e estado de saúde dos enfermeiros de um hospital do interior paulista**. 2010. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2010. Disponível em:
http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/311331/1/Cordeiro_AlineAvila_M.pdf >
acesso em: 15 out. 2017.

COSTA, M. A. S. **O estresse no trabalho e a auto-avaliação da saúde entre os trabalhadores da enfermagem das unidades de urgências e emergências da Secretaria Municipal de Saúde de Campo Grande/MS**. 2010. Dissertação (Mestrado) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2010.

COUTO, H. A. **Ergonomia do corpo e do cérebro no trabalho: os princípios e aplicações**. Belo Horizonte: Ergo, 2014.

DOLAN, S. L. **Estresse, auto-estima, saúde e trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. 285 p.

DUARTE N.S. MAURO, M.Y. Análise dos fatores de riscos ocupacionais do trabalho de enfermagem sob a ótica dos enfermeiros. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 35 n.121 157-167. Jan/jun. 2010.

GIL, A. **Como elaborar projetos de pesquisas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GODOY, S. C. B. **Prazer e sofrimento do enfermeiro na relação com o trabalho: estudo em um hospital de urgência e emergência de Belo Horizonte**. 2009. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2009.

GOUVEIA, M. T .O.; et al. Avaliação do estresse e sintomas apresentados pelos enfermeiros de unidades de terapia intensiva pediátricas. **Revista de Enfermagem UFPE Online**. Universidade Federal de Pernambuco. Recife, v.9. jan 2015.

KESTENBERG, C. C. F.; et al. O estresse do trabalhador de enfermagem: estudo em diferentes unidades de um hospital universitário. **Revista de Enfermagem**. Universidade Estadual do Rio de Janeiro, v. 23, n. 1, p. 45-51, jan/fev, 2015.

LAKATOS, E. M; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem**



psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

LIPP, M. E. N. **Stress e o turbilhão da raiva**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

MARQUES, L. A.; BORGES, R. e REIS, I. C. Mudança Organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. **Rev. Adm. Pública**. Rio de Janeiro V. 50 n 1, p. 41-58, jan./fev. 2016.

MARTINS, M. C. A. Situações indutoras de stress no trabalho dos enfermeiros em ambiente hospitalar. **Millenium Revista do Instituto Técnico de Viseu**, Portugal, n. 28, out. 2003.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M.; LADEIRA, M. B. O trabalho e a saúde humana: uma reflexão sobre as abordagens do stress ocupacional e a psicopatologia do trabalho. **Cadernos de Psicologia**, PUC-MG, ano 3, n. 4, p. 8-11, dez, 1995.

PEREIRA, S.S. *et al.* The relationship between occupational stressors and coping strategies in nursing technicians. **Texto & Contexto - Enfermagem**. 2016.

RODRIGUES, V. M. C. P.; FERREIRA, A. S. S. Fatores geradores de estresse em enfermeiros de unidade de terapia intensiva. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 19, n. 4, p. 1025-1032, jul/ago, 2011.

SANTOS, C.C.; ZILLE, L.P. Estresse Ocupacional: Estudo com Técnicos de Enfermagem em um Hospital Público Federal de Minas Gerais. **EnANPAD**. Rio de Janeiro. 2014.

SILVA, A. M.; GUIMARÃES, L. A. M. Occupational stress and quality of life in nursing. **Paidéia** (Ribeirão Preto), v. 26 n. 63, p. 63-70, jan/apr. 2016.

SELYE, H. **Stress, a tensão da vida**. São Paulo: IBRASA, 1959.

TAMAYO, A. **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: All Books, 2008.

UMANN, J.; GUIDO, L. A.; GRAZZIANO, E. S. Presenteísmo em enfermeiros hospitalares. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 20, n. 1, p. 159-166, jan/fev. 2012.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZANELLI, C. P. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações brasileiras de setores diversos**. 2005. 307f. Tese (Doutorado) – CEPEAD/FACE, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2005.

ZILLE, L. P. *et al.* **Estresse no trabalho:** impactos na saúde e nos indicadores de produtividade dos gestores que atuam em órgãos da administração pública no estado de Minas Gerais. Belo Horizonte: CEPEAD-UFMG/FNH, 2014.

STRESS: STUDY WITH NURSING PROFESSIONALS FROM A HOSPITAL INSTITUTION LOCATED IN THE STATE OF MINAS GERAIS

Abstract: *This study aimed to describe and explain the manifestations of stress in the work of nursing professionals working in a philanthropic hospital, located in the region of Mata Mineira. The theoretical basis for the analysis of occupational stress was the theoretical model of explanation of occupational stress, developed and validated by Zille (2005), adapted for this study. Descriptive and explanatory research with a quantitative approach was carried out. Of the universe of 244 nursing professionals, 144 participated in the research. The data were processed using Excel and SPSS software. The results indicated that 66.7% of the subjects surveyed presented a stress picture, ranging from mild to moderate stress to very intense stress. The main symptoms related to occupational stress were identified; sources of stress at work; the sources of tension of the individual; the mechanisms of regulation and the indicators of impact in the work. Through regression, Hypothesis 1 was partially confirmed by the analysis of the relation between occupational stress and sources of tension in the work, sources of tension of the individual and mechanisms of regulation. It has been found that increases in the sources of stress at work and in the stress sources of the individual lead to increases in occupational stress, however, the variable mechanism of regulation was not considered for the prediction of stress levels. Also using regression, Hypothesis 2 was confirmed with the analysis of the relation between occupational stress and indicators of impact at work, where it was verified that increases in occupational stress lead to increases in indicators of impact on work.*

Keywords: *Occupational stress. Nursing. Hospital institution.*

SOMOS ESCRAVOS, MAS NÃO OS SEUS! UM ESTUDO NETNOGRÁFICO ACERCA DA CONSTRUÇÃO DE SENTIDOS DOS TRABALHADORES DO SETOR DE HOSPEDAGEM SOBRE SUA RELAÇÃO COM OS HÓSPEDES

Iraneide Pereira da Silva¹ – iraneide.pereira@reitoria.ifpe.edu.br
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco – IFPE
Campus Recife
CEP – 50740-545 Recife – PE - Brasil

Rodrigo José de Albuquerque Marinho Ataíde dos Santos² –
rodrigoataide@recife.ifpe.edu.br
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco – IFPE
Campus Recife
CEP – 50740-545 Recife – PE – Brasil

Bruna Galindo Moury Fernandes³ – brunafernandes@recife.ifpe.edu.br
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco – IFPE
Campus Recife
CEP – 50740-545 Recife – PE – Brasil

***Resumo:** a atividade turística como fenômeno econômico surge no contexto das transformações ocasionadas pela Revolução Industrial. Neste mesmo contexto, as atividades de hospitalidade também adentram no cenário social ganhando novos contornos. Neste sentido, o trabalho dos sujeitos no setor de hospedagem está fortemente determinado pela busca da qualidade na prestação de serviços, pela hospitalidade e pela imagem da organização. Assim, esta pesquisa busca refletir sobre os sentidos construídos nos encontros cotidianos vivenciados pelos trabalhadores com os hóspedes nos serviços de hospitalidade, especificamente os serviços de hospedagem. Desta forma, propõe-se neste estudo a realização de pesquisa qualitativa pautada na proposta marxista da linguagem baseada em Bakhtin (2006), tendo como técnica de constituição do corpus de pesquisa a netnografia. A análise deste corpus baseia-se nos pressupostos bakhtinianos para Análise do Discurso. Assim, percebe-se que com os hóspedes, o outro a quem os trabalhadores buscam servir, os sentidos construídos estão baseados na necessidade de humanização no tratamento*

¹ Doutora em Administração

² Especialista em Lazer, Recreação e Atividade Física para Qualidade de Vida

³ Mestre em Extensão Rural e Desenvolvimento Local

direcionado a eles, numa relação dialética no contato estabelecido entre o trabalhador e o hóspede que produz prazer pelo trabalho realizado, mas produz sofrimento, pela falta de reconhecimento por parte dos hóspedes. Como estratégias de defensivas surgem à figura da “Musa da página” e o uso da “Cara de paisagem”. Estes mecanismos de resistências aparentemente constituem-se como personas/ personagens utilizados não só como um chiste, mas como uma máscara necessária para adaptação do trabalhador às demandas que surgem na relação com o hóspede.

Palavras-Chave: *Hospitalidade. Serviços de hospedagem. Construção de sentidos. Netnografia. Hóspedes.*

1. INTRODUÇÃO

Pode-se dizer que a atividade turística como fenômeno econômico surge no contexto das transformações ocasionadas pela Revolução Industrial iniciadas no século XVIII e sofre a influência da racionalidade e do modo de produção e acumulação de riqueza subjacente a este momento histórico, qual seja, da racionalidade econômica e do capitalismo. Neste mesmo contexto, as atividades de hospitalidade também adentram no cenário social ganhando novos contornos. Os aspectos privados da hospitalidade relacionados ao “bem receber”, à reciprocidade (bem-estar), à ligação anfitrião e hóspede, sem perder este caráter, passa a ter no contexto capitalista uma conotação comercial em que considerando seu elemento econômico, torna-se também um conjunto de serviços a ser oferecido na sociedade industrializada (LASHLEY, MORRISON, 2004). Neste sentido, o trabalho dos sujeitos no setor de hospedagem está fortemente determinado pela busca da qualidade na prestação de serviços, pela hospitalidade e pela imagem da organização (DIAS, PIMENTA, 2005; CAON, 2008; SARAIVA, 2009). Cabe ressaltar que segundo Lashley e Morrison (2004, p. 4), “a hospitalidade é uma troca contemporânea, idealizada para aumentar a reciprocidade (bem-estar) entre as partes envolvidas, através da oferta de alimentos e/ou bebidas e/ou acomodação”, com base neste conceito, buscaremos refletir sobre os sentidos construídos nos encontros cotidianos vivenciados pelos trabalhadores com os hóspedes nos serviços de hospitalidade, especificamente os serviços de hospedagem.

2. METODOLOGIA

Neste sentido, propõe-se neste estudo a realização de pesquisa qualitativa pautada na proposta marxista da linguagem baseada em Bakhtin (2006), tendo como técnica de constituição do *corpus* de pesquisa a netnografia. A análise deste *corpus* baseia-se nos pressupostos bakhtinianos para Análise Crítica do Discurso. Segundo Amaral, Natal e Viana (2008), o termo netnografia é um neologismo (*net + ethnography*) que foi utilizado primeiramente pelos pesquisadores norte americanos Bishop, Star, Neumann, Ignacio, Sandusky & Schatz, em 1995. Ela é considerada um método interpretativo, uma metodologia de estudo da internet (AMARAL, NATAL e VIANA, 2008), como também uma técnica, uma ferramenta metodológica de pesquisa voltada para a comunicação mediada pelo computador – CMC. Ela também pode ser denominada como etnografia virtual ou etnografia *on line* (VASCONCELOS, ARAÚJO, 2011). Nesta pesquisa, será considerado o termo netnografia, constituído como uma técnica que contribuirá para a compreensão das práticas discursivas apresentadas nas interações da *funpage* estudada. Assim, considerando que a construção de sentidos parte das relações sociais estabelecidas, das vivências e do contexto histórico e social que envolve tal construção, propõe-se para a realização da pesquisa, o estudo da comunidade de fala, a *funpage* do Facebook “Escravos da Hotelaria – Aqui o escravo tem voz”. A *funpage* “Escravos da Hotelaria” é administrada por três mediadores que se autodenominam Devacilleny (reservete – indicando ser do setor de reservas/recepção), Lucibal (mensageiro) e Adalgamir (*maitre*) (ESCRAVOS, 2016). Os *posts* foram levantados anacronicamente e de forma vicária no período de janeiro de 2014 a agosto de 2016. A definição dos *posts* pesquisados se deu por sua ligação com o tema deste estudo, buscando compreender a relação entre os trabalhadores dos serviços de hospedagem e seus hóspedes. Para constituição do *corpus* foram considerados um total de 4 (quatro) *posts* que expressassem os sentidos sobre a citada relação. Estes *posts* foram sistematizados por meio da criação de um quadro que apresentou os seguintes itens: linguagem, tempo de interação, curtidas, compartilhamentos, número de comentários, temas, enunciados destacados. Ressalta-se que foram respeitadas a forma de escrita dos trabalhadores em cada enunciação.

3. RESULTADOS DA PESQUISA

Para Bakhtin (2006), o estudo da linguagem é, sobretudo, interacional, pois para ele, a análise da linguagem não se realiza separada do sujeito. Concentramos a análise nos aspectos ligados às relações microcentradas no cotidiano de trabalho e expostas nos *posts* na citada comunidade. Segundo Vieira e Cândido (2002, p. 53), “a recepção é o local onde o hóspede é primeiramente recebido em sua chegada, é a ‘sala de visita do hotel’”. Nesta perspectiva, o trabalho do recepcionista, sua postura profissional, e a busca pela prestação de serviços de qualidade, por meio de trabalho em equipe de forma cortês e eficaz são requisitos esperados pelos empreendimentos prestadores de serviços de hospedagem (DAVIES, 2001). Assim, o que se busca é compreender como os trabalhadores do setor de hospedagem, por meio dos diálogos estabelecidos na comunidade de fala estudada, constroem sentidos sobre o outro que em sua prática profissional busca servir. Foram levantados *posts* que indicassem elementos ligados à relação com os hóspedes no cotidiano de trabalho. Entre 2014 e 2016 muitos *posts* expressam estas relações, mas para esta pesquisa definiu-se para a análise os seguintes *posts*: a *Cartilha de Boas Maneiras para Hóspedes*; *Carta a Papai Noel*; além da *Musa dos Escravos da Hotelaria e a Cara de Paisagem*. O *post* sobre a *Cartilha de Boas Maneiras para Hóspedes* é um manual de etiqueta em que os trabalhadores buscam orientar os hóspedes sobre os procedimentos, mas principalmente sobre o comportamento deles nos meios de hospedagem, constituindo-se como um “manual de etiqueta social”. A *Cartilha de Boas Maneiras para Hóspedes* traz 17 (dezesete) itens ligados ao tratamento que deve ser evitado pelo hóspede quando tomar contato com este trabalhador. Ela foi exposta em fascículos em 2014 e teve ao todo 19.412 curtidas e 59 interações e não houve compartilhamento *do post*. O objetivo da cartilha é a busca por um tratamento mais humanizado com este profissional, tais como não gritar, não xingar, não reclamar, não apelidar e ser educado. Outro aspecto que aparece na Cartilha está ligado ao comportamento nas viagens, como pesquisar sobre o destino, conhecer a política de preços do meio de hospedagem, uso do restaurante e exigência de documentos, principalmente de crianças. Cabe ressaltar que para estes profissionais, a Cartilha é tão importante que deve estar disponível no balcão do hotel para consulta e orientação, assim como se exige legalmente que o Código de Defesa do Consumidor esteja à disposição do cliente para consulta como prevê a Lei No. 12.291 de 20/07/2010 (BRASIL, 2010). As enunciações simbolizam a necessidade de ampliação da divulgação das informações contidas na Cartilha na origem da compra de modo que já saibam o conteúdo e já saibam como devem se comportar quando chegarem ao hotel, como solicitado na fala “*Divulguem essa cartilha no slide share, nas operadoras, nas agências de turismo! Está*

ótima e didática!”. As interações indicam que os trabalhadores sentem-se escravos de outro sujeito, que não são os hóspedes. Talvez do próprio hotel na figura do empregador, ou do próprio sistema de compra e venda da força de trabalho no sistema capitalista de acumulação e produção que tem como principal característica a exploração da força de trabalho (MARX, 2006; ANTUNES, 2003, 2005; MÉSZÁROS, 2011), como expressa um dos membros “*Somos escravos, mas nao os seus! Ahaha*”. O *post* que endereça uma *Carta a Papai Noel* também é bastante significativo na expressão da relação entre o trabalhador e os hóspedes, nela os mediadores escrevem “*Querido Papai Noel, em 2015 fui um bom menino. Eu não atrasei, não faltei, ajudei, fiz taxa extra, sorri quando eu não queria, dei um passo atrás quando precisava. Eu treinei, pedi desculpas, limpei quarto, rodei auditoria, vendi apartamentos e salas de eventos. Além disso eu servi, repus, eu arrumei. Também fiz auditoria, cuidei da segurança de pessoas, eu consertei e resolvi problemas. [...]*”. Como se vê, ela descreve um trabalhador que se esforça para agir de forma profissional e comprometida com a atividade, mas não percebe o reconhecimento por parte do outro a quem ele busca atender da melhor forma, desejando que Papai Noel “*me traga pessoas mais educadas, civilizadas e que me respeitem, porque eu também sou uma pessoa*”. Surge assim, para estes trabalhadores a percepção da necessidade de humanização no tratamento direcionado a eles como um aspecto que interfere na relação trabalhador-hóspede, talvez a publicação da cartilha seja uma das formas encontradas para que os hóspedes aprendam a lidar com estes profissionais. Este *post* obteve 2,4 mil curtidas. Foi compartilhado para 381 pessoas e foram registradas 79 interações. Percebe-se que há no *post* e na interação uma relação dialética no contato estabelecido entre o trabalhador e o hóspede que produz prazer pelo trabalho realizado e pelas vivências com os pares, mas produz sofrimento, pela falta de reconhecimento por parte dos hóspedes. O reconhecimento é um aspecto que vem despertando o interesse de várias áreas do conhecimento, como as ciências políticas, a teoria social e a psicologia organizacional e do trabalho (BENDASSOLLI, 2012). O reconhecimento está ligado a questões do mundo do trabalho como subjetividade, por lidar com as relações eu-consigo próprio e eu-outro; Ao considerar que o sujeito-trabalhador se projeta subjetivamente na materialização do seu trabalho, isso nos permite dizer que o sujeito se reconhece no trabalho que realiza, tornando-o uma categoria fundante na constituição do ser social, fazendo com que este trabalhador espere reconhecimento pelo trabalho executado (LESSA, 2011). Desta forma, no processo de objetivação de seu trabalho há também a exteriorização do sujeito por meio do reconhecimento de seu trabalho. Segundo Lima (2013, p. 351), o reconhecimento é “a forma

de retribuição simbólica advinda da contribuição dada pelo sujeito, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência no trabalho”. Duas dimensões se apresentam neste processo: a constatação de um trabalho individual bem realizado e a gratidão pela contribuição dada à organização (LIMA, 2013). Neste sentido, aparentemente os trabalhadores, considerando o conjunto das interações estudadas, não se veem reconhecidos pelo trabalho realizado, pois não percebem nem a constatação, nem a gratidão dos hóspedes pela atenção direcionada a eles, pois “*se sacrificam para gerar momentos únicos a seus clientes*” e esperam “*peessoas mais educadas, civilizadas e que [os] respeitem*” nesta relação. Muitos dos *posts* publicados na comunidade estudada apresentam situações em que o hóspede aparece como o sujeito que faz questionamentos óbvios, que busca obter serviços a mais que não foram contratados, que desrespeitam as pessoas e as regras necessárias, que pedem vários tipos de cortesia, que reclamam dos serviços prestados, que evitam cumprir as exigências do hotel. Como resposta a estes comportamentos há uma identificação com a imagem da *Musa dos Escravos da Hotelaria*. Trata-se da imagem de uma boneca que aparece em diversos *posts* e que é confirmada pelos mediadores da *funpage* como “*nossa musa*” e pelos membros ao declararem que “*Essa boneca me representa*” ou quando dizem que “*Essa cara me define!*” e que “*vou até trabalhar de maria chiquinha pq essa boneca SOU EU! Hahahaha*”. Ressalta-se que este post teve 1,8 mil curtidas, 175 interações e foi compartilhado 199 vezes. Para Brait (1996, pp. 65-66), “tanto a linguagem verbal quanto a visual são acionadas de forma a provocar a interpenetração e consequente atuação conjunta” desta forma se apresentam como elementos para compreensão do discurso do autor do enunciado. Assim na comunidade estudada a junção de imagens ao que está sendo publicado torna-se um recurso discursivo capaz de expressar sentimentos, emoções e vivências do trabalho, neste caso a identificação com a expressão da personagem que representa de alguma forma o que eles sentem em diversas situações de contato com o hóspede. Além da “*Musa dos Escravos da Hotelaria*”, a “*Cara de paisagem*” aparece como um recurso na relação trabalhador-hóspede em vários *posts* publicados no período estudado. Esta cara é o desenho de uma pessoa com os olhos de sol e nuvem e com a boca como um barco no mar. Segundo os membros que interagiram ao *post*, eles possuem “*MBA em cara de paisagem*” e que precisam dela, pois “*A cara de paisagem é a minha... só faltou o sorriso de Monalisa q faço na recep....kkkkkkkkkkkkkkkkkkkk*”. Além do mais, precisam dela com tanta frequência que “[...] *to ficando craque em fazer cara de paisagem*” e que “*Me lembro disso todos os dias...*” no cotidiano do trabalho. Percebe-se que tanto a “*Cara de paisagem*” como “*Musa dos Escravos da Hotelaria*” são mecanismos de

defesa dos trabalhadores na relação cotidiana com os hóspedes. Pode-se dizer que ela é a forma do trabalhador de não demonstrar envolvimento com as situações trazidas pelos hóspedes. É também uma forma de esconder qualquer emoção, positiva ou no geral negativa, que este hóspede possa despertar. Cançado e Sant’Anna (2013, p. 253), informam que “os mecanismos de defesa são mobilizados pelos indivíduos no contexto organizacional, permitindo-lhes formas de suportar a angústia” e como forma de “fazer frente ao sofrimento no trabalho” (p. 249). Acrescenta-se ainda o recurso da ironia como respostas gerais a esta relação. Conforme considera Brait (1996), a ironia é uma conjunção de discursos e, mais especificamente, como forma particular de interdiscurso que cruza vozes e desta forma instaura a polifonia, permitindo variados significados. Ademais, a “musa” e a “cara de paisagem”, aparentemente, constituem-se como personas/ personagens utilizados não só como um chiste, mas como uma máscara necessária para adaptação do trabalhador às demandas do meio social, no caso em questão, o mundo do trabalho. Este recurso na psicodinâmica do trabalho é considerado como mecanismo de defesa utilizado pelos trabalhadores para suportar o sofrimento no trabalho e abrandar os perigos à integridade psíquica do indivíduo (CANÇADO; SANT’ANNA, 2013). Ressalta-se que para suportar o que acontece na relação com o hóspede também é necessário ter “*sangue de barata*” e “*estômago de avestruz*”, ou seja, precisa estar preparado para tudo nesta relação. Pode-se dizer que este é o recurso base da proposta da constituição da *funpage*, pois, perpassa pela maioria dos enunciados e discursos que a compõem, proporcionando ambiguidade de significados e diversidade de sentidos, como ter a “Cara de paisagem”, ser “*um bom menino*” para o Papai Noel e merecer os presentes solicitados, ser um ‘orientador’ de comportamento nas viagens e definir uma “*Cartilha de Boas Maneiras para Hóspedes*”, além da própria denominação da *funpage* ao se autodenominarem “*Escravos da Hotelaria*”. Neste contexto, tais mecanismos pautados no caráter irônico, anedótico e de brincadeiras coletivas amenizam as situações vivenciadas pelos trabalhadores e constroem sentidos sobre esta experiência de trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim, percebe-se que com os hóspedes, o outro a quem os trabalhadores buscam servir, os sentidos construídos estão baseados na necessidade de humanização no tratamento direcionado a eles, numa relação dialética no contato estabelecido entre o trabalhador e o

hóspede que produz prazer pelo trabalho realizado, mas produz sofrimento, pela falta de reconhecimento por parte dos hóspedes. Como estratégias de defensivas surgem à figura da “*Musa da página*” e o uso da “*Cara de paisagem*”. Estes mecanismos de resistências aparentemente constituem-se como personas/ personagens utilizados não só como um chiste, mas como uma máscara necessária para adaptação do trabalhador às demandas que surgem na relação com o hóspede.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, Adriana. NATAL, Geórgia. VIANA, Luciana. Netnografia como aporte metodológico da pesquisa em comunicação digital. **Cadernos da Escola de Comunicação**, v.6, n.1, p. 34-40, 2008. Disponível em:< revistaseletronicas.pucrio.br/ojs/index.php/famecos/article/.../3687>. Acesso em: 22 jun. 2015.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2003.
- _____. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- BAKHTIN, Mikhail. **Marxismo e filosofia da linguagem**. São Paulo: Hucitec, 2006.
- BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, jan./mar. 2012. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/pe/v17n1/v17n1a04.pdf>>. Acesso em: 10 out.2012.
- BRAIT, Beth. **Ironia em perspectiva polifônica**. Campinas: Editora Unicamp, 1996.
- BRASIL. **Lei No 12.291 de 20 de julho de 2010**. Brasília – DF, 2010. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12291.htm>. Acesso em: 07 out. 2016.
- CANÇADO, Vera L. SANT’ANNA, Anderson de Souza. Mecanismos de defesa. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira. MENDES, Ana Magnólia. MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.
- CAON, Mauro. **Gestão estratégica de serviços de hotelaria**. São Paulo: Atlas, 2008.
- DAVIES, Carlos Alberto. **Cargos em hotelaria**. 3. ed. Caxias do Sul: EDUCS, 2001.
- DIAS, Reinaldo. PIMENTA, Maria Alzira (Orgs.). **Gestão de hotelaria e turismo**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- ESCRAVOS da hotelaria. Funpage. Facebook. 2016. Disponível em:< <https://www.facebook.com/search/top/?q=escravos%20da%20hotelaria>. Acesso em: 19 ago. 2016.



FACEBOOK. **Central de Ajuda**. 2016. Disponível em:< <https://pt-br.facebook.com/help/> >. Acesso em: 23 set. 2016.

LASHLEY, Conrad. MORRISON, Alison. **Em busca da hospitalidade: perspectivas para um mundo globalizado**. Barueri-SP: Manole, 2004.

LESSA, Sérgio. **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Cortez, 2011.

LIMA, Suzana Canez da Cruz. Reconhecimento no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia. VIEIRA, Fernando de Oliveira. MERLO, Álvaro Roberto Cespo (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Vol. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2011.

RECUERO, Raquel. Diga-me com quem falas e dir-te-ei quem és: a conversação mediada pelo computador e as redes sociais na internet. **Revista FAMECOS**, Porto Alegre, n. 38, p. 118-128, abr. 2009. Disponível em:< <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistafamecos/article/viewFile/5309/3879/3E>>. Acesso em: 26 ago.2016.

SARAIVA, Joseana Maria (Org.). **O(A) profissional de hotelaria e empresa similar: o saber, o ser e o saber-fazer**. Recife: Edições Bagaço, 2009.

SUTTON, Leah A. **Vicarious interaction: A Learning Theory for Computer-Mediated Communications**. Annual Meeting of the American Educational Research Association. New Orleans, LA, April 24-28, 2000. Disponível em:< <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED441817.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2016.

_____. The principle of vicarious interaction in computer-mediated communications. **International Journal of Educational Telecommunications**, v. 7, n. 3, p. 223-242, 2001. Disponível em:< <https://www.learntechlib.org/p/9534>>. Acesso em: 25 ago. 2016.

VASCONCELOS, Marcelo Simão de. ARAÚJO, Inesita Soares de . Usos da Etnografia em mundos virtuais baseados na imagem. **RECIIS – R. Eletr. de Com. Inf. Inov. Saúde**. Rio de Janeiro, v5, n.2, p.75-85, Jun., 2011. Disponível em:< <http://arca.icict.fiocruz.br/handle/icict/3848>>. Acesso em: 22 jun. 2015.

VIEIRA, Elenara Vieira de. CÂNDIDO, Índio. **Recepcionista de hotel**. Canoas-RS: Editora Ulbra, 1996.

WE ARE SLAVES, BUT NOT YOURS! A NETWORK STUDY ON THE CONSTRUCTION OF SENSES OF WORKERS IN THE HOSTING SECTOR ON THEIR RELATIONSHIP WITH THE GUESTS

Abstract: *the tourist activity as an economic phenomenon arises in the context of the transformations occasioned by the Industrial Revolution. In this same context, the hospitality activities also enter the social scene gaining new contours. In this sense, the work of the subjects in the lodging sector is strongly determined by the search for quality in the provision of services, by the hospitality and the image of the organization. Thus, this research seeks to reflect on the senses constructed in the daily encounters experienced by the workers with the guests in the hospitality services, specifically the lodging services. In this way, it is proposed in this study the accomplishment of a qualitative research based on the Marxist proposal of the language based on Bakhtin (2006), having as technique of constitution of the corpus of research the netnography. The analysis of this corpus is based on the Bakhtinian assumptions for Discourse Analysis. Thus, it is perceived that with the guests, the other to whom the workers seek to serve, the constructed senses are based on the need of humanization in the treatment directed to them, in a dialectical relation in the established contact between the worker and the guest that produces pleasure by work, but it produces suffering because of the lack of recognition on the part of the guests. As defensive strategies appear the figure of the "Muse of the page" and the use of "Landscape face". These mechanisms of resistances seem to constitute themselves as personas / personages used not only as a joke, but as a necessary mask for adaptation of the worker to the demands that arise in the relation with the guest.*

Key words: *Hospitality. Hosting services. Construction of senses. Netnography. Hotel Features.*

PROGRAMA POSTURAL PARA O PROEJA: PRÁTICAS PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR-ESTUDANTE

Olga Rohde – olgarohde@gmail.com
Universidade Federal de Santa Maria, PPGEPT
Avenida Roraima, 1000
97105-900 – Santa Maria – RS – Brasil

Mariglei Severo Maraschin – mariglei@ctism.ufsm.br
Universidade Federal de Santa Maria, PPGEPT
Avenida Roraima, 1000
97105-900 – Santa Maria – RS – Brasil

Resumo: *A chamada “quarta revolução industrial” possui aplicação em praticamente todas as áreas do conhecimento, impõe a retomada de antigos questionamentos e apresenta novos desafios consoante a relação intrínseca entre trabalho, saúde e educação. O exercício de busca de saúde na escola e no trabalho deve ser realizado de acordo com as necessidades de estratégias de enfrentamento adequadas, visando melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores-estudantes. Neste contexto de transformação, onde o aspecto intelectual de construção do saber está inserido, na era da tecnologia educacional e laboral, questiona-se: - Como interagir nosso corpo com a evolução tecnológica sem adquirir maus hábitos posturais? Promover bons hábitos posturais é um processo que atua no sentido de prevenir e gerenciar riscos a doenças, contribuindo para a saúde ocupacional, melhorando as relações interpessoais e organizacionais da instituição-escola, de modo a promover ganhos de produtividade intelectual e corporal. Utilizar-se-á de uma metodologia de pesquisa-ação, com base em um programa postural educativo, além da proposição de uma ação promotora de saúde, de acordo com a temática educação postural para os estudantes-trabalhadores do Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (PROEJA) do Colégio Técnico Industrial de Santa Maria (CTISM). O trabalho que está sendo proposto visa relacionar novas tecnologias educacionais com o aspecto do bem estar ocupacional. Neste sentido, almeja-se propor espaços de educação postural aos trabalhadores-estudantes do PROEJA do CTISM de maneira a promover um aumento na qualidade de vida e bem-estar profissional e social.*

Palavras-chave: Políticas educacionais. PROEJA. saúde do trabalhador-estudante. EPT.

1. INTRODUÇÃO

O Fórum Mundial de Davos de 2016 apresentou a “Quarta Revolução Industrial” como tema central e sua preocupação quanto à ameaça a saúde dos trabalhadores e a quantidade de postos de trabalho em um futuro breve. O processo de automação na indústria não é um fenômeno recente, já vêm ocorrendo há algumas décadas, a microeletrônica invadiu as plantas fabris, provocando modificações no processo de produção. É possível perceber a consolidação do modelo econômico globalizado nas tendências e no perfil dos profissionais solicitados pelo mercado de trabalho. Há reflexos das inovações tecnológicas sobre o fator trabalho e, conseqüentemente, interfere no fator humano. (ASSIS, 2013).

Neste contexto de transformação, onde o aspecto intelectual de construção do saber está inserido na era da tecnologia educacional e laboral, questiona-se: - Como interagir nosso corpo com a evolução tecnológica sem adquirir maus hábitos posturais? Deve-se estimular o exercício de busca de saúde na escola e no trabalho. Consoante o exposto, é necessário a construção de políticas públicas que configurem o planejamento de programas que apontem rumos e linhas estratégicas de atuação governamental. A integração entre o trabalho e saúde deve ser enfatizada por políticas públicas, de modo a favorecer a construção de redes para se compartilhar conhecimentos de medidas de promoção à saúde e orientar a busca do conhecimento e de soluções para os diferentes impasses no cotidiano da instituição educacional, em favor da qualidade de vida. (ABDALLA, 2010).

Esta pesquisa refletirá na conscientização postural através de um programa postural educativo aplicado aos trabalhadores-estudantes do Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (PROEJA), criado pelo Decreto Federal 5.840/2006, tendo como fundamento a integração entre trabalho, ciência, técnica, humanismo e cultura geral com a finalidade de contribuir para o enriquecimento científico, cultural, político e profissional, como condições necessárias para o efetivo exercício da cidadania. (BRASIL, 2006).

Nesse intuito, questiona-se: - Quais as contribuições de uma educação postural na formação do trabalhador-estudante do PROEJA do Colégio Técnico Industrial de Santa Maria (CTISM)? O CTISM, vinculado à Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), oferece desde 2007, o curso

Técnico de Nível Médio Integrado em Eletromecânica na modalidade de Educação de Jovens e Adultos. Pretende-se desenvolver um projeto de pesquisa na turma do PROEJA do CTISM para promover espaços de educação postural aos trabalhadores-estudantes, estimulando o aumento na qualidade de vida profissional e social, e ao mesmo tempo, incentivar as políticas públicas de saúde na escola, criadas pelo Programa Saúde na Escola (PSE), instituído pelo Decreto 6.286/2007.

2. REVISÃO DA LITERATURA

O trabalho e a educação apresentam uma relação de identidade nos seus primórdios. Esta relação apresenta um significado histórico, o qual encontra sua origem na necessidade de transformar a natureza ao longo do tempo e, também, um significado ontológico, visto que a ação dessa transformação é a própria essência do ser humano. (SAVIANI, 2007). Neste contexto, Dermeval Saviani já relatava:

Trabalho e educação são atividades especificamente humanas. Isso significa que, rigorosamente falando, apenas o ser humano trabalha e educa. Assim, a pergunta sobre os fundamentos ontológicos da relação trabalho-educação traz imediatamente à mente a questão: quais são as características do ser humano que lhe permitem realizar as ações de trabalhador e de educar? Ou: o que é que está inscrito no ser do homem que lhe possibilita trabalhar e educar? (SAVIANI, 2007, p.152)

Perguntas desse tipo pressupõem que o homem esteja previamente constituído como ser possuindo propriedades do raciocínio que lhe permitem trabalhar e educar. (SAVIANI, 2007). E nesse sentido, precisamos de um corpo. Um corpo para aprender e trabalhar e, preferencialmente saudável. No livro “O brasileiro e seu corpo: educação e política do corpo” de João Medina a definição de corpo seria:

Ele não pode continuar sendo visto, como faz a lógica capitalista, como um simples objeto de produção ou de consumo. Não pode também ser apenas uma máquina, como entende o nosso modelo biomédico, cujo mau funcionamento é visto exclusivamente como uma avaria em um mecanismo específico que tem que ser reparado por meios físicos ou químicos. O corpo humano - verdadeiramente humano - deve ser entendido como um sistema bioenergético - dialético-transcendental. Neste sentido o corpo é o próprio homem e como tal não pode ser somente um objeto, mas sim o sujeito, o produtor e o criador da história. (MEDINA, 1991, p.23).

E esse sujeito, dono de seu corpo, necessita entender como os movimentos acontecem para adquirir uma boa postura e favorecer sua estrutura corporal para executar tarefas de seu cotidiano, pois “a percepção de hábitos posturais inadequados e a vivência de novas possibilidades colaboram para uma reconstrução da imagem corporal, principalmente no que

se refere ao modelo postural que temos de nós mesmos”. (SOUZA, 2003, p.109). A consolidação do modelo econômico globalizado reflete nas tendências e no perfil dos profissionais solicitados pelo mercado de trabalho, há reflexos das inovações tecnológicas sobre o fator trabalho e, conseqüentemente, interfere no fator humano. O mundo do trabalho automatizado necessita um trabalhador-estudante com aptidões cognitivas valorizadas, como capacidade de aprender, capacidade de resolução de problemas, capacidade de decisão, sendo que esses novos requisitos apontam na direção do sistema educacional. (ASSIS, 2013).

O sistema educacional necessário para o novo perfil dos profissionais vem ao encontro com os pensamentos de Marx, filósofo socialista do século XIX, o qual apresenta na sua ideologia a definição de uma educação no entendimento de três eixos: educação intelectual, educação corporal e educação tecnológica. No artigo “Contribuições de Marx, Engels e Gramsci para a análise da relação entre trabalho e educação na atualidade” de Ramos é referido que nas Instruções aos Delegados do Conselho Central Provisório, em 1968, Marx ressalva:

A sociedade não pode permitir que pais e patrões empreguem, no trabalho, crianças e adolescentes, a menos que se combine este trabalho produtivo com educação. Por educação entendemos três coisas: 1) Educação Intelectual; 2) Educação Corporal, como a que se consegue com os exercícios de ginástica e militares; 3) Educação Tecnológica, que recolhe os princípios gerais e de caráter científico de todo o processo de produção e, ao mesmo tempo, inicia as crianças e aos adolescentes no manejo de ferramentas elementares dos diversos ramos industriais (MARX; ENGELS, 1978, apud RAMOS, 2010, p.33).

Ressalta-se aqui a educação corporal, que na definição de Marx é vista como exercícios de ginástica e militares, a qual atualmente é tão necessária para evitar distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORTs). Nesse intuito justifica-se um programa de educação postural para promover a saúde e qualidade de vida profissional e social dos trabalhadores-estudantes. Afirma-se que “a Saúde Ocupacional é uma preocupação no mundo moderno, merecedora de diversos estudos na busca de desvendar seus segredos, melhorando a vida do trabalhador, sua produtividade e os resultados oferecidos para a sociedade”. (BARBOSA, 2002, p.01).

A prevenção é o melhor caminho a seguir para evitar DORTs. O processo preventivo apresenta quatro etapas básicas: conhecimento dos processos fisiopatológicos, informação de como prevenir-se, ação pró-ativa e conscientização. (BARBOSA, 2002). Pretende-se através da pesquisa-ação proposta neste trabalho, realizar um processo preventivo com a aplicação de um programa postural educativo voltado aos trabalhadores-estudantes do PROEJA do CTISM. A seguir, serão abordadas políticas públicas em EPT para trabalhadores e as políticas de promoção à saúde, além do programa postural educativo.

2.1 Políticas Públicas em EPT para Trabalhadores e as Políticas de Promoção à Saúde

Os desafios educacionais impostos pela globalização do mundo do trabalho e consequentemente, pelos avanços tecnológicos que estão cada vez mais presentes em escolas e universidades, têm seu fomento impulsionado por políticas públicas de inclusão digital. Desta forma, criou-se um novo desafio ao trabalhador-estudante no sentido de como passar a incorporar tais tecnologias em sua prática pedagógica e laboral, sem prejudicar sua postura corporal, de forma significativa e, sendo mais uma ferramenta para motivar seu crescimento pessoal e profissional. Consoante o exposto, há necessidade de políticas que desenvolvam programas e ações preventivas entre trabalho e saúde, favorecendo a construção de redes para se compartilhar conhecimentos de medidas de promoção à saúde e orientem a busca do conhecimento e de soluções para os diferentes impasses no cotidiano da instituição educacional, em favor da qualidade de vida. (ABDALLA, 2010). Nesse cenário, surge o Programa Saúde na Escola, instituído pelo Decreto Federal n. 6286/2007, para promover a articulação de saberes, a participação dos educandos na construção e controle social das políticas públicas da saúde e educação, tendo como um dos públicos alvo, os estudantes da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica e da Educação de Jovens e Adultos. (BRASIL, 2007).

2.2 Programa Postural Educativo

A fisioterapia tem um papel importante na atuação preventiva, principalmente na avaliação e intervenção da saúde nas escolas através da conscientização e educação postural das crianças, jovens e adultos. Uma das definições de postura advém do Comitê de Postura da Academia Americana de Cirurgiões Ortopédicos, que diz:

[...] a postura habitualmente é definida como um arranjo relativo das partes do corpo. Boa postura é a condição de equilíbrio muscular e esquelético que protege as estruturas de sustentação do corpo contra lesões ou deformidades progressivas independentemente da atitude (p. ex., ereta, deitada, agachada, inclinada) na qual estas estruturas trabalham ou permanecem em repouso. Nessas condições, os músculos funcionam mais eficientemente e posições ótimas são proporcionadas para órgãos torácicos e abdominais. A má postura é uma relação defeituosa das várias partes do corpo e que produz maior sobrecarga às estruturas de sustentação na qual existe um equilíbrio menos eficiente do corpo sobre sua base de apoio. (POSTURE COMMITTEE OF THE AMERICAN ACADEMY OF ORTHOPAEDIC SURGEONS apud BRODY, 2015, p.202).

O trabalhador-estudante necessita ter um bom desempenho muscular para manter uma postura eficiente e padrões seguros de movimento durante sua jornada dupla de trabalho e estudo. Deve-se alertar que:

O fator humano implica o conhecimento das exigências e dos limites do funcionamento do corpo biológico. Nem todos os desempenhos são possíveis; a melhoria dos recordes encontra limites sobre os quais sem dúvida é possível obter-se progressos pela aprendizagem, sem que se possa, todavia, esperar saltos consideráveis. Por comparação aos progressos obtidos no domínio dos computadores no mundo das máquinas, o corpo funciona como um limite não ultrapassável. (DEJOURS, 2005, p. 95).

O alerta ao qual a citação acima se refere será promovido pelo programa postural educativo, numa ação pedagógico-preventiva de forma a proporcionar aos trabalhadores-estudantes uma maior consciência e conhecimento das posturas mais adequadas na dinâmica e estática corporal. O Programa Postural Educativo é uma forma que possibilita o sujeito a conhecer mais seu corpo, bem como, as maneiras adequadas de realizar as atividades de vida diária (AVDs) e também, como forma de prevenção de algias na coluna vertebral. A “Escola de Postura” no Brasil foi introduzida pelo médico José Knoplich em 1972, no Hospital Servidor Público de São Paulo, mas somente em 1998 foi publicada a primeira pesquisa sobre um programa da “Escola de Postura” no Brasil. (NOLL et al., 2014; CANDOTTI, 2011).

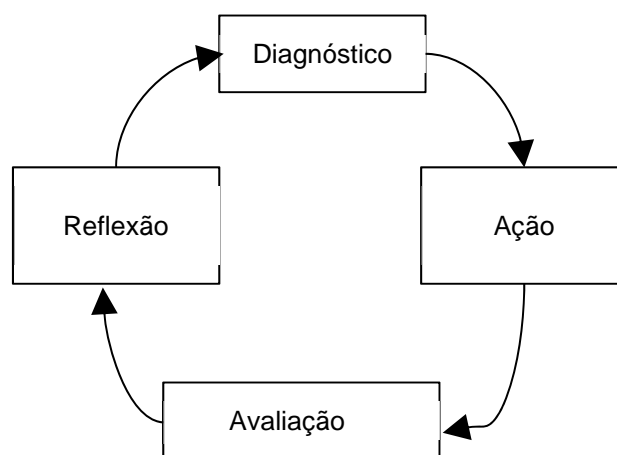
3. METODOLOGIA

Esta pesquisa será caracterizada por uma perspectiva qualitativa, utilizar-se-á de uma metodologia de pesquisa-ação, tendo como ponto de diagnóstico a realidade do conhecimento dos estudantes do PROEJA do CTISM sobre o tema educação postural e sua visão da própria postura corporal que se encontram. Para a reflexão da pesquisa seguir-se-á a orientação metodológica do materialismo histórico e dialético, que toma a dialética como lógica e teoria do conhecimento, especialmente as categorias metodológicas da práxis, da totalidade, da contradição e da mediação, pois são as categorias que “servem de critério de seleção e organização da teoria e dos fatos a serem investigados, a partir da finalidade da pesquisa, fornecendo-lhe o princípio de sistematização que vai lhe conferir sentido, cientificidade, rigor, importância”. (KUENZER, 2012, p. 62).

A metodologia da pesquisa-ação tem como definição “um tipo de pesquisa social com base empírica que é concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo e no qual os pesquisadores e os participantes representativos da situação ou do problema estão envolvidos de modo cooperativo ou participativo”. (THIOLLENT, 1992, p.14). Será utilizado o conceito de pesquisa-ação crítica, pois é uma pesquisa “que valoriza a construção cognitiva da experiência, sustentada por uma reflexão

crítica coletiva, com vistas à emancipação dos sujeitos e das condições que o coletivo considera opressivas”. (FRANCO, 2005, p.485). Tem-se que considerar duas dimensões na pesquisa-ação: a ação de produzir mudanças e a compreensão da pesquisa, sendo assim, os objetivos de melhorar a prática e a compreensão dos participantes, bem como, de envolver a participação dos integrantes no processo serão alcançados. (RICHARDSON, 2004). A pesquisa-ação prossegue com as etapas propostas por Richardson conforme Figura 1.

Figura 1 - Etapas da pesquisa-ação.



Fonte: (RICHARDSON, 2004, p. 151)

A pesquisa-ação terá como ação a realização de um programa postural educativo baseado na Escola Postural, a qual se pode definir “como um programa teórico-prático direcionado à prevenção de problemas posturais decorrentes de hábitos inadequados, frequentemente, relacionados a dores musculares e articulares”. (SOUZA, 2003, p.102). Através do programa postural educativo obtém-se a produção do conhecimento como práxis transformadora da realidade.

4. RESULTADOS

Este trabalho propõe uma pesquisa-ação baseada no estudo progresso do tema e proposição de ferramenta de coleta e análise de dados. Os principais resultados deste estudo não estão no campo quantitativo, mas sim, encontram-se no balizamento preliminar e preparação argumentativa, os quais possibilitam definir os meios necessários para alcançar os objetivos definidos. A fundamentação teórica apresentada permitiu contextualizar o problema, identificar a necessidade de inclusão do perfil do estudante trabalhador e propor uma metodologia

consistente para coleta de dados e análise sob o ponto de vista estatístico e qualitativo. Em março de 2018, conforme início do calendário letivo da Universidade Federal de Santa Maria, serão aplicados os questionários para diagnóstico da pesquisa-ação na turma do curso Técnico em Eletromecânica na modalidade PROEJA do Colégio Técnico Industrial de Santa Maria. Aplicar-se-á o questionário de avaliação de qualidade de vida SF-36, validado no Brasil por Ciconelli et al. (1999), e o instrumento de avaliação da postura corporal e dor nas costas (BackPEI), validado por Noll et al.(2013). A partir de abril será possível a pesquisa ingressar na fase de aquisição de dados e apresentar novos resultados, de forma a proceder à análise quanto a qualidade de vida, conhecimento da postura corporal e dor nas costas dos trabalhadores-estudantes do PROEJA do CTISM da UFSM.

REFERÊNCIAS

ABDALLA, Maria de Fátima Barbosa. Políticas de prevenção e de atendimento à saúde dos trabalhadores em educação. In: CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO - CONAE, 2010, Brasília. **Coletânea de textos**. Brasília: MEC, p.248-250, 2010.

ASSIS, Marisa de. Educação e a formação profissional na encruzilhada das velhas e novas tecnologias. In: FERRETTI, C.J. et al. **Novas tecnologias, trabalho e educação**. 16^a ed. Petrópolis, RJ: Vozes, p.189-203, 2013.

BARBOSA, Luís Guilherme. **Fisioterapia preventiva nos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho - DORTs: a fisioterapia do trabalho aplicada**. RJ: Editora Guanabara Koogan S.A., 2002.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Programa saúde nas escolas: legislação**. Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=8606-saudenaescola-decreto6286-pdf-1&category_slug=agosto-2011-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 22 nov. 2017.

_____. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Programa saúde nas escolas: saiba mais**. Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=16795. Acesso em 22 nov. 2017.

_____. MEC. **Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos**. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf2/proeja_medio.pdf . Acesso em: 22 nov. 2017.

CANDOTTI, CláudiaTarragô; ROHR, Jóice Elisa; NOLL, Matias. A educação postural como conteúdo curricular da educação física no ensino fundamental II nas escolas da cidade de Montenegro/RS. **Movimento**. Porto Alegre, v. 17, n. 03, p. 57-77, 2011.

CICONELLI, Rozana Mesquita, et al. Tradução para a língua portuguesa e validação do questionário genérico de avaliação de qualidade de vida SF-36. **Revista Brasileira de Reumatologia**. São Paulo, v. 39, n. 3, p. 143-150, 1999.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Fator humano**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FRANCO, Maristela Amélia Santoro. Pedagogia da Pesquisa-Ação. **Educação e Pesquisa**. São Paulo, v. 31, n. 3, p.483-502, 2005.

KUENZER, Acácia Zeneida. Desafios teórico-metodológicos da relação trabalho-educação e o papel social da escola. In: FRIGOTTO, Gaudêncio (Org.). **Educação e crise no trabalho**. 11. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012. P. 55-75.

LENOIR, Yves. Didática e interdisciplinaridade: uma complementaridade necessária e incontornável. In: FAZENDA, Ivani C. A. (Org.). **Didática e interdisciplinaridade**. 17. ed. Campinas, SP: Papirus, 2012. P. 45-75.

MEDINA, João Paulo Subirá. **O brasileiro e seu corpo: educação e política do corpo**. 3. ed. Campinas, SP: Papirus, 1991.

MIYAMOTO, Samira Tatiyama et al. Fisioterapia preventiva atuando na ergonomia e no stress no trabalho. **Rev. Fisioterapia**. São Paulo, v. 6, n. 1, p. 83-91, 1999.

NASCIMENTO, Antonio Dias, HETKOWSKI, Tânia Maria. (Org.), **Educação e contemporaneidade: pesquisas científicas e tecnológicas**. - Salvador: EDUFBA, 2009.

NOLL, Matias; VIEIRA, Adriane; DARSKI, Caroline; CANDOTTI, Cláudia Tarragô. Escolas posturais desenvolvidas no Brasil: revisão sobre os instrumentos de avaliação, as metodologias de intervenção e seus resultados. **Revista Brasileira de Reumatologia**. São Paulo, v. 54, n. 01, p. 51-58, 2014.

_____, et al. Back pain and body posture evaluation instrument (BackPEI): development, content validation and reproducibility. **International Journal Public Health**, v. 58, p. 565-572, 2013.

RAMOS, Lilian M. P. C. Contribuições de Marx, Engels e Gramsci para a análise da relação entre trabalho e educação na atualidade. **RETTA**, v. 1, n. 2, p. 31-47, 2010.

RICHARDSON, Roberto Jarry. Como fazer pesquisa ação. In: RICHARDSON, Roberto Jarry (Orgs.): **Pesquisa-Ação**. João pessoa: Editora Universitária/UFPB, p. 149-174, 2004.

SANTOS, Natasha Cordeiro dos, et al. Tecnologias aplicadas à promoção da saúde do trabalhador: uma revisão sistemática. **Rev. Bras. Med. Trabalho**. São Paulo, v. 15, n. 1, p. 113-122, 2017.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Rev. Bras. de Educação**. Campinas, v.12, n.34, p.152-180,2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v12n34/a12v1234.pdf>>. Acesso em: 26 maio 2017.

SOUZA, Robson Pequeno; et al. (Org.), **Teorias e práticas em tecnologias educacionais**. - Campina Grande: Eduepb, 2016.

THIOLLENT, Michel. **Metodologia da pesquisa-ação**. 5. ed. São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1992.

POSTURAL PROGRAM FOR THE PROEJA: PRACTICES FOR THE HEALTH OF WORKER-STUDENT

***Abstract:** The so-called "fourth industrial revolution" has application in practically all areas of knowledge, imposes the resumption of old questions and presents new challenges depending on the intrinsic relation between work, health and education. The health-seeking exercise at school and at work should be carried out in accordance with the needs of adequate coping strategies in order to improve the quality of life of student workers. In this context of transformation, where the intellectual aspect of knowledge construction is inserted, in the era of educational and labor technology, we question: - How to interact our body with technological evolution without acquiring bad postural habits? Promoting good posture habits is a process that acts to prevent and manage disease risks, contributing to occupational health, improving the interpersonal and organizational relationships of the school institution, in order to promote gains in intellectual and corporal productivity. It will be used a research-action methodology, based on an educational postural program, in addition to the proposition of a health promotion action, according to the thematic postural education for the student-workers of the National Program for the Integration of Education Professional with Basic Education in the Mode of Education of Young and Adults (PROEJA) of the Industrial Technical College of Santa Maria (CTISM). The work being proposed aims to relate new educational technologies to the aspect of occupational well-being. In this sense, it is sought to propose spaces of postural education to the student-workers of PROEJA of CTISM in a way to promote an increase in the quality of life and social and professional well-being.*

Keywords: Educational policies. PROEJA. Worker-student health. EPT.

MORTIFICAÇÃO DO EU PELO EXERCÍCIO LABORAL: UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE A RELAÇÃO ENTRE SUICÍDIO E TRABALHO

Souza, Tamara Aveline de¹ - tamara.aveline@yahoo.com.br
Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG
Av. Pres. Antônio Carlos, 6627 - Pampulha,
CEP 31270-901, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil

Corradi, Ariane Agnes² - arianecorradi@gmail.com
Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG
Av. Pres. Antônio Carlos, 6627 - Pampulha,
CEP 31270-901, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil

***Resumo:** O trabalho nas sociedades capitalistas assume dupla face, visto que possui potência tanto para edificar o homem quanto para adoecê-lo, e até matá-lo. A gestão de trabalho e suas condições são alguns dos aspectos fundamentais para configuração dos matizes do trabalho. A lógica neoliberal reforça um contexto de trabalho adoecedor e mortífero, sobretudo, ao proporcionar ambientes de competitividade e exacerbar o individualismo, culminando na precarização das relações. Assim, cada vez mais os trabalhadores estão expostos a contexto social, cultural e econômico que facilitam e, por vezes, promovem o sofrimento e solidão. Catalisando, deste modo, adoecimentos mentais pelo trabalho, podendo chegar ao extremo através do autoextermínio do trabalhador. Embora o adoecimento mental pelo trabalho seja reconhecido e legitimado em diferentes estudos e pelo Estado, o suicídio pelo trabalho ainda carece deste reconhecimento. Esta ilicitude implica na hiperpsicopatologização do fenômeno e, por conseguinte, na desresponsabilização das organizações. Logo, a relação estabelecida entre trabalho e suicídio ainda constitui um campo frágil e em desenvolvimento incipiente. Em vista disso, este ensaio teórico visa identificar as relações entre trabalho e o suicídio. A partir da concepção multicausal do fenômeno, a compreensão da relação entre trabalho e suicídio se faz possível. A morte pelo trabalho denuncia as mazelas do trabalho e revela a via*

¹ Mestranda em Psicologia Social

² PhD em Estudos do Desenvolvimento

mortífera que o trabalho é capaz de assumir. Assim, é compreendido que o suicídio pelo trabalho anuncia não apenas o impacto do trabalho à saúde mental do trabalhador, mas também e sobretudo a falência da gestão.

Palavras-chave: *Suicídio; Saúde Mental; Trabalho.*

1. INTRODUÇÃO

O trabalho apresenta uma diversidade de significados peculiares ao contexto socio-histórico e as características culturais e econômicas de cada sociedade. Nas sociedades capitalistas o trabalho assumiu uma condição de centralidade na vida das pessoas, que, em linhas gerais, pode ser observada através de quatro dimensões. A saber: a dimensão psicológica, social, econômica e a ontológica. A primeira denota que o trabalho constitui a identidade e a representação da subjetividade dos sujeitos. A segunda dimensão confere ao trabalho uma forma de sociabilidade humana. A dimensão econômica, por sua vez, concebe o trabalho como o principal meio de sustentação econômica e material. Já a quarta dimensão, a ontológica, trata o trabalho como a principal atividade que distingue os seres humanos dos demais animais (BARROS; OLIVEIRA, 2009).

A concepção do trabalho e sua organização passaram por várias transformações até alcançar o formato atual, no qual está reconhecido e legitimado o alcance multidimensional do trabalho na vida dos sujeitos. O modelo neoliberal foi catalizador para estas mudanças, responsáveis não apenas pelas transformações nos processos de trabalho, mas também nas relações e na composição da força do fazer laboral. Estas mudanças configuraram um quadro de subcontratação de mão de obra, ampliação da jornada de trabalho, precarização das condições e das relações de trabalho, além de promover o aumento do desemprego. Este contexto potencializa o desenvolvimento de sofrimento psíquico aos trabalhadores, além de doenças, acidentes e até suicídios (CECCOM et. al., 2014). Este sofrimento subjetivo é, ainda, intensificado pelo caráter individualista e competitivo que atravessa a ideologia neoliberal no contexto do trabalho. Nesta conjuntura estão minimizados os laços solidários, prevalecendo, assim, a solidão dos trabalhadores mesmo inseridos em um coletivo (NETTO, 2011).

Estas colocações configuram a dupla face do trabalho. Este que ao mesmo tempo em que é central na vida das pessoas, promove condições de sofrimento e potencializa o adoecimento físico e mental, levando, inclusive à morte de si (SANTOS et al., 2010). Apesar do reconhecimento de ambas as faces este estudo se atentará, sobretudo, pela via adocedora e mortífera que o trabalho é capaz de assumir. Visto o aumento sistemático da somatização, medicalização, licença médica, internação hospitalar, aposentadoria por invalidez e suicídio no Brasil e no mundo (CECCOM et. al., 2014).

No Brasil este aumento produz um alerta acerca do impacto do trabalho à saúde mental do trabalhador. E, em certa medida, denuncia as condições precárias de trabalho, os baixos salários, à dificuldade no transporte, os longos trajetos e a falta de equipamentos urbanos que configuram a realidade nacional. (CECCOM et. al., 2014).

Em vista disso, este ensaio teórico foi desenvolvido com o objetivo de discutir a relação possível entre o suicídio e o trabalho no Brasil, dando visibilidade, assim, a esta temática tradicionalmente negligenciada nas políticas públicas do país (FREITAS, 2011).

2. METODOLOGIA

Este trabalho foi desenvolvido no formato de um ensaio teórico. Trata-se de uma produção de saber assentada na criticidade e cuja proposta está alicerçada na promoção de reflexividade do leitor acerca da temática em estudo. Para Meneghetti (2011)

O ensaio é um meio de análise e elucubrações em relação ao objeto, independentemente de sua natureza ou característica. A forma ensaística é a forma como são incubados novos conhecimentos, até mesmo científicos ou pré-científicos. Não é instrumento da identidade entre sujeito e objeto, mas é meio para apreender a realidade, por renúncia ao princípio da identidade (MENEGETTI, 2011 p. 323).

Para alcançar o objetivo proposto a partir do formato ensaístico e, assim, promover conhecimento teórico sobre a temática neste estudo, foi realizado um levantamento bibliográfico das produções científicas indexadas à periódicos online que tratasse diretamente da relação entre as temáticas “trabalho” e “suicídio”. Por meio desta busca foi possível identificar as relações possíveis entre os dois conceitos e, ademais, compreender o discurso vigente no Brasil acerca do suicídio pelo trabalho.

3. RESULTADO

Estima-se que o suicídio seja a segunda maior causa de morte entre jovens de 15 a 29 anos no mundo, sendo registrado por ano mais de 800 mil suicídios. No Brasil, especificamente, o suicídio é a quarta maior causa de morte entre jovens desta mesma faixa etária. Anualmente são registrados 11 mil casos no país, número crescente desde a última década (Organização Mundial da Saúde - OMS, 2014). De acordo com o Ministério da Saúde (2017) as tentativas de autoextermínios e as lesões autoprovocadas passaram a ser notificadas de forma compulsória nos serviços de saúde desde 2011. Entre 2011 e 2016 foram notificados 176.226 casos de lesões autoprovocadas, dentre as quais 27,4% configuraram tentativas de suicídio.

Em linhas gerais, as explicações para o suicídio são marcadas por duas concepções, a concepção individualista e a societal. A primeira, a concepção individualista, sustenta o pressuposto de que o ato voluntário de matar a si mesmo estaria associado a transtornos mentais individuais (BASTOS; GONDIN, 2010). Ao encontro desta via de análise do fenômeno Bertolote et al. (2004) apud Bastos e Gondin (2010) colocam que 90% dos casos de pessoas que cometem suicídio possuem um transtorno mental de base associado. Segundo os autores, os transtornos de humor representam 30,2% dos casos; os transtornos relacionados ao uso abusivo de substâncias psicoativas representam 17,6%; seguida da esquizofrenia 14,1% e dos transtornos da personalidade 13%.

Por outro lado, a concepção societal atribui a causalidade das motivações para o suicídio às condições ambientais e contextuais. Trata-se de uma decisão de não psicopatologizar o problema, o que responsabiliza apenas o sujeito e seus modos de subjetivação. A concepção societal, ao contrário, busca reconhecer e enfatizar o fenômeno pelos processos de organização e gestão do trabalho cujo indivíduo está submetido. O risco desta perspectiva está em eliminar os fatores individuais a favor da maximização dos fatores do ambiente (BASTOS; GONDIN, 2010).

Estas concepções trazem contribuições distintas para o estudo da temática e seu uso complementar para o estudo da relação entre o suicídio e o trabalho mostra fundamental. Assim, é pretendido neste estudo fazer uso complementar das duas concepções, uma vez que juntas elas marcam as explicações do suicídio como um complexo fenômeno multicausal (BASTOS; GONDIN, 2010).

Em concordância com esta perspectiva que reconhece os aspectos multicausais do autoextermínio, Jardim (2011) discorre sobre o adoecimento mental pelo trabalho a fim

de identificar a maneira como este adoecimento pode produzir comportamentos de autoagressão, chegando ao suicídio. Para melhor compreensão desta afirmação, a autora produz saber sobre o desenvolvimento da depressão. A depressão, por vezes nomeada como o “mal do século XXI”, manifesta-se como “uma das reações a perdas e a ameaças de perda, seja de emprego ou de um contexto social estruturante, que podem induzir à fragmentação da identidade psíquica” (p. 1).

Discutir a depressão dentro do contexto das peculiaridades do mal-estar contemporâneo no trabalho implica em jogar luz à realidade atual, na qual cada vez mais trabalhadores se submetem a ameaças e a pressão no ambiente para preservar sua atividade laboral. Esta constante exposição a um ambiente hostil configura condições de trabalho catalizadoras para o desenvolvimento de doenças psíquicas, tais como a depressão. A depressão, desenvolvida pelas condições de trabalho, impactará a vida do trabalhador não apenas na sua atividade de trabalho, mas também no contexto familiar e conjugal. Trata-se, portanto, de um transtorno de humor que assume proporções multidimensionais na vida dos trabalhadores, produzindo reflexo na maneira como este se relaciona com o outro e se coloca no mundo. Não atoa este adoecimento tem sido associado diretamente ao suicídio, alcançando a maior taxa de prevalência dentre todos os transtornos psíquicos (JARDIM, 2011).

Apesar de Jardim (2011) apontar com clareza a relação entre o trabalho e suicídio, ao descrever como o trabalho pode gerar o adoecimento mental e como este pode levar à morte de si, ainda há uma grande fragilidade em sustentar esta relação direta. Como consequência o trabalhador é responsabilizado por seu sofrimento psíquico e, assim, assume como características da sua personalidade elementos que, muitas vezes, são culturais, sociais e históricos (NETTO, 2011).

Em vista disso, é necessário reconhecer que o contexto atual, além de tratar como tabu a suicídio e reforçar a invisibilidade do fenômeno, promove a expropriação da capacidade intelectual e emocional do trabalhador (HELOANI, 2011; FREITAS, 2011). Apesar disso, há dois contextos cujo reconhecimento da relação entre a morte de si e o trabalho torna-se mais evidente. A saber: o suicídio no ambiente do trabalho e o suicídio induzido pelas violências sofridas pelo assédio moral (HELOANI, 2011; SOARES, 2011).

Para Heloani (2011) os suicídios relacionados ao trabalho tornam-se mais evidentes quando ocorridos no próprio local de trabalho. Segundo Gomide (2013), o

suicídio no local do trabalho anuncia o ponto de degradação e a precariedade das relações de trabalho. Para esta autora:

O ato suicidário de um trabalhador no seu local de trabalho revela uma mensagem brutal, além de expressar a máxima encontrada nas sociedades ultraindividualistas, qual seja a de que a vida matável, perpetrada pela lógica do sacrifício individual e encontrada nos inúmeros exemplos de vidas descartáveis, é fator integrante para o funcionamento da economia mundial – ou o sujeito se adapta às condições de desumanização ou morre (HELOANI, 2011, p. 384).

Este fenômeno, ao encontro da lógica neoliberal, é sustentado pelo discurso de metas e avaliações individuais, que, por sua vez, configura uma cobrança incessante e cada vez maior sobre o trabalhador (GOMIDE, 2013).

O suicídio no ambiente do trabalho evidencia um contexto alarmante, cujos efeitos deletérios do trabalho à saúde mental são anunciados a todos os atores sociais que compõem a campo laboral. Trata-se de uma condição, que por chegar ao extremo, denuncia a responsabilidade do trabalho e da organização pelo ato. Neste contexto, o autoextermínio é compreendido como acidente de trabalho, cabendo ao empregador provar o contrário. Ou seja, trata-se de uma interpretação que *à priori* já relaciona o ato ao trabalho, antes mesmo que se saiba das condições sociais e psíquicas antecedentes do trabalhador (NETTO, 2011).

Assim, ainda que de forma tímida e incipiente, é reconhecido que a organização do trabalho é capaz de desapropriar o sentido da vida, como ressalta Sauaya e Cohen (2011). Trata-se de um quadro de práticas de exploração e alienação; E, muitas vezes, trata-se também um quadro de resignação por parte dos trabalhadores já adoecidos e fragilizados por estas práticas (GOMIDE, 2013).

Várias são as práticas que levam à vulneração do eu, mas dentre elas há um importante destaque ao assédio moral. Para Sauaya e Cohen (2011) o assédio moral é configurado como uma violência psíquica, cuja expressão se dá pelas “exigências desmesuradas, tensões, perseguições, falta de reconhecimento, falta de mobilidade na cadeia de promoção, imposições, abuso de poder, controle persecutório, entre outras estratégias” (p.168).

A prática do assédio moral pode ser analisada em três dimensões, quais sejam: o medo, a competitividade e a responsabilidade. O medo que se configura por meio do terror em perder o emprego, condição que dá expressão ao pânico e à angústia. A competitividade cria condições de rivalidade e confrontação, de modo tal que o outro

passa a ser visto como inimigo. Já a responsabilidade que se constitui a partir da construção da autoimagem correspondente àquela acusada pelo abusador (SAUAYA; COHEN, 2011).

O resultado desta exposição sistemática e contínua ao acosso frequentemente está no desenvolvimento de fobias, ansiedade, pânico, indiferença, desinteresse, fadiga, depressão e sentimento de inutilidade. O assédio moral no trabalho atenta contra a dignidade e integridade física e psíquica do trabalhador, conduzindo ao sofrimento, ao adoecimento e, quiçá, ao suicídio laboral (SAUAYA; COHEN, 2011).

Esta realidade, por vezes, não é reconhecida pelas organizações, visto que vai de encontro aos seus interesses. Assim, os suicídios laborais induzidos pelo assédio moral ou pelo adoecimento mental pelo trabalho continuam sendo relacionados apenas com a vida privada dos trabalhadores (SANTOS et. al., 2010). Condição já sinalizada por Bastos e Gondin (2010), ao ressaltar a prevalência das concepções individualistas no estudo da temática.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Seja motivado por condições individuais ou sociais, o trabalhador que tenta o autoextermínio ou que chega efetivamente à passagem ao ato expressa um grito de socorro que precisa ser respondido direta e imediatamente (BASTOS; GONDIN, 2010). Os profissionais de saúde são os trabalhadores mais qualificados para atender a este pedido de socorro. Em vista disso, o Ministério da Saúde (2014) tem direcionado esforços para subsidiar tecnicamente os profissionais de saúde para promoção da saúde mental e prevenção do suicídio, através de ações, programas e políticas. Estes são esforços fundamentais e que oferece visibilidade para o fenômeno como um problema de saúde pública (SANTA; CANTILINO, 2016). Contudo, ainda há a necessidade em ampliar as discussões e ações vigentes, incluindo os atravessadores sociais, culturais e econômicos que contribuem para a ocorrência deste fenômeno.

Não atoa há estudos que já comprovam o aumento da mortalidade por autoagressão entre trabalhadores em momentos de crise econômica (CECCON et. al., 2014). Fato que anuncia e reitera o suicídio como fenômeno multideterminado, concepção fundamental para compreender o significado das mortes, ou do adoecimento de trabalhadores, a partir da gestão praticada nas empresas (SANTOS et. al., 2010).

Em vista disso, junto aos autores Santos et. al., (2010), questiono: que trabalhos são estes que não só adoecem, mas também matam? A este trabalho é necessário voltar os olhos e a partir daí promover intervenções e ações em saúde que possam operar mudanças efetivas na qualidade de vida dos trabalhadores.

Por fim, este breve ensaio teórico conclui que promover a saúde do trabalhador é oferecer condições para o desenvolvimento do trabalho criativo, produtivo e prazeroso (SANTOS et. al., 2010). Condição esta fundamental para prevenção do suicídio pelo trabalho.

REFERÊNCIAS

- BASTOS, A. V. B.; GONDIM, S. M. G. Suicídio e Trabalho: Problemas Conceituais e Metodológicos que Cercam a Investigação dessa Relação. **Rev RAC**. v. 14, n. 5, p. 939-948. 2010.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Agenda estratégica de prevenção do suicídio**. Brasília: DF. 2017.
- CECCOM, R. F. et al. Suicídio e trabalho em metrópoles brasileiras: um estudo ecológico. **Rev Ciência e Saúde Coletiva**. v. 19, n. 7, p. 2225-2240. 2014.
- FREITAS, M. E. Suicídio, um problema organizacional. **Rev GV Executivo**. v. 10, n. 1, p. 54-57. 2011.
- GOMIDE, A. P. A. Notas Sobre Suicídio no Trabalho à Luz da Teoria Crítica da Sociedade. **Rev Psicologia, Ciência e Profissão**. v. 33, n. 2, p. 380-395. 2013.
- HELOANI, R. Quando alguém se mata no trabalho, o que está querendo dizer? Ed Matsunaga. In: BARRETO, M. et al. **Do assédio moral à morte de si**: significados sociais do suicídio no trabalho. 249-277. 2011
- JARDIM, S. Depressão e trabalho: ruptura de laço social. **Rev Brasil e Saúde Ocupacional**. 123 (36) 84-92. 2011.
- MENEGHETTI, F. K. O que é um Ensaio-Teórico? **Rev RAC**. 15(2) 320-332. 2011.
- NETTO, N. B. A morte proibida do trabalhador – Análise histórico-social das relações entre suicídio e trabalho. In: BARRETO, M.; BERENCHTEIN NETTO, N.; PEREIRA, L. B.. **Do assédio moral à morte de si**: significados sociais do suicídio no trabalho. São Paulo: Matsunaga, 2011. P. 123-163.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Relatório Mundial sobre Suicídio**. OMS, 2010.

SANTA, N. D.; CANTILINOI, A. Suicídio entre médicos e Estudantes de medicina: revisão de Literatura. **Rev Brasileira de Educação Médica**. v.40, n. 4, p. 772-780, 2016.

SANTOS, M. A. F. et al. 2010. Relações entre Suicídio e Trabalho: Diferenças Epistemológicas e (Im)possibilidade de Diálogo. **RAC**. v. 14, n. 5, p. 956-967, set./out. 2010.

SAUAYA, D; COHEN, E. O enigma do suicídio no mundo do trabalho. In: BARRETO, M.; BERENCHTEIN NETTO, N.; PEREIRA, L. B.. **Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho**. São Paulo: Matsunaga, 2011. P. 163-175.

MORTIFICATION OF SELF FROM LABOR: A THEORETICAL STUDY ABOUT A RELATION BETWEEN SUICIDE AND WORK

***Abstract:** Labor in capitalist societies assumes a double side, considering that it has the potential to edify a person as much as it has the potential to sicken or even kill. Work management and its conditions are some of fundamental aspects to configure these nuances. By providing competitive environments and exacerbating individualism, the neoliberal logic reinforces a sickening and pestilent context for work, culminating in the precariousness of relations. Therefore, workers are increasingly being exposed to a social, cultural and economic context that facilitates and promotes suffering and solitude. Thus, catalyzing mental sickness caused by work, and in extreme cases causing suicide. Even though mental sickness cause by work is recognized and legitimized in many studies and by the State, suicide caused by work still lacks this recognition. This unlawfulness implies in the individualization of suicides and, therefore, the lack of responsibility of the organizations. Ergo, the established relation between work and suicide still constitutes a developing field of study. Then, this theoretical essay intends to identify the relation between work and suicide. Death caused by labor denounces the harmfulness of work and reveals the deadly facet that work is capable of assuming. Therefore, it's understood that suicide caused by labor advertises the impact of work on the mental health of the worker and the decadence of management.*

Keywords: *Suicide; Mental Health, Work.*
