

## **GT 11 – 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**

Alzira Mitz Bernardes Guarany; Andreza da Silva Lopes  
Trabalho do(c)ente: os efeitos das mudanças na educação superior pública na vida e saúde dos docentes

Denise Nunes de Barros; Luiz Carlos Honório  
*Burnout* e comprometimento organizacional: estudo com bombeiros militares no rompimento da barragem do Córrego do Feijão – Brumadinho – Minas Gerais

Grasiela Aparecida Coura Querobino Alvarenga; João Mauro Lacerda Santos; Rahysa Gomes Rudio  
Uma contribuição da engenharia de segurança do trabalho para a qualidade de vida e instrumento motivacional no meio organizacional

Janaina Martins dos Reis; Luciano Pereira Zille  
O trabalho dos caminhoneiros nas estradas brasileiras

Janaina Martins dos Reis; Wendel Alex Castro Silva; Luciano Zille Pereira  
Psicodinâmica do trabalho: um estudo bibliométrico de análise de citação e cocitação

Jussara Bueno de Queiroz Paschoalino; Maria Auxiliadora Monteiro de Oliveira; Amauri Carlos Ferreira  
O trabalho e o adoecimento docente

Maria Luíza Fernandes Fonseca; Davidson Passos Mendes  
Possibilidades e (Im)possibilidades de regulação dos funcionários dos serviços de higienização e limpeza frente aos riscos no setor da hemodiálise de um hospital interiorano

Mussa Abacar; Gildo Aliante; Maria da Conceição Mauricio Salé  
Fontes de estresse no trabalho em formadores de um Instituto de Ciências de Saúde em Moçambique

Patrícia Aparecida Gomes Pascoal; Davidson Passos Mendes

As (Im)possibilidades de Gestão de Saúde e Segurança na atividade assistencial ao paciente psiquiátrico no Hospital Nossa Senhora das Dores

Poliane de Oliveira Moreira; Luiz Carlos Honório

*Bournout*: avaliação da propensão à síndrome em enfermeiros que atuam nos serviços de urgência e emergência de um hospital público de Belo Horizonte

Wendel Expedito Batista Martins; Maria das Dores Saraiva Loreto

O cenário do trabalho do policial militar: espacialização e reflexos no adoecimento funcional

### **Apresentação em Pôster**

Leandro de Moraes Franco; Roberto Alexandre Braga Gontijo; Carolina Costa Resende

Promoção e saúde e qualidade de vida no ambiente laboral para trabalhadores com diversidade funcional: Projeto Funed +.

---

## **TRABALHO DO(C)ENTE: OS EFEITOS DAS MUDANÇAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR PÚBLICA NA VIDA E SAÚDE DOS DOCENTES**

doi: 10.47930/1980-685X.2020.1101

**GUARANY, Alzira Mitz Bernardes**<sup>1</sup> – aguarany@gmail.com

UFRJ, Escola de Serviço Social

Avenida Pasteur, 250 – Fundos – Campus Praia Vermelha

22.290-040 - Rio de Janeiro - RJ, Brasil

**LOPES, Andreza da Silva**<sup>2</sup> – andreza-lobes@hotmail.com

ENSP – FIOCRUZ/RJ

R. Leopoldo Bulhões, 1480 - Manguinhos –

CEP 21041-210 – Rio de Janeiro - RJ, Brasil

***Resumo:** Desde a crise capitalista de alcance mundial ocorrida no final nos anos 70, a educação tem chamado a atenção do mercado como área capaz de promover a valorização do capital e a realização de lucros, inclusive no Brasil. Na educação superior pública, para responder às necessidades do mercado e do capital investido adotou-se alterações estruturais que garantissem, entre outras coisas, menor custo e maior produtividade. As políticas neoliberais e o gerencialismo promoveram profundas mudanças no ambiente e processos de trabalho dos docentes, provocando impactos na saúde destes profissionais (GUARANY, 2014 e 2020). Em 2015 a docência ficou entre as vinte ocupações com maior número de afastamentos e falecimento por doença relacionada ao trabalho (DIEESE, 2016). Trazemos aqui os resultados de uma investigação sobre as mortes dos docentes ativos de uma universidade federal que vieram a óbito entre os anos 1995 a 2016. Identificamos 95 professores que morreram neste intervalo de tempo e assinalamos a precocidade (IBGE, 2018) das mortes, com 42% na faixa etária de 50 anos. Distinguimos ainda as patologias que parte deles apresentou antes do óbito: daqueles que antes entraram de licença médica, 68% desenvolveram neoplasia maligna. O estresse é um dos fatores de desencadeamento do câncer, pois segundo Neme (2005) há uma relação indissolúvel entre mente e corpo, e a neoplasia maligna é determinada por profundas relações ambientais, além das genéticas e imunológicas. Reações emocionais, associadas às condições concretas de vida engatilham respostas fisiológicas que reduzem as defesas naturais do organismo (CABRAL, 1997).*

---

<sup>1</sup> Doutora em Serviço Social pela ESS/UFRJ.

<sup>2</sup> Residente na ENSP.

*Palavras-chave: Trabalho docente. Neoliberalismo. Saúde docente. Educação superior pública.*

## 1. INTRODUÇÃO

A educação vem chamando a atenção do mercado e dos investidores como área capaz de promover a valorização do capital desde a crise capitalista de alcance mundial ocorrida no final no início dos 70, pois se mostrou eficiente para a realização de lucros.

No Brasil também não foi diferente. Quando a crise aqui chegou, no final dos anos 80, os investimentos foram buscar áreas ainda pouco exploradas, dentre elas a educação (GUARANY, 2014 e 2020), promovendo diversas mudanças em seus marcos legais e de gestão, especialmente na superior pública. Para garantir a realização de lucro e/ou valorização do investido, foram necessários diversos ajustes na legislação e nas formas de gestão, o que gerou, dentre outras consequências, algumas nefastas para a vida e saúde dos trabalhadores da área.

Enquanto área de investimento, a educação superior se revelou tão “proveitosa” para o capital privado, que de acordo com o CENSO do MEC de 2017, em 2016 as instituições privadas de ensino já respondiam por quase 90% do mercado. Na esfera da educação superior pública tivemos a promulgação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI, que atrelou a liberação de verbas ao atingimento de metas e trouxe para as instituições federais de ensino superior o gerencialismo, como forma de gestão.

O processo de sofrimento psíquico e o adoecimento são fenômenos complexos e multifatoriais, no qual o trabalho tem comparecido cada vez mais como fator promotor ou agravador do quadro. Antunes e Praun (2015) apontam que vivemos em uma sociedade de adoecidos e os números do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) comprovam isto: só entre os empregados formais da iniciativa privada foram concedidos 2 milhões de auxílios doença em 2017! As mudanças efetuadas no mundo do trabalho conforme a cartilha (ultra)neoliberal tem forjado, dentre outras coisas, trabalhadores adoecidos física e mentalmente, com rebatimentos nas suas vidas e saúde, particularmente nos trabalhadores da educação, inclusive nos professores.

Na esfera da educação superior pública, desde os anos 90 a lógica mercantil assim como as corporações e o capital privado consolidaram sua presença nas universidades públicas. Seja a partir da cobrança de pagamento para realização de alguns cursos oferecidos para a sociedade

civil ou para empresas, seja pela construção de instalações nos *campi* públicos, ou ainda através do financiamento de pesquisas para a iniciativa privada. Todas ações e iniciativas em conformidade com orientações de entidades financeiras internacionais, mas que colidem com os valores que regem as universidades públicas desde a Constituição de 88, quais sejam a gratuidade de seus serviços à sociedade, assim como fragilizam sua autonomia.

Tivemos também a imposição de novos processos de trabalho, de formas de gestão inspirados no gerencialismo já adotado na iniciativa privada, todos alinhados com as necessidades do capital lá investido e com o mercado, o que acabou por impor exigências e condições de trabalho não necessariamente ideais para os serviços públicos, pois passam a ser regidas pelo valor de troca e pela busca do menor custo e maior produtividade, ao invés de se pautar no valor de uso para a sociedade. Todo este cenário acabou por provocar rebatimentos negativos na saúde dos seus profissionais, já fragilizado por outros fatores presentes na vida moderna.

Desde 2013 temos nos dedicado a pesquisar os efeitos destas mudanças sobre a saúde mental e física dos docentes do ensino superior público. Em um estudo de casos múltiplos realizado em uma instituição federal de ensino – IFE do Rio de Janeiro, na qual buscamos ouvir professores com posicionamentos diferentes diante deste novo cenário na esfera educacional, os mesmos apontaram alguns elementos presentes em seus cotidianos como responsáveis pela piora de sua saúde, assim como por sofrimento psíquico. Dentre eles foram citados a intensificação do ritmo de trabalho, a precarização das condições e dos contratos de trabalho, assim como a competitividade entre os pares, que deixou de ser conjuntural e passou a ser estrutural.

À época, um dos professores entrevistados nos convocou a retornar a sua unidade acadêmica para investigar o porquê seus colegas estavam morrendo tanto: “[...] várias pessoas que morreram [...] é, infarto, câncer [...] recentemente um colega meu [...] teve infarto porque teve que fazer monte de coisas e a vida dele termina sendo assim, comer rapidamente e tal... Tudo corrido” (GUARANY, 2014, p. 222). Foi somente em 2017 que conseguimos atender este apelo. Em verdade realizamos um levantamento nos arquivos da Universidade para averiguar quantos docentes ativos haviam morrido entre os anos de 1995 a 2016.

Este intervalo de tempo é finalizado em 2016 porque começamos a negociar com a universidade o acesso aos dados em 2017, e começa em 1995 porque entendemos que 5 (cinco) anos da adoção formal da estratégia neoliberal no Brasil seria tempo suficiente para

consolidar alguma consequência na vida dos brasileiros. A precarização das instalações e dos equipamentos de muitas IFES em função do contingenciamento de verbas, a adoção de novas formas precárias de relações de trabalho, a consolidação do gerencialismo como forma de gerir seus trabalhadores, dentre outras medidas alteraram não só o perfil de adoecimentos dos professores, como degenerou sua qualidade de vida, levando alguns a adoecimentos que resultaram em óbitos precoces enquanto estavam na ativa.

Apresentamos aqui os resultados encontrados nesse levantamento documental. Tendo como base a teoria social crítica marxiana e marxista, na perspectiva de totalidade e complexidade, apresentamos este novo contexto da educação superior pública brasileira, atravessado por determinações políticas, econômicas e até ideológicas.

A análise dos óbitos foi feita utilizando variáveis como gênero, idade, tempo de serviço na IFES pesquisada, unidade acadêmica dos docentes e causa mortis, já que tivemos o intento de traçar um perfil dos que vieram a óbito, bem como identificar alguma pista que nos ajudasse a compreender estas mortes. Apenas uma das variáveis, a *causa mortis*, ainda não nos foi possível acessar. De qualquer forma, buscando nos aproximar o máximo possível do fenômeno, procuramos saber se os que morreram haviam, anteriormente, se afastado do trabalho por doença. Este levantamento secundário nos revelou um cenário mais grave do que pensávamos a princípio.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

A educação no Brasil, assim como em todos os países capitalistas, sempre manteve uma relação estreita com os interesses do capital, contudo esta aproximação se aprofunda e se intensifica a partir da crise estrutural que se abateu sobre os países capitalistas ocidentais a partir dos anos 60 nos países centrais e final dos 80 no país.

Se antes esta associação ocorria em função da contribuição da educação na produção (formação de mão de obra) e reprodução do capitalismo (difusão e consolidação dos ideais e valores das classes dominantes e manutenção do seu *status quo*), a partir da supracitada crise ela é alçada ao status de área de produção de lucro e valorização, e, portanto, de interesse para o capital e para seus investimentos, o que se traduziu em um crescente processo de empresariamento e mercantilização da área.

Contribuiu fortemente para esta mudança a orientação passada por organismos financeiros internacionais. Em 1995 o Banco Mundial divulgou um Relatório intitulado “La enseñanza superior Las lecciones derivadas de la experiencia”, no qual apresenta um profundo diagnóstico acerca da educação superior dos países periféricos e emergentes. Nele, o Banco anuncia a existência de uma crise na educação superior destes países sem precedentes, e indica o aumento da presença da iniciativa privada neste nível da educação como única saída para superar este momento.

Nas instituições públicas de ensino superior a entrada do capital privado ocorreu de diferentes formas. Tivemos a concessão de espaços para que empresas construíssem seus laboratórios, algumas unidades acadêmicas contaram com financiamento de pesquisas, cursos pagos foram oferecidos às empresas e à sociedade civil<sup>3</sup>. Grande parte destas ações se deu com vistas a complementar o orçamento, que vem sendo esvaziado<sup>4</sup> desde a assunção do neoliberalismo e da educação privada como uma das estratégias do atual estágio do capitalismo. Todo este movimento promoveu profundas mudanças na área, dentre elas a adoção do gerencialismo, que levou para dentro das IFES o mesmo tipo de gestão praticado na iniciativa privada. Sob o discurso da “modernização”, imputou um ritmo de maior produtividade, sem respeito ao tempo de produção do conhecimento, que é diferente nas diversas áreas, assim como também adotou, majoritariamente, como se produção de ciência pudesse se comparar à manufatura de bens mercantis.

A educação passou a combinar suas funções de produção e reprodução social, com a de funcionar como um dos *locus* de realização de lucro e valorização do capital. A adoção no Brasil da lógica neoliberal, a defesa pela racionalização e modernização do Estado e as instituições públicas, assim como a entrada do capital privado na área, exigiu que se adotassem ações de monitoramento, de forma que o investimento realizado na área pudesse se acompanhar e pudessem ser estrategicamente garantido os lucros e o retorno do mesmo.

Além de atentar contra a lógica de instituições que produzem ciência, igualando-a a uma fábrica, este novo cenário ainda atenta contra o fundamento que deve reger os serviços públicos e as políticas sociais, que devem atender os interesses da sociedade e as demandas da população. As diretivas impostas, dentre elas a de se buscar maior produtividade, com o

---

<sup>3</sup> O ano de 2019 tem sido marcado pela pressão que o Governo Federal vem fazendo para aprofundar esta relação e ampliar a entrada do capital privado nas instituições federais de ensino superior.

<sup>4</sup> O orçamento da educação superior passou de 13 milhões em 2015 para menos de 6 milhões em 2018 (ANDES, 2018).

menor custo possível, só tem como preocupação uma planilha financeira barateada e produtos “vedáveis”, conforme nos aponta Guarany (2014):

- produções que tenham valor de troca: que suas pesquisas e cursos interessem a agentes econômicos do mercado;
- projetos de pesquisa não são avaliados somente pelo que contribuirão para o avanço da ciência, nem para a melhoria da vida na sociedade, mas também pelos custos de produção e pela relação custo/benefício;
- que tenham um bom quantitativo de frentes de divulgação dos seus resultados, como número de artigos e trabalhos científicos produzidos e publicados, não importando tanto a qualidade destas publicações<sup>5</sup>.

Este novo paradigma na área da educação acabou ocasionando consequências nefastas tanto na qualidade dos serviços prestados, como na saúde dos trabalhadores, inclusive dos docentes.

O fundo público deixa de priorizar o financiamento das políticas públicas, entre elas a educação, e passa a ser destinado, especialmente para apoiar a iniciativa privada.

A despeito da resistência do movimento organizado dos trabalhadores, junto com outras mobilizações representativas da comunidade acadêmica, o gerencialismo e os valores neoliberais se aprofundaram e se consolidaram no universo das IFES, impondo sua métrica e sua lógica. Ainda hoje este embate está posto, pois ainda persistem no contexto acadêmico os que defendem a autonomia universitária, fundamental para a existência das universidades, e àqueles que apoiam a “modernização e a racionalização” neoliberais através de parcerias cada vez mais estreitas com a iniciativa privada como forma de garantir uma ciência moderna, produtiva e atual.

Os imperativos do ideário neoliberal e do gerencialismo colidem com o fazer científico e acadêmico, na medida em que suas políticas e ações decretam às universidades públicas o tempo acelerado de produção, o decréscimo de investimentos, o que termina por intensificar o ritmo de trabalho, incompatível com diversas áreas e pesquisas, consoma a precarização dos espaços e equipamentos, agenciam a precarização da carreira docente para baratear a planilha financeira, aumentam o número de alunos nas turmas para aumentar a produtividade, dentre

<sup>5</sup> Temos assistido instituições científicas denunciando pesquisadores que plágiam trabalhos, forjam resultados e se debruçam em temas irrelevantes para a sociedade, pois sua preocupação é manter alto o quantitativo de publicações. Para saber mais ver Guarany (2014), Fraude e plágio em pesquisa e na ciência: motivos e repercussões, Marta Sauthier\*; Antonio José Almeida Filho\*\* ; Mariana Pereira Matheus\*\*\* e Patrícia Matheus Lopes da Fonseca, Rev. Enf. Ref. serIII n.3 Coimbra mar. 2011.

outras mudanças que foram promovidas pela cartilha neoliberal aplicada ao ensino superior público, levando riscos à toda comunidade acadêmica que se expressam no aumento da presença e da vivência do sofrimento psíquico, passando pelo adoecimento e até mortes entre aqueles que ainda encontram-se em atividade.

Os dados de um estudo realizado pela UNESCO (2005) mostram que a associação entre a atividade docente e sofrimento antes da assunção do neoliberalismo tinha outro perfil. Eram, em sua maioria absoluta, consequência do uso excessivo e inadequado da voz, uso do giz no quadro negro ou do fato de permanecerem em pé durante longos períodos, por exemplo.

Desde a entrada da lógica mercantil e empresarial na educação superior pública, somada ao gerencialismo que passaram a pautar a gestão do trabalho e do cotidiano laboral educacional, o sofrimento e o adoecimento também passaram a ser causados pelo processo de trabalho dos docentes, que ficou mais racionalizado e intensificado, com redução da autonomia do professor. Sem falar na precarização da infraestrutura e na competição por recursos e editais que se instituiu entre os pares, não mais de forma pontual, mas que passou a se colocar de forma estrutural nos ambientes de trabalho. Todos os elementos colaborando para a degeneração da saúde do professor.

Enquanto política de Estado a adoção destas mudanças ocorreu em todos os níveis da educação. Em princípio começou no ensino fundamental e médio, contudo na educação superior este processo se deu de forma mais ampliada somente na década de 90, já sob o patrocínio da bandeira neoliberal.

Sob a justificativa de universalizar e democratizar o acesso do estudante de baixa renda ao ensino superior, duas políticas estimularam e promoveram o aumento das instituições privadas de ensino: o Programa Universidade para todos – ProUni, que paga parcial ou integralmente a mensalidade do aluno de baixa renda, e o Financiamento ao Estudante do Ensino Superior - FIES, que é um empréstimo feito por bancos com juros subsidiados para estudantes pagarem suas mensalidades em instituições privadas.

Ambas as políticas alinhadas às orientações do Banco Mundial no diagnóstico traçado em 1995 acerca da educação superior nos países periféricos e emergentes. Neste documento são apresentados diversos argumentos em defesa da educação superior privada, assim como de trazer o capital privado para as IFES. Contudo as argumentações demonstram que a educação superior pública foi reduzida a gasto e não é vista como investimento do Estado para o bem

estar da sociedade através do desenvolvimento da ciência e do conhecimento. A educação, segundo o documento serve para fornecer de mão de obra para atender às demandas do mercado:

El modelo tradicional de universidad [...] ha demostrado ser costoso y poco apropiado em el mundo en desarrollo. La mayor diferenciación en la enseñanza superior, o el desarrollo de instituciones no universitarias y el fomento de establecimientos privados, puede contribuir a satisfacer la creciente demanda social de educación postsecundaria y hacer que los sistemas del nivel terciario sean más sensibles a las necesidades cambiantes del mercado laboral. (BANCO MUNDIAL, , 1995, p. 31)

[...]

Las instituciones privadas constituyen un elemento importante de algunos de los sistemas de enseñanza postsecundaria más eficaces que existen actualmente en el mundo en desarrollo. Pueden reaccionar en forma eficiente y flexible al cambio de la demanda, y amplían las oportunidades educacionales con poco o ningún costo adicional para el Estado. (BANCO MUNDIAL, 1995, p. 37)

No Brasil, o alinhamento a estas orientações foi responsável pelo aumento exponencial das instituições privadas de ensino superior, que já respondiam por 90% do mercado em 2016, segundo o CENSO do EC (2017).

Na educação superior pública este documento também inspirou o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI, que, entre outras medidas, vinculou o financiamento das universidades públicas ao atingimento de metas, instituindo a lógica meritocrática nestes espaços, sem qualquer sensibilidade para diferenciar as necessidades entre as diversas áreas do saber que compõe o espaço acadêmico. Tudo conforme a orientação de que as instituições públicas promovessem a “Diversificación del financiamiento de las instituciones estatales y adopción de incentivos para su desempeño.” (BANCO MUNDIAL, 1995, p. 16) através da mobilização de “[...] más fondos privados para la enseñanza superior em instituciones estatales.” (OP CIT, 1995, p.44)

A despeito do individualismo e a competição serem tônica nas sociedades capitalistas, podemos afirmar que no ambiente acadêmico, até então se tinha a prevalência de valores humanistas, de relações cordiais com certo grau de cooperação e estímulo à coletivização dos processos, garantindo traços de solidariedade entre os professores. No novo cenário passa a existir, de forma estrutural, a competição intra e extrainstitucional, a concorrência entre pares por fontes de financiamento, o utilitarismo como valor e a individualização, além de uma maior racionalização do trabalho com menor espaço para a criatividade.

O ritmo de trabalho foi acelerado, pois precisa atender ao tempo do capital, gerando sua intensificação, além de ainda registrarmos também a extensificação do trabalho, que nada mais é do o trabalho docente sendo realizado para além da jornada oficial de trabalho, ou seja, professor trabalhando durante seu deslocamento, em viagem, nos fins de semana, inclusive nas férias. Tudo para dar conta de toda a demanda que agora tem. Importante destacar que os novos instrumentos de trabalho e a tecnologia contribuíram para tanto, pois eles são alcançados e encontrados onde estiverem, seja pelo celular, pelo computador ou pelo laptop, através de e-mails, mensagens instantâneas, e até pelas redes sociais.

Estes elementos, junto com a crescente desvalorização social da atividade docente, os baixos salários e o desmonte de seus equipamentos sociais provocaram rebatimentos nefastos na saúde física e mental dos docentes, bem como mortes. O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2016) aponta em seu Anuário (2016) que em 2015 a docência esteve entre as ocupações com maior quantidade de afastamentos por doença e falecimentos por patologias relacionadas à atividade laboral. Ou seja, hoje o trabalhador docente está cada vez mais doente.

Desde 2013 temos investigado a saúde docente. Realizamos uma pesquisa de caráter qualitativo, com professores de uma IFES do estado do Rio de Janeiro que guardavam posicionamentos diferentes frente às mudanças promovidas na educação superior pública a partir da adoção do ideário neoliberal e do gerencialismo.

A partir da análise de conteúdo de suas falas, identificamos alguns elementos que foram nomeados por eles como implicados em seus processos de sofrimento psíquico e adoecimentos físicos e mentais. A crescente intensificação do ritmo de trabalho, exigência por um perfil polivalente, a competitividade entre os pares que hoje é estrutural, a falta de investimentos nas instituições, a precarização das condições de trabalho, as mudanças em seus processos de trabalho, entre outros foram destacados pelos professores como responsáveis pela degeneração de sua saúde.

Durante a realização das entrevistas, um dos professores nos intimou a retornar a sua unidade acadêmica para investigar o porquê das mortes repentinas de alguns dos seus colegas, que vinham a óbito quando ainda estavam em idade ativa e produzindo:

[...] eu vejo colegas que morreram de infarto, é um caso, câncer é outro, [...] um colega meu que tem a sala na frente, ele teve infarto porque teve que fazer monte de coisas e a vida dele termina sendo assim, comer rapidamente e tal...Toda corrida e,

sei lá, falta de se cuidar, que a gente está sempre pressionado para fazer coisas. (E) (GUARANY, 2014, p. 212/213).

Só pudemos atender a este apelo em 2017 quando começamos a realizar a investigação sobre os “desligamentos por falecimento”. O DIEESE (2016) mostrou em seu Anuário que a docência encontra-se entre as 20 ocupações com mais desligamentos por falecimento decorrentes de doença ocupacional! Por quê? A docência não é considerada uma atividade laboral perigosa ou insalubre. No cotidiano não há contato direto do professor com agentes nocivos à sua saúde (CLT, 2018), nem ele encara, necessariamente, com elementos considerados por definição insalubres ou perigosos. Ainda assim temos registros que dão conta do alto índice de falecimentos de professores ativos, isto é, morreram em idade ativa na função docente.

Começamos esta pesquisa em 2016, quando iniciamos as tratativas para ter acesso aos registros. Esta negociação durou quase dois anos, pois a IFES não tinha estes dados consolidados. Foram usadas informações do setor de pessoal da Universidade e do setor de saúde do trabalhador, posteriormente consolidadas, organizadas e analisadas.

Foi um estudo exploratório quantitativo no qual usamos documentos primários e secundários disponibilizados pela instituição. Como variáveis analíticas usamos: idade, sexo, unidade acadêmica, data de admissão na universidade, data do óbito, unidade a qual se vinculava de todos os professores que eram ativos na universidade e morreram entre os anos de 1995 e 2016.

Chegamos ao número de 95 docentes ativos que entre os anos de 1995 e 2016 morrem na universidade em tela! Destes 71,58% eram homens e 28,42% de mulheres.

Dois pontos são importantes dar destaque neste primeiro dado: primeiro que a maioria dos professores mortos ser composta por homens não chega a ser uma surpresa, visto que eles ainda representam a maior parte na docência superior e na Universidade em tela. Todavia nos chamou a atenção representar quase  $\frac{3}{4}$ , pois na instituição pesquisada eles são pouco mais de 50%! O segundo ponto a ser destacado segue o mesmo raciocínio do anterior no tocante da maioria dos mortos serem de homens. Brolezi e outros (2014) afirmam que esta parcela da população apresenta coeficientes de mortalidade consideravelmente maiores em relação aos apresentados pelas mulheres ao longo do ciclo de vida (BRASIL, 2009). Ainda assim seria interessante estudos futuros para investigar o por que na docência superior este percentual muito acima do apresentado pela população brasileira.

No que se refere aos setores da universidade aos quais pertenciam os professores mortos, a despeito de encontrarmos certa concentração em determinadas unidades acadêmicas, todas as grandes áreas do conhecimento foram representadas, demonstrando que este processo atinge a todos indistintamente. Contudo algumas unidades apresentaram maior prevalência, entre elas uma vinculada da área da saúde, onde encontramos o maior número em termos de grandeza. Depois da relativização, para termos uma ideia da proporcionalidade, esta unidade se manteve entre as 4 principais com 20% dos óbitos; uma unidade da área das exatas, com 7% das mortes e outra das ciências humanas com 10,5%. As outras ocorrências estavam pulverizadas em mais 10 unidades da Universidade.

A idade em que os óbitos ocorreram, mesmo tendo registros de que a faixa etária ia dos 31 aos 71 anos, parte significativa, em torno de 42%, encontrava-se com 50 anos, demonstrando precocidade. De acordo com o IBGE (2018) a expectativa de vida do brasileiro está em torno de 75,8 anos. Corroborando que, para além do envelhecimento, elementos outros poderiam estar presentes na vida destes professores que vieram a contribuir para esta morte precoce. Adoecimento e saúde são fenômenos complexos, com dimensões da esfera individual e orgânica, mas que também são afetados por outros de caráter social, econômico e até político. Não podemos adotar uma postura simplista e reducionista, mas não podemos deixar de apontar que elementos que passaram a estar presentes no cotidiano destes professores possa ter colaborado para a piora de sua qualidade de vida, afetando sua saúde.

Quanto à causa mortis, ainda hoje estamos negociando acesso aos arquivos institucionais, posto que nesta Universidade este dado não se encontra digitalizado, e só consta do atestado de óbito<sup>6</sup> que está dentro das pastas pessoais dos falecidos. O serviço público em geral e esta IFES em particular vem enfrentando um contexto de falta de servidores em função da não reposição daqueles que se aposentaram o que dificulta disponibilizar um que possa acompanhar este trabalho.

Todavia, como forma de nos aproximarmos da *causa mortis*, procuramos o setor que cuida da saúde do trabalhador da instituição ara averiguar se havia algum registro de afastamento por saúde daqueles que vieram morreram. Pensamos que provavelmente encontraríamos algo relacionado à comunicação de algum acidente, a atendimento médico ou pedido para afastamento em função de tratamento de saúde.

---

<sup>6</sup> Sabemos que nem sempre as informações que constam no atestado de óbito correspondem à realidade, entretanto por se tratar de um documento oficial, optamos por usá-lo nesta investigação.

Ainda que sejamos sabedores da invisibilidade institucional acerca do adoecimento dos docentes nesta Universidade (GUARANY, 2014), identificamos alguns registros, e sua análise muito nos surpreendeu. Dos 95 que vieram a óbito, 36,84% procuraram o setor de saúde do trabalhador, contudo somente 26,31% continham anotações sobre os motivos das solicitações e atendimentos. Ainda que impedidos de estabelecer nexos causais entre estas anotações e os óbitos dos docentes, encontramos informações não conclusivas, mas inesperadas e que muito nos assustou: 68% dos que foram acompanhados pelo setor de saúde e vieram a óbito desenvolveram neoplasia maligna!

Por princípio e definição, inclusive nos órgãos oficiais reguladores do trabalho e da saúde do trabalhador, a docência não tida como atividade insalubre ou perigosa. De acordo com o Ministério da Saúde – MS (2018) o câncer relacionado ao trabalho é definido como decorrente da exposição a agentes carcinogênicos presentes no ambiente de trabalho, mesmo depois da cessação da exposição. Definição que também não se aplica à atividade docente! Como isto estava ocorrendo. Qual elemento estaria no espaço laboral que estivesse expondo os professores a algum agente cancerígeno?

Mesmo não podendo ser um raciocínio comprobatório, encontramos algumas produções científicas que relacionam ambiente, estresse e o câncer. Sebastiani (1997, apud SILVA, 2012), afirma que sentimentos de esgotamento podem resultar na somatização de fatores psicossociais traduzida em doenças físicas. Guarany (2014) traz um depoimento de uma professora que denuncia isto:

[...] eu tenho uma escolha por pesquisa, mas não consigo fazer pesquisa porque tenho as outras demandas e sou pressionada [...] mas me conformei que eu não vou ser uma [...] excelente pesquisadora porque eu não tenho saúde para isso. ( p. 186).

O estresse é um dos fatores desencadeadores do câncer. Neme (2005) afirma haver uma relação indissolúvel entre o corpo e a mente, e continua sustentando que a neoplasia maligna é determinada por relações entre o ambiente, a genéticas e imunologia. Reações emocionais, associadas às condições concretas de vida preparam respostas fisiológicas que podem levar à redução das defesas naturais do organismo (CABRAL, 1997).

O aumento da produtividade, a exigência desta como métrica de eficiência e competência, vinculadas a outras demandas que passaram a compor o cenário da educação superior pública

no Brasil, tende hoje a amplificar os níveis de estresse do professor, e conseqüentemente aumenta o risco da sua saúde ficar vulnerável.

O estresse psicológico está associado ao aumento da produção de hormônios e do cortisol, podendo afetar diretamente muitas células. Estes efeitos podem ser transitórios, gerando aumento da frequência cardíaca, ou podem ter conseqüências mais duradouras, tais como danos permanentes no DNA, o que pode resultar no aumento da transformação celular e/ou tumorigenicidade. (FLINT et al, 2007).

Destes que desenvolveram câncer, 41, 18% eram mulheres. Neme (2005) concluiu que as mulheres são mais propensas a produzirem o estresse crônico, visto que nossa sociedade de padrão patriarcal cabe á maioria das mulheres assumirem diversas jornadas de trabalho, remuneradas ou não, potencializando a pressão que sofrem.

### **3 CONCLUSÃO**

Sabemos que as reações dos indivíduos às condições materiais as quais são submetidos são diferentes, temos trabalhadores que lidam melhor com os revezes da vida e com as exigências e imposições do trabalho, já outros sofrem, adoecem e morrem. Lukács (2013, apud GUARANY, 2014), coloca que a despeito da “[...] exteriorização da interioridade” ocorrer sob [...] as mesmas condições de trabalho e exploração “[...] não significa que as reações subjetivas sejam as mesmas [...]” (ALVES, apud SILVA, 2013, p. 43). Daí podemos afirmar que nem sempre professores, submetidos às mesmas condições, adoecem ou morrem, mesmo que a maioria absoluta sofra em função do macro e do microcenário derruírem estruturas, direitos, carreiras e todo resto a partir do ultraneoliberalismo que vem marcando o cenário das políticas públicas em geral e da educação em particular.

O presente trabalho só tem a pretensão de chamar a atenção para universo laboral da docência, em especial a do nível superior público. Os dados que trazemos não tem caráter conclusivo, mas denuncia e aponta que algo muito grave pode estar acontecendo com a saúde dos docentes desta esfera, entretanto a invisibilidade institucional (GUARANY, 2014) que ainda cerca o fenômeno, pode agravar ainda mais este quadro e até contribuir para o esfacelamento da educação pública, na medida em que se soma às medidas de desmonte empreendidas no país pelo governo ultra neoliberal. Este estudo salienta a ponta de um

iceberg e que é urgente que se façam mais investigações, pois a falta de percepção deste sofrimento e do adoecimento impede que a saúde docente se torne objeto de ação institucional e de políticas públicas, o que só contribuirá para a precarização da educação pública e da saúde desta parcela da classe trabalhadora.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo e PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. Serviço Social e Sociedade. Ed. Cortez. São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

BANCO MUNDIAL. La enseñanza superior: las lecciones derivadas de la experiencia. 1995. Disponível em <http://documents.worldbank.org/curated/pt/274211468321262162/La-ensenanza-superior-las-lecciones-derivadas-de-la-experiencia>. Acesso em: 01 ago. 2018.

BRASIL. INEP /MEC. SINOPSE ESTATÍSTICA DA EDUCAÇÃO SUPERIOR 2016. Brasília: Inep. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>. Acesso em: 12 dez. 2018.

BRASIL. INEP/MEC. CENSO UNIVERSITÁRIO. Disponível em <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>. Acessado em 08 mar. 2019.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Atlas do Câncer relacionado ao Trabalho no Brasil. MS. Brasília, 2018.

BROLEZI, Evandro A. e outros. As principais causas de adoecimento e morte de homens no Brasil. Revista Saúde UFAL. Alagoas: 2014. Disponível em [http://www.unifia.edu.br/revista\\_eletronica/revistas/saude\\_foco/artigos/ano2014/saude\\_do\\_homem.pdf](http://www.unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/saude_foco/artigos/ano2014/saude_do_homem.pdf). Acesso em: 12 dez. 2018.

CABRAL, A.D.T. *et al.* O estresse e as doenças psicossomáticas. In: Revista de Psicologia. MG: 1997.

DIEESE. Anuário da Saúde do Trabalhador – 2015. São Paulo: DIEESE, 2016.

FLINT, M. S.; BAUM, A.; CHAMBERS, W. H.; JENKINS, F. J. Induction of DNA damage, alteration of DNA repair and transcriptional activation by stress hormones. In: PubMed.gov. US National Library of Medicine National Institutes of Health. April, 2007. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17459596>. Acesso em: 10 ago. 2018.

GUARANY, Alzira M. B. Trabalho docente, carreira doente: elementos que impactam a saúde mental dos docentes da UFRJ – Estudo de casos. RJ: UFRJ, ESS, 2014.

GUARANY, Alzira M. B. Trabalho do(c)ente: a saúde dos professores da educação superior pública. RJ: Revista Praia Vermelha. 2020. No prelo.  
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Dados estatísticos, 2018. Disponível em [ibge.gov.br](http://ibge.gov.br). Acesso em: 11 mar. 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE CÂNCER. Estatísticas do Câncer. Disponível em <https://www.inca.gov.br/numeros-de-cancer>. Acesso 12 jun. 2019.

LOPES, Reinaldo J. Universidades públicas produzem mais de 90% da pesquisa do país; resta saber até quando. Jornal Folha de São Paulo, SP: 21/04/2019. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/reinaldojoselopes/2019/04/universidades-publicas-produzem-mais-de-90-da-pesquisa-do-pais-resta-saber-ate-quando.shtml>. Acesso em 06 jun. 2019.

LUKÁCS, G. Para uma ontologia do ser social v. II. SP: Boitempo, 2013.

NEME, C. M. B. A saúde e os sentimentos. Jornal da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP. SP. Outubro, 2005, ano XIX, nº. 205. Disponível em: <http://www.unesp.br/aci/jornal/205/impacto.php>. Acesso em: 05 ago. 2018.

SEBASTIANI, R. W. apud SILVA, M. L. Uma leitura psicossomática sobre a doença câncer. Marília, São Paulo, 2012.

UNESCO. O docente como protagonista na mudança educacional. Revista PRELAC. No 1 / Junho, 2005. OREALC/UNESCO, Santiago, 2005.

***Abstract:** Desde a crise capitalista de alcance mundial ocorrida no final nos anos 70, a educação tem chamado a atenção do mercado como área capaz de promover a valorização do capital e a realização de lucros, inclusive no Brasil. Na educação superior pública, para responder às necessidades do mercado e do capital investido adotou-se alterações estruturais que garantissem, entre outras coisas, menor custo e maior produtividade. As políticas neoliberais e o gerencialismo promoveram profundas mudanças no ambiente e processos de trabalho dos docentes, provocando impactos na saúde destes profissionais (GUARANY, 2014 e 2020). Em 2015 a docência ficou entre as vinte ocupações com maior número de afastamentos e falecimento por doença relacionada ao trabalho (DIEESE, 2016). Trazemos*

*aqui os resultados de uma investigação sobre as mortes dos docentes ativos de uma universidade federal que vieram a óbito entre os anos 1995 a 2016. Identificamos 95 professores que morreram neste intervalo de tempo e assinalamos a precocidade (IBGE, 2018) das mortes, com 42% na faixa etária de 50 anos. Distinguimos ainda as patologias que parte deles apresentou antes do óbito: daqueles que antes entraram de licença médica, 68% desenvolveram neoplasia maligna. O estresse é um dos fatores de desencadeamento do câncer, pois segundo Neme (2005) há uma relação indissolúvel entre mente e corpo, e a neoplasia maligna é determinada por profundas relações ambientais, além das genéticas e imunológicas. Reações emocionais, associadas às condições concretas de vida engatilham respostas fisiológicas que reduzem as defesas naturais do organismo (CABRAL, 1997).*

**Keywords:** *Lecturing work. Neoliberalism. Lecturing health. Public higher education.*

---

## **BURNOUT E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO COM BOMBEIROS MILITARES NO ROMPIMENTO DA BARRAGEM DO CÓRREGO DO FEIJÃO – BRUMADINHO – MINAS GERAIS**

doi: 10.47930/1980-685X.2020.1102

<sup>1</sup>**BARROS, Denise Nunes de** – denisenunesbarros@gmail.com

Centro Universitário Unihorizontes  
Rua Alvarenga Peixoto, nº 1270 – Santo Agostinho  
30.180-121 – Belo Horizonte – Minas Gerais – Brasil

<sup>2</sup>**HONÓRIO, Luiz Carlos** – luiz.honorio@unihorizontes.br

Centro Universitário Unihorizontes  
Rua Alvarenga Peixoto, nº 1270 – Santo Agostinho  
30.180-121 – Belo Horizonte – Minas Gerais – Brasil

**Resumo:** *Este artigo analisa se a propensão à síndrome de Burnout pode afetar o comprometimento organizacional de bombeiros do Primeiro Batalhão de Minas Gerais, tendo em vista as operações que executaram de busca e salvamento no rompimento da barragem de minério em Brumadinho. A pesquisa é descritiva, de abordagem qualitativa e o método é o estudo de caso. Realizaram-se entrevistas com 15 bombeiros (atuantes no evento), contendo questões sobre as dimensões da Síndrome de Burnout e o Comprometimento Organizacional. Durante as operações realizadas os bombeiros enfrentaram uma série de desafios e dificuldades. Houve dois momentos no local, inicialmente o terreno lamacento e depois seco. Acredita-se as adversidades tenham predispostos os bombeiros à exaustão no trabalho, todavia ficou denotado o intenso envolvimento dos profissionais em continuar o trabalho para salvar às vítimas e reconfortar as famílias e as pessoas da localidade que sofriam o desenrolar das operações. Notou-se mais a identificação que manifestam com a profissão do que com a corporação.*

**Palavras-chave:** *Síndrome de Burnout. Comprometimento Organizacional. Bombeiros.*

### **1 INTRODUÇÃO**

---

<sup>1</sup> Mestre em Administração (Centro Universitário Unihorizontes)

<sup>2</sup> Professor PhD e Pesquisador (Centro Universitário Unihorizontes)

É por meio do trabalho que as pessoas têm a oportunidade de realização, de expressão de competências e de integração social. Entretanto, não é o trabalho em si que provoca o desgaste psicológico e físico, mas a maneira como ele é executado. O excesso de trabalho, o ambiente, os colegas, as condições e outros elementos é que contribuem para o aparecimento do estresse crônico no trabalho e que pode desencadear a Síndrome de *Burnout* (SB) (CLOT, 2007).

A expressão "*Burnout*" foi originada na língua inglesa e significa "queimar" ou "destruir pelo fogo do lado de fora" (GIANASI; BORGES, 2009, p. 298), referindo-se ao que deixou de funcionar devido à absoluta falta de energia. Uma pessoa com esse tipo de transtorno psicológico consome-se física e emocionalmente, exibindo um comportamento agressivo e irritadiço. Esse conceito foi desenvolvido pelo psicanalista alemão Herbert J. Freudenberger e pela psicóloga americana Cristina Maslach e colaboradores.

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), denominam a Síndrome de *Burnout* também com a síndrome da estafa profissional. Dessa forma, o conceito do *Burnout* envolve três elementos que podem ser independentes ou não, são eles a exaustão emocional, a despersonalização, e a diminuição do sentimento de realização profissional. Caracterizada também como uma experiência individual e específica a um contexto de trabalho estando, inicialmente, mais próxima de profissões que lidam diretamente com o público, que exijam rápida resolutividade e níveis relevantes de compreensão, afinidade, cuidado e assistência (PEREIRA, 2010). Assim, a incidência do *Burnout* tem sido assinalada em diversas atividades, tais como: assistentes sociais, conselheiros, professores, enfermeiros, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, médicos e dentistas, policiais, bombeiros e agentes penitenciários, recepcionistas e gerentes (WEBER; JAEKEL-REINHARD, 2012).

Melo (2014) e Santos *et al.* (2018) mostram em suas pesquisas, na avaliação de *Burnout* em profissionais do corpo de bombeiros, que estes lidam com situações de emergência e estão expostos quase sempre a eventos traumáticos, ocasionando o comprometimento do seu bem-estar físico e emocional, o que pode torná-los mais suscetíveis ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. É exatamente este grupo que interessa a esta pesquisa, seguindo as evidências apontadas por Santos *et al.* (2018).

Um evento que ilustra o contexto de riscos a que estão sujeitos os bombeiros militares foi o rompimento da barragem 1 da Mina do Feijão, pertencente à mineradora Vale do Rio Doce,

ocorrida no início da tarde do dia 25 de janeiro de 2019, na região de Brumadinho, Minas Gerais. Esta barragem tinha 86 metros de altura e começou a ser construída em 1976 pela Ferteco Mineração, foi adquirida pela Vale em 2001 e estava inativa, sem receber novos rejeitos, desde 2015. A tecnologia de construção desta barragem era bastante comum nos projetos de mineração iniciados nas últimas décadas, mas considerada por especialistas uma opção menos segura e mais propensa a acidentes. A lama dispensada é formada, basicamente, por ferro, sílica e água. É o método mais simples e também o mais barato (ALVARENGA; CAVALINI, 2019).

No rompimento ocorrido em Brumadinho, os rejeitos atingiram a área administrativa da companhia, inclusive um refeitório, e parte da comunidade da Vila Ferteco, provocando grande quantidade de lama espalhada no local, perdas materiais e humanas em proporções inimagináveis. Toda esta região atingida pelos rejeitos é considerada a “zona quente”, onde atuaram os bombeiros em Brumadinho. O trabalho realizado pelo Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) foi considerado como a maior operação de busca e salvamento da história da Corporação.

A luta para encontrar os desaparecidos foi incansável e aliada às condições adversas envolvidas no trabalho de resgate das vítimas. Nos primeiros dias, a maior parte do terreno era mole como areia movediça e repleta de armadilhas. Em meio à lama haviam tocos, raízes, espinhos e objetos. Os bombeiros precisaram rastejar, exauridos de cansaço, à procura de sobreviventes, mesmo colocando em risco a própria saúde física e mental. Com o passar dos dias o cenário do ocorrido modificou-se e foi preciso a utilização em maior escala de máquinas e o apoio de cães farejadores. Essa mudança, passando de um terreno liquefeito e de difícil utilização de máquinas, para um terreno seco, permitiu o aprofundamento no rejeito, uma vez que alguns locais atingidos têm cerca de 17 metros da cota de rejeitos e já que não existem mais corpos e segmentos superficiais. Nesse cenário inicial, o contingente de homens trabalhando chegou a 635 (AUGUSTO, 2019).

Portanto, é razoável admitir que as características particulares desse contexto ocupacional possam se relacionar com o comprometimento estabelecido com a organização, conforme evidenciado por diversos estudos (LEITER; MASLACH, 1988; KALLIATH; O’DRISCOLL; GILLESPIE, 1998; BROWN; ROLOFF, 2011; GARLAND *et al.*, 2014; HAN *et al.*, 2014; VOICI; VENEZIANI; METTA, 2016; ZHOU *et al.*, 2018).

Reconhecer o comprometimento dos empregados com a organização tornou-se um dado de grande pertinência para o sistema de gestão estratégica de pessoas, devido às grandes mudanças impostas no mundo laboral. Esse recurso é muito importante para que as organizações possam responder às exigências de um mercado cada dia mais competitivo, já que Machado (2013) define o comprometimento como um estado de espírito positivo e relacionado com a atividade laboral, caracterizando-se por dedicação, vigor, absorção e identificação com a organização.

Da mesma maneira, Meyer e Allen (1991), considerados os estudiosos mais importantes deste tema, definem o comprometimento como um construto formado por três dimensões: afetiva, normativa e instrumental. Na dimensão afetiva, há vínculo devotado com a organização e os trabalhadores permanecem porque querem e não porque são obrigados. Na dimensão normativa, o trabalhador se sente obrigado a permanecer no emprego, revelando um sentimento de dever para com a organização. Na dimensão instrumental, o trabalhador permanece na organização porque tem necessidade desse emprego e da remuneração. Esses autores argumentam que tais dimensões podem acontecer simultaneamente e acrescentam que variações de intensidade de comprometimento podem ocorrer dependendo do contexto no qual o trabalhador estiver inserido.

Por essa razão, acredita-se que o contexto de pressão vivenciado pelo bombeiro no evento aqui relatado possa afetar o envolvimento de bombeiros do Primeiro Batalhão de Minas Gerais, localizado na cidade de Belo Horizonte, tendo em vista as operações que executaram de busca e salvamento no rompimento da barragem da Mina do Córrego do Feijão, localizado em Brumadinho. Portanto, o objetivo central deste artigo intenciona aprofundar o conhecimento a respeito de como os dois construtos se associam, tendo em vista as abordagens de Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) sobre a Síndrome de *Burnout* e de Meyer e Allen (1991) tocante ao Comprometimento Organizacional.

## **2 SÍNDROME DE *BURNOUT*: CONSIDERAÇÕES GERAIS, TIPOLÓGICAS E DIMENSIONADORAS**

Originalmente, o termo *Burnout* foi utilizado por Freudenberg (1975), que começou a observar uma série de manifestações de esgotamento nos psicoterapeutas de uma clínica e utilizou esse termo para explicar o processo de deterioração nos cuidados profissionais aos seus pacientes (OLIVEIRA, 2001). Assim, em 1977, em um congresso Anual da Associação

Americana de Psicologia, Christina Maslach utiliza publicamente o termo *Burnout* para referir-se a uma situação cada vez mais frequente em profissionais dos serviços sociais, que, pela natureza de seu trabalho, deviam manter contato direto e contínuo com pessoas (OLIVEIRA, 2001). Maslach e Jackson (1981, p. 99) definiram essa síndrome de forma avassaladora ao dizerem que "o *Burnout* é uma síndrome de fadiga emocional, de despersonalização e de uma autoestima reduzida, que pode ocorrer entre indivíduos que trabalham em contato direto com clientes ou pacientes".

Segundo Schaufeli e Enzmann (1998), os sintomas da Síndrome de *Burnout* podem ser classificados como: afetivos (ansiedade, irritabilidade, baixa satisfação no trabalho, mudanças comportamentais, exaustão emocional), cognitivos (preocupações consigo próprio, ideias suicidas, dificuldade para se concentrar, hostilidade, pessimismo), físicos (náuseas, nervosismo, distúrbios do sono, fadiga crônica, tiques nervosos, tendência para mudança de peso), comportamentais (hiperatividade, impulsividade, olhar para o relógio frequentemente, isolamento, agressividade) e, por fim, os sintomas motivacionais, em que pode ocorrer perda do interesse de trabalho, perda do idealismo, resignação, desapontamento, desencorajamento, entre outros. A abordagem de Christina Maslach é a mais difundida nos estudos sobre este tema, segundo Zhou *et al.* (ZHOU *et al.*, 2018), tratada na sequência.

Após estudos sobre as emoções no ambiente de trabalho, a Síndrome de *Burnout* foi pesquisada pela psicóloga social Christina Maslach, na década de 1970. A autora observou que os profissionais que ocupavam cargos em serviços que lidavam diretamente com pessoas se sentiam sobrecarregados, designando, assim, esse fenômeno como *Burnout*. Tal estudo apresentou, como resultado comum, a regularidade de sentimento de exaustão emocional resultante de uma eventual sobrecarga. A síndrome é entendida por Maslach e Jackson (1981) como um conceito multidimensional, envolvendo três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional.

Nesse contexto, a exaustão emocional está ligada ao sentimento de esgotamento emocional devido à falta de energia. O indivíduo sente a diminuição do entusiasmo no trabalho, que fica desgastante e cansativo, ocasionando a desmotivação e a insatisfação. Alguns indivíduos podem apresentar perda da concentração, dificuldade de memorização, maior impaciência e irritabilidade, vulnerabilidade emocional, além de sentimentos de solidão, baixa autoestima e desânimo (MASLACH; JACKSON, 1981).

A despersonalização, por sua vez, é definida pelo distanciamento das relações pessoais. Surgirá indiferença em relação às atividades do dia a dia nas práticas laborais, pois o indivíduo passa a apresentar desânimo e desmotivação para executar as suas atividades, o que levará à falta de empenho e comprometimento. Ocorre também uma mudança afetiva, passando a ter um comportamento cínico e predominando relações interpessoais frias e distantes. Com o passar do tempo, isso acaba refletindo no jeito de se relacionar com seus colegas, chefes, clientes ou pacientes, que começam a ser tratados como se fossem objetos, sem um envolvimento pessoal (MASLACH; JACKSON, 1981).

A baixa realização profissional e falta de envolvimento com o trabalho, gerada pela sensação de incompetência, pouca estima por si próprio, perda da motivação e infelicidade, afetando também a capacidade e a agilidade no seu local de trabalho. Nessa dimensão, o indivíduo se sente infeliz com ele mesmo, pois avalia, de forma negativa, o seu desenvolvimento pessoal. Além disso, a perda da motivação torna o trabalho um causador de sofrimento, que pode levar ao afastamento e ocasionar o absenteísmo. A saúde mental do trabalhador passa a ficar abalada com a atividade laboral e o indivíduo passa a dar menos importância ao trabalho e ao seu desempenho, levando à diminuição do rendimento e à falta de dedicação nas funções que exerce.

Muitos são os fatores que propiciam a Síndrome de *Burnout*. Conforme Guimarães e Grubits (2004), o *Burnout* quase nunca é percebido em seus estágios iniciais. É um processo que se desenvolve com o passar dos anos, sendo seu desenvolvimento lento e raramente agudo. O início é marcado pela presença de um excessivo e prolongando nível de tensão (MASLACH; SCHAUFELI, 1993). A literatura aponta que para avaliar os fatores de risco para o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, quatro dimensões podem ser exploradas: a organização, o indivíduo, o trabalho propriamente dito e a sociedade.

A dimensão organizacional está relacionada com organização no local de trabalho perante o indivíduo como participante de uma equipe ou simplesmente como trabalhador e a maneira com que é realizado seu trabalho e/ou produção. O não reconhecimento da qualidade de seu trabalho e o impedimento de ascensão profissional e melhoramento nos seus honorários provocam uma falta de estímulo no indivíduo, acarretando expectativas de trabalho pouco claras ou até mesmo extremamente rigorosas (CONSTABLE; RUSSELL, 1986; SCHAUFELI; ENZMANN, 1998; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

A dimensão o indivíduo e suas características pessoais e seus traços de personalidade podem contribuir no desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. Isso porque alguns indivíduos são extremamente exigentes, perfeccionistas, competitivos e dedicados. Essas características, relacionadas com a constante cobrança por alto desempenho, podem gerar insatisfação e desgaste com o resultado das tarefas que esses indivíduos realizam, por estes acreditarem que poderiam fazer melhor de outra maneira.

As dimensões referentes ao trabalho propriamente dito também estão ligadas à Síndrome de *Burnout*, como por exemplo, a sobrecarga no trabalho devido à falta de tempo necessário para realizá-lo, a incapacidade técnica ou mesmo a própria infraestrutura na organização. Essas questões acabam provocando uma pressão no trabalho que podem levar à exaustão emocional. Podem ser citadas ainda questões do trabalho relativas às normas, direitos, regras, métodos e objetivos informados de maneira não muito clara pela organização (CONSTABLE; RUSSELL, 1986; SCHAUFELI; ENZMANN, 1998; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

No tocante à sociedade, pode ser citado o desprovemento de um suporte social e familiar, acarretando um baixo desempenho profissional devido à dificuldade na capacidade de contar com colegas, amigos e familiares. O estilo de vida também interfere, como por exemplo, trabalhar demais e assumir muitas responsabilidades, sem reservar um tempo para relaxar, pode favorecer a síndrome, assim como dormir o suficiente e conviver com outras pessoas que não sejam do trabalho pode prevenir o problema. Além disso, alguns valores e regras podem vir a desencadear a Síndrome de *Burnout*, que variam de acordo com região de residência e/ou aspectos religiosos praticados (CONSTABLE; RUSSELL, 1986; SCHAUFELI; ENZMANN, 1998; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

### **3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: MEYER E ALLEN (1991) EM PERSPECTIVA E FATORES ANTECEDENTES**

O termo comprometimento traz em si a noção de algo que "amarra, ata, une o indivíduo a alguma coisa" e que demonstra, além do mais, relação entre a organização e a pessoa, ou seja, mostra à organização o desejo dos empregados e, para estes, a possibilidade de realização dos projetos pessoais (BASTOS, 1994, p. 90).

As primeiras abordagens relacionadas ao tema do comprometimento entendiam que o mesmo era um construto unidimensional e voltado apenas para a organização. A partir da década de 1990, tornou-se um consenso a sua multidimensionalidade. Os estudos dos professores canadenses Meyer e Allen (1991) têm recebido especial atenção e são tratados a seguir.

Em 1991, Meyer e Allen agruparam as dimensões afetiva, instrumental e normativa para formar o modelo tridimensional de Comprometimento Organizacional, predominante nas pesquisas atuais sobre o tema. Estes autores criaram o instrumento denominado por *Organizational Commitment Scale (OCS)*.

Os três componentes do comprometimento Organizacional segundo Meyer e Allen (1991) conforme Siqueira (2001) são: o Comprometimento Afetivo caracterizado pelo grau em que o empregado se sente emocionalmente ligado, identificado como também envolvido com a organização (desejo de permanecer); o Comprometimento Instrumental caracterizado pelo grau em que o empregado se mantém ligado à organização, devido ao reconhecimento dos custos, associados com a sua saída dela. Esse reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados; o Comprometimento Normativo caracteriza pelo grau em que o empregado possui um sentido da obrigação (ou dever moral) de permanecer na organização.

Para reafirmar a distinção entre os três componentes do modelo, Allen e Meyer (1991) postularam a existência de categorias distintas de fatores antecedentes para cada um dos três estilos de comprometimento. Esses fatores antecedentes são explicados no próximo tópico

As organizações vêm buscando escolher e manter em seu quadro de funcionários pessoas comprometidas, dedicadas e envolvidas com os objetivos organizacionais, considerando como seus os problemas da organização. E, com isso, é necessário compreender quais as variáveis que levam a esse Comprometimento Organizacional, ou seja, seus antecedentes (CAVALCANTI; COSTA, 2015). Para Meyer e Allen (1991), cada um dos enfoques do comprometimento é influenciado por diferentes antecedentes, os quais apresentam distintos níveis de correlação e provocam efeitos de magnitudes diferentes sobre os enfoques.

Para Steers (1977), as características pessoais e do trabalho, além da própria experiência nesse ambiente, passaram a ser apontados como antecedentes do Comprometimento Organizacional. Mowday, Steers e Porter (1982) ampliaram estas considerações ao classificarem os antecedentes do comprometimento em quatro categorias: características pessoais,

características do trabalho, características estruturais e experiências do trabalho. Entretanto, existe na literatura muitas outras categorias e antecedentes atribuídos ao Comprometimento Organizacional, as quais refletiram no pensamento de cada autor.

Os antecedentes do comprometimento, definidos pelas características pessoais, podem se associar à idade, ao grau de escolaridade, ao estado civil, ao gênero, entre outros. Mathieu e Zajac (1990) e Medeiros (1997) pontuam uma relação com a contagem da idade cronológica dos trabalhadores, uma vez que, à medida que esta aumenta, cresce a relação com o comprometimento. O contrário acontece no nível de escolaridade, que decresce o comprometimento com o aumento do nível de escolaridade e nota-se maior apego do nível médio em relação aos demais níveis. A justificativa para esta previsão é que as pessoas com baixos níveis de escolaridade têm mais dificuldade em mudar de emprego e, portanto, mostram um maior comprometimento com suas organizações. Quanto ao estado civil, tende a ser maior o comprometimento entre as pessoas casadas, pois estas têm mais responsabilidades familiares e precisam de mais estabilidade e segurança nos seus postos de trabalho) e quanto ao sexo, é relatado que as mulheres são mais comprometidas que os homens (MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982; BASTOS, 1994).

No tocante aos antecedentes do comprometimento, classificados na categoria características do trabalho, destacam-se as tarefas desafiantes, atividades repetitivas, autonomia. Observa-se que o alto nível de Comprometimento Organizacional seria devido à variedade, ao caráter não rotineiro e ao escopo do trabalho (MATHIEU; ZAJAC, 1990).

Concernente aos antecedentes de características estruturais, podem ser destacados a admissão, a compensação, os benefícios para familiares e o tempo de serviço. Ser admitido e ter as expectativas avaliadas como atendidas no momento da construção inicial do vínculo, assim como ter o tratamento realístico daquilo que a organização pode oferecer, refletem maiores níveis de comprometimento (BASTOS; LIRA, 1997).

Referente aos antecedentes das experiências do trabalho, podem ser destacados a subordinação, a liderança e os conflitos. Segundo os aspectos das relações grupo-liderança, a interdependência das tarefas, o estilo participativo, a boa comunicação e a consideração do líder, são colocados como dados positivos associadas ao Comprometimento Organizacional (MATHIEU; ZAJAC, 1990). A gestão participativa e democrática, segundo Moraes, Marques e Correia (1998), eleva o nível de Comprometimento Organizacional quando direcionada para

um tipo de envolvimento "negociado" entre o indivíduo e a organização, em detrimento ao que é imposto e controlado por parte do capital.

#### 4 PERCURSO METODOLÓGICO

A pesquisa realizada foi de natureza descritiva, cujo objetivo foi descrever e analisar se as características da Síndrome de *Burnout* e se estas podem afetar o comprometimento dos profissionais bombeiros do Primeiro Batalhão de Bombeiros Militares de Minas Gerais (1º BBM-MG), de Belo Horizonte, que atuaram no resgate das vítimas em Brumadinho. A abordagem para esse estudo foi à qualitativa, recorrendo ao método do estudo de caso, com intuito de investigar com profundidade e detalhes, a percepção dos bombeiros do 1º BBM-MG pesquisados quanto aos temas do *Burnout* e do Comprometimento Organizacional.

A atuação do 1ºBBM-MG no rompimento da barragem do Córrego do Feijão em Brumadinho, constituiu-se como a unidade de análise. Os sujeitos da pesquisa foram os bombeiros que operaram na busca e salvamento de vítimas desse evento.

Foram convidados 15 bombeiros militares a participar do processo de entrevista, sendo que a escolha destes bombeiros foi intencional por acessibilidade, atendendo ao critério de terem participado no evento em Brumadinho.

O levantamento dos dados, foi através de entrevista realizado no local de trabalho do bombeiro, necessitando um encontro com cada entrevistado. O roteiro foi inspirado em Souza (2018) na parte que corresponde à Síndrome de *Burnout*. A parte do comprometimento foi adaptada a partir do questionário *Organizational Commitment Scale (OCS)*, com o intuito de transformá-lo em perguntas abertas. As entrevistas duraram em torno de 50 minutos.

Assim, foi solicitado ao entrevistado que preenchesse primeiramente um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que foi lido e assinado de forma individual, no qual constavam todas as informações necessárias sobre como seria realizada a entrevista. A entrevista foi agendada via telefone e sua realização dependeu da disponibilidade de cada bombeiro na sede do 1º BBM-MG. As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas para o tratamento dos dados, cujo método escolhido foi a análise de conteúdo (BARDIN, 2011).

A análise de conteúdo envolveu, *a priori*, as seguintes categorias de análise extraídas do referencial teórico proposto para a pesquisa: as dimensões exaustão emocional, a despersonalização e a baixa realização profissional, foram as categorias pertinentes a Síndrome de *Burnout*. As categorias de análise a respeito do comprometimento foram estabelecidas a partir da abordagem de Meyer e Allen (1991), cujos tipos são afetivo, normativo e instrumental. Além disso, as subcategorias emergiram do conteúdo dos depoimentos colhidos por meio das entrevistas que foram transcritas e cuja definição respeitou uma frequência de repetição de conteúdo para um número igual ou superior a oito entrevistados. Entendia-se que este procedimento de corte atenderia ao critério de tornar o conteúdo analisado para um número representativo de entrevistados, ou seja, mais de 50% deles. Por fim, trechos das entrevistas foram selecionados para ilustrar os dados qualitativos da pesquisa.

## **5 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

A apresentação dos resultados inicia-se pela caracterização do perfil dos pesquisados. perfil demográfico e ocupacional dos participantes da pesquisa. O sexo masculino apresenta-se com predominância nos entrevistados, tendo a maioria idade acima dos de 31 anos. Do grupo pesquisado, mais da metade é casado e apenas cinco possuem filhos. Somente um é divorciado e tem um filho. Quanto ao nível de escolaridade, quatro tem o ensino médio, cinco tem ensino superior incompleto e outros cinco tem curso superior completo e apenas um chegou a fazer pós-graduação. A média do tempo de serviço dos entrevistados é de 10 anos, mas sete bombeiros ainda não chegaram a esta média de tempo de serviço. Desses dados, um bombeiro aposentou e retornou a ativa depois de 1 ano. A carga horária dos 90% dos entrevistados é de 24hs/72hs horas que significa trabalhar um dia e folgar três dias, perfazendo um total de 48 horas semanais. Eles atuam na parte operacional e, por isto, trabalham por escala e são praças (graduados). Todos têm dedicação exclusiva para a corporação.

### **5.1 Descrição e análise de conteúdo: categorias e subcategorias**

O Quadro 1 apresenta as categorias e subcategorias mais realçadas e, ou, repetidas pelos bombeiros entrevistados diante de suas vivências no episódio ocorrido em Brumadinho.

**Quadro 1-** Categorias e subcategorias da pesquisa

CATEGORIAS		SUBCATEGORIAS
Síndrome de <i>Burnout</i>	Exaustão emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimentos vivenciados no trabalho;</li> <li>• Esforços despendidos no trabalho.</li> </ul>
	Despersonalização	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emoções decorrentes do trabalho;</li> <li>• Controle das emoções vivenciadas</li> </ul>
	Baixa realização profissional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização no trabalho;</li> <li>• Condições de execução;</li> <li>• Reconhecimento no trabalho;</li> <li>• Expectativas no trabalho.</li> </ul>
Comprometimento Organizacional	Afetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimentos em relação à corporação;</li> <li>• Pertencimento à corporação;</li> <li>• Significado da corporação.</li> </ul>
	Instrumental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necessidade de trabalho;</li> <li>• Abandono do emprego;</li> <li>• Opções de trabalho no mercado</li> </ul>
	Normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permanência no trabalho;</li> <li>• Lealdade a organização.</li> </ul>
Síndrome de <i>Burnout</i> e Comprometimento Organizacional		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pressão <i>versus</i> envolvimento com o trabalho;</li> <li>• Relação entre sentimentos individuais e organizacionais;</li> <li>• Infraestrutura de trabalho e envolvimento com a corporação.</li> </ul>

Fonte: Dados da pesquisa.

## 5.2 Síndrome de *Burnout*

Iniciando a descrição e análise pelas categorias discriminadoras da Síndrome de *Burnout*, quanto a **exaustão no trabalho** emergiram como subcategorias os sentimentos vivenciados e os esforços despendidos no trabalho. A respeito dos sentimentos vivenciados, os bombeiros narraram que no início de um dia de trabalho o desejo era de encontrar os desaparecidos, com o intuito de trazer conforto aos familiares e amigos das vítimas e diminuir o sofrimento destas

peessoas. Já no final de um dia de trabalho, predominava o cansaço físico devido ao desgaste provocado pelo terreno que encontraram (lama) e por ficarem exposto as intempéries do tempo (sol, chuva), assim como pelo calor provocado pelas máquinas que foram utilizadas para auxiliar no trabalho. Alguns entrevistados relataram a sensação de dever cumprido, pois fizeram o seu melhor e estavam fazendo algo importante.

Sobre o esforço que despendiam para trabalhar, todos relataram sobrecarga física e mental. O desgaste físico poderia ser recuperado com uma noite de sono, mas o desgaste mental não era tão fácil. De acordo com Constable e Russell (1986), Schaufeli e Enzmann (1998) e Maslach; Schaufeli e Leiter (2001), muitos indivíduos são extremamente exigentes, perfeccionistas, competitivos e dedicados e isso gera insatisfação com o resultado das tarefas que estão realizando, uma vez que ao presumirem que poderiam fazer melhor de outra maneira, trazem uma cobrança por alto desempenho e acabam se desgastando ou adoecendo.

Pertinente a categoria da **despersonalização**, as emoções vivenciadas e como eram controladas sobressaltaram como subcategorias de análise. No que tange às emoções, elas foram as mais variadas no evento. As mais ressaltadas são: compaixão, solidariedade, incredibilidade, tristeza, frustração, ansiedade e uma mistura distinta de sentimentos. Diferentemente do simples sentimento de empatia, a compaixão está relacionada ao desejo de uma pessoa em aliviar o sofrimento de outra, como relata um entrevistado ao dizer que: *“Tinha aquele sentimento de dó e de tentar abraçar aquelas pessoas de alguma forma para tranquiliza-las”*.

Relativo ao controle das emoções foi relatado por grande parte dos entrevistados que não tiveram impacto, pois tentaram ter uma visão mais profissional. Outros entrevistados ficaram muito reflexivos, pensativos sobre *“como a vida é curta”* e como em um minuto tudo se transforma. Nesse contexto de emoções vivenciadas no local do ocorrido em Brumadinho, notou-se um envolvimento no trabalho e o desejo de dar uma resposta a família das vítimas, apesar do ambiente não favorecer. Portanto, a despersonalização, tal qual é definida por Maslach e Jackson (1981), não se expressa de forma absoluta nas relações que os bombeiros estabeleceram com os cidadãos envolvidos com as vítimas no que diz respeito ao comprometimento de frieza e distância que esta dimensão da Síndrome de *Burnout* postula.

Concernente à categoria da **baixa realização no trabalho**, ficou evidenciado o orgulho e a realização que o bombeiro dizia experimentar com sua atividade profissional, ainda que

apresentassem reclamações da organização e das condições de serviço (tanto do material, quanto do efetivo). Acerca das condições de execução do trabalho relataram que elas eram motivadoras, destacando-se o suporte necessário para executar sua função, a infraestrutura montada e os bons equipamentos fornecidos pela Empresa Vale do Rio Doce. Todavia, algumas condições desmotivadoras foram relatadas, tais como a extensão e profundidade da área e o terreno lamacento. Ainda que alguns se sentissem desmotivados, eles sabiam que a missão não havia acabado, pois mesmo que não pudessem encontrar alguém com vida, sentiam-se motivados em encontrar segmentos dos corpos das vítimas com o intuito de trazer alento para as famílias e amigos. A respeito da expectativa que mantinham no trabalho foram mencionadas a satisfação profissional e o orgulho que sentem em salvar pessoas e de fazer o bem para a sociedade. Finalmente, no que toca ao reconhecimento recebido no exercício da função no evento ele era dito ser maior fora da corporação, ditado pelos amigos, familiares e a população. Nesse cenário, observa-se uma dualidade de sentimentos já que para parte da corporação houve pouco reconhecimento do trabalho executado pelos bombeiros que estiveram na “zona quente”. Era como se eles estivessem “fazendo mais do que a obrigação”. Por outro lado, pontuaram que o reconhecimento da população, de familiares e amigos, pode ter contribuído para amenizar a falta de reconhecimento pela corporação. Sendo assim, Constable e Russell (1986), Schaufeli e Enzmann (1998) e Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) relatam que o não reconhecimento da qualidade de seu trabalho e o impedimento de ascensão profissional e melhoramento nos seus honorários provocam uma falta de estímulo no indivíduo. Essas questões reforçam que o reconhecimento do trabalho executado pelo bombeiro se deu pela via da utilidade social e não pelos representantes da corporação. De qualquer modo, mesmo não sendo reconhecido pela corporação, é razoável admitir que o bombeiro não deixou de contribuir para a organização do trabalho, denotando que a vocação pela profissão parece superar os efeitos indesejados da prescrição do trabalho.

### **5.3 Comprometimento organizacional**

Alusivo a categoria do **comprometimento afetivo**, revelaram como subcategorias, o sentimento, o pertencimento e o significado associados à corporação. Quanto aos sentimentos foram aludidos os de gratidão, realização, prazer, mas também desânimo. Atinente ao pertencimento, a maioria manifestou fazer parte da corporação. E, em termos do que ela significava para a vida do bombeiro, eles a citaram como espaço de estabilidade financeira, realização, esperança para a população e estilo de vida. O conjunto desses sentimentos

reforçam o que a literatura aponta como os principais indicadores da existência de um comprometimento afetivo, que são o contentamento do indivíduo em dispensar o resto de sua carreira na organização, a assimilação dos problemas organizacionais como se fossem dele, o forte senso de integração com a organização, o seu vínculo emocional com a organização e o imenso significado pessoal que a organização proporciona ao indivíduo (MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982; GLISSON; DURICK, 1988; GAERTNER; NOLLEN, 1989; MATHIEU; ZAJAC, 1990; MEYER; ALLEN, 1991; MEDEIROS; ENDERS, 1998; GLIMCHER, 2003; OLIVEIRA, 2009; SIMON; COLTRE, 2012) .

Referente a categoria do **comprometimento instrumental**, manifestaram-se nos depoimentos dos entrevistados a necessidade pelo trabalho, o abandono do emprego e as possibilidades do mercado de trabalho. Foi apontado pelos entrevistados que necessitavam e tinham vontade de continuar no exercício da função. Sobre isso, outro bombeiro disse que deixar a corporação seria *“Fatídico. Seria até fatal. Porque aqui virou minha vida e é aqui que fico feliz. No dia de folga eu vou com a consciência tranquila porque sei que fiz um bom serviço, mas sei que volto”*. Identificou-se que todos eles, caso deixassem a organização, passariam por um momento de desestruturação, devido às dificuldades de adaptação à dinâmica de trabalho de outro local. A respeito das opções de trabalho no mercado, os bombeiros relataram que se deixassem a corporação iriam seguir a profissão de formação acadêmica, já que muitos disseram possuir formação superior, mesmo sabendo das dificuldades que encontrariam ao se inserirem em um novo mercado. O trabalhador, ao continuar na organização, evita perder os investimentos feitos nela e demonstra que o comprometimento instrumental deve ser considerado positivo (MEYER; ALLEN, 1991).

Respeitante a categoria do **comprometimento normativo** os bombeiros revelaram não sentir Obrigação de permanecer no trabalho, mas enfatizaram terem lealdade pela organização, uma vez que cumprem com as suas obrigações e com o seu profissionalismo. Os resultados mostram uma assimetria de sentimentos quanto as questões normativas de relacionamento com a organização. Diante disso, sugere-se que a ligação dos bombeiros com a instituição não parece derivar de pressões normativas, mas sim dos valores que decorrem da natureza da profissão que exercem, que envolve prestar assistência à sociedade e destinar lealdade à organização. Isso porque essas questões são colocadas pelos bombeiros como atividades prazerosas e que resultam na satisfação no trabalho e no sentimento de que é certo e moral agir dessa maneira (MEYER; ALLEN, 1991).

#### 5.4 Síndrome de Burnout e Comprometimento Organizacional: associando os temas

Ao associar os dois temas desta pesquisa, ou seja, a Síndrome de *Burnout* e o Comprometimento Organizacional, emergiram das entrevistas com os bombeiros que prestaram serviço ao evento ocorrido em Brumadinho as seguintes subcategorias: pressão *versus* envolvimento com o trabalho, relação entre os sentimentos individuais e organizacionais e a infraestrutura de trabalho e o envolvimento com a corporação

Pertinente a pressão *versus* envolvimento com o trabalho, os elementos da organização do trabalho, ao incomodarem os bombeiros entrevistados, parecem aumentar a pressão que experimentam quando estão cumprindo suas funções, contribuindo para que o comprometimento com a organização diminua. As questões burocráticas, por sua vez, interferem devido à demora para se resolver simples problemas, tais como a compra de algum material em falta. Os profissionais relatam que são tantos os protocolos a serem seguidos para conseguir a aprovação do pedido que geram desânimo. É passível admitir que a pressão no trabalho parece manter uma relação (negativa) com o envolvimento com a organização, ou seja, os elementos da organização do trabalho, ao incomodarem os bombeiros entrevistados, parecem aumentar a pressão que experimentam quando estão cumprindo suas funções, contribuindo para que o comprometimento com a organização diminua e corroborando estudos anteriores (LEITER; MASLACH, 1988; KALLIATH; O'DRISCOLL; GILLESPIE, 1998; BROWN; ROLOFF, 2011; GARLAND *et al.*, 2014; HAN *et al.*, 2014; VOCI; VENEZIANI; METTA, 2016; ZHOU *et al.*, 2018).

Por outro lado, no que tange à subcategoria relação entre os sentimentos individuais que os bombeiros nutrem pelos cidadãos que atendem os bombeiros, eles citaram: sentir-se útil e ter amor ao próximo. Em relação aos sentimentos que nutrem pela organização, os profissionais dividem-se entre ressentimento, certo desânimo e gratidão. Além disso, os bombeiros apreciam a forma organizada inerente ao militarismo, mas acham que a burocracia é um atraso no dia a dia dos profissionais. Contudo, eles relatam não fazer questionamentos, a fim de evitar represálias por parte da administração e confiam que essas burocracias acabem em breve. Nesse contexto, evidências mostram que quando os valores e objetivos pessoais são congruentes com os organizacionais o nível de Comprometimento Organizacional tende a aumentar, sendo que uma incongruência entre os valores e objetivos do trabalhador e os da organização podem tornar os laços mais enfraquecidos entre essa díade (O'REILLY; CHATMAN; CALDWELL, 1991; LAMBERT; HOGAN, 2009).

Envolvente a infraestrutura de trabalho e envolvimento com a corporação notou-se que a corporação possui materiais e equipamentos sucateados e uma infraestrutura inadequada. Entretanto, mesmo em torno dessas condições de trabalho, a maioria dos entrevistados afirmaram que nutrem um alto índice de envolvimento com a corporação. Isso porque, apesar dos elementos disponibilizados não estarem de acordo, os bombeiros sentem necessidade de trabalhar e servir à população. Em relação às oportunidades de formação e qualificação, a corporação garante igualdade de ascensão para todos se desenvolverem na carreira. Assim, estudos revelam que o apoio organizacional para a execução das tarefas aumenta significativamente o comprometimento afetivo e que este tipo de contrapartida deve ser efetivamente demonstrado pela organização caso ela queira ter em seu quadro empregados realmente envolvidos com o trabalho (EISENBERGER *et al.*, 1986; GRIFFIN; HEPBURN, 2005). Nesse sentido, a corporação estudada não parece estar atenta ao suporte de infraestrutura oferecido aos bombeiros, contribuindo para que o comprometimento com o trabalho possa estar sofrendo abalos. Em síntese, observou-se uma relação positiva entre os dois construtos na medida que mesmo pressionados se envolvem com o trabalho e apresentam resultados, mas denota-se também uma relação negativa, ou seja, a pressão no trabalho tende a diminuir o comprometimento devido a questões burocráticas e precariedade dos equipamentos.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Sintetizando os resultados, deve ser ressaltado que durante as operações realizadas os bombeiros enfrentaram uma série de desafios e dificuldades, conforme evidenciado pelos resultados da pesquisa. Acredita-se que o conjunto dessas adversidades tenham predisposto os bombeiros à exaustão no trabalho, todavia ficou denotado o intenso envolvimento dos profissionais em continuar o trabalho para salvar as vítimas e reconfortar as famílias e as pessoas da localidade que sofriam com o desenrolar das operações. Sugere-se que esse comprometimento tenha uma relação muito mais próxima com a identificação que manifestam com a profissão (vocação pela função) do que com a corporação que, apesar de oferecer elementos de contexto, organização, condições de trabalho e relações interpessoais de equipe favoráveis em alguns pontos, mostrou-se desfavorável em uma quantidade maior de aspectos associados a esses mesmos elementos.

Nesse sentido, esta pesquisa buscou contribuir, de forma acadêmica, para a ampliação do conhecimento sobre o fenômeno Síndrome de *Burnout* e Comprometimento Organizacional com abordagem qualitativa sob a perspectiva dos bombeiros que atuaram no evento de rompimento da Barragem do Córrego do Feijão, em Brumadinho. A pesquisa realizada disponibiliza conhecimento e compreensão aprofundada acerca dos elementos que predisõem profissionais que atuam em eventos emergenciais ao adoecimento e exaustão no trabalho.

O estudo tratou de profissionais que atuaram em dois momentos no ambiente do evento, os quais possuíam distintas características de exigências e comprometimento. No primeiro momento, o terreno era lamacento, de difícil locomoção e de intenso desgaste físico, enquanto o segundo momento, caracterizava-se como um local seco, em que era exigido mais a atenção na visualização do rejeito, angariando ao trabalho monotonia, além de grandes tensões e frustrações. Assim, a cobrança por encontrar os corpos ou segmentos dos corpos aumentava esta tensão, levando os bombeiros a desenvolverem ansiedade, angústia e frustração, propendendo-os à exaustão emocional.

Como limitação de pesquisa destaca-se a escassa produção científica associando os temas tratados no artigo por meio de metodologia qualitativa com a categoria ocupacional estudada, impossibilitando os pesquisadores fazerem comparações mais ampliadas. Assim, sugere-se a realização mais pesquisas para aprofundar e consolidar achados em contextos semelhantes ao pesquisado, abrindo uma agenda de pesquisa para a continuidade de estudos em profundidade que associem os temas da Síndrome de *Burnout* e do Comprometimento Organizacional.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, D.; CAVALINI, M. Entenda como funciona a barragem da Vale que se rompeu em Brumadinho. **G1 Globo**, Belo Horizonte, Caderno Economia, 2019.

AUGUSTO, L. Busca por corpos em Brumadinho é cada vez mais difícil, dizem bombeiros. **Estadão**. São Paulo, 2019.

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

BASTOS, A. V. B. O Conceito de comprometimento: sua natureza e papel nas explicações do comportamento humano no trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 1, n. 2, p. 77-106, 1994.

- BASTOS, A. V. B.; LIRA, S. B. Comprometimento no trabalho: um estudo de caso em uma instituição de Serviços na área de Saúde. **Organizações & Sociedade**. Salvador: v. 4, n. 9. p. 39–64, 1997.
- BROWN, L. A.; ROLOFF, M. E. Extra-role time, burnout, and commitment: the power of promises kept. **Business Communication Quarterly**, v. 74, n. 4, p. 450-474, dec. 2011.
- CAVALCANTI, E. A. A.; COSTA L. L. S. Comprometimento organizacional e características do trabalho: em busca de significados e relações. **Revista Principia Divulgação Científica e Tecnológica do IFPB**. João Pessoa, n. 26, p. 42-55, jun. 2015.
- CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.
- CONSTABLE, J. F.; RUSSELL, D. W. The effect of social support and the work environment upon burnout among nurses. **Journal of Human Stress**, v. 12, p. 20-26, 1986.
- EISENBERGER, R.; HUNTINGTON, R.; HUTCHISON, S.; SOWA, D. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, v. 71, p. 500-507, 1986.
- FREUDENBERGER, H. J. The staff burn-out syndrome in alternative institutions psychotherapy. **Theory, Research & Practice**, v. 12, n. 1, p. 73-82, 1975.
- GAERTNER, K. N.; NOLLEN, S. D. Career experiences, perceptions of employment practice and psychological commitment to the organization. **Human Relations**, v. 42, n. 11 p. 975-991, 1989.
- GARLAND, B.; LAMBERT, E. G.; HOGAN, N. L.; KIM, B.; KELLEY, T. The relationship of affective and continuance organizational commitment with correctional staff occupational burnout: a partial replication and expansion study. **Criminal Justice and Behavior**, v. 41, n. 10, p. 1161-1177, out. 2014.
- GIANASI, L. B. S., BORGES, L. O. Síndrome de *Burnout* no setor de transporte de Natal. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 297-305. 2009.
- GLISSON, C., DURICK, M. Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. **Administrative Science Quarterly**, v. 33, n. 1, p. 61-81, 1988.
- GLIMCHER, P. W. **Decisions, uncertainty, and the brain: the science of neuroeconomics**. Cambridge, London: A Bradford Book, The Mit Press, 2003.
- GRIFFIN, M; HEPBURN, J. Side-bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers. **Journal of Criminal Justice**, v. 33, p. 611-625, 2005.
- GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2004.
- HAN, S. S.; HAN, J. W.; AN, Y. S.; LIM, S. H. Effects of role stress on nursery turnover intentions: the mediating effects of organizational commitment and burnout. **Journal of Nursing Science**, Japan, p. 1-10, 2014.

KALLIATH T. J.; O'DRISCOLL M. P.; GILLESPIE D. F. The relationship between burnout and organizational commitment in two samples of health professionals. **Work & Stress**, v. 12, n. 2, p. 179-185, 1998.

LAMBERT, E. HOGAN, N. The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: a test of a Causal model. **Criminal Justice Review**, v. 34, p. 96-118, 2009.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. **Journal of Organizational Behavior**. v. 9, p. 297-308, 1988.

MACHADO A. C. L. P. **Stress, avaliação cognitiva, burnout e comprometimento: um estudo com profissionais de saúde**. 2013. 32f. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia Área de Especialização em Psicologia Clínica e da Saúde). Faculdade do Minho, Portugal, 2013.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, Berkeley, v. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B. **Historical and conceptual development of burnout**. New York, Taylor e Francis, 1993.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout, 2001, E.U.A. **Annual Review Psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.

MATHIEU, J. E.; ZAJAC, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**. Pennsylvania. v. 108, n. 2, p. 171-194, 1990.

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional características pessoais e performance no trabalho: estudo dos padrões de comportamento organizacional**. 1997. 150f. Dissertação (Mestrado em Administração). Programa de Pós-graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal, 1997.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**. v. 2, n. 3, p. 67-87, 1998.

MELO, L. P. **Síndrome de burnout em bombeiros: prevalência, fatores de risco e proposta de intervenção**. 2014. 25 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2014

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, p. 61-89, 1991.

MORAES, L. F. R.; MARQUES, A. L.; CORREIA, L. F. Comprometimento organizacional: uma contribuição ao constructo. In: Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (Org.), n. 22, 1998, Foz do Iguaçu, **Anais...** Encontro Nacional da ANPAD (CD-ROM).

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee organization linkage: the psychology of commitment, absenteeism and turnover.** New York: Academic Press, 1982.

OLIVEIRA, F. C. **A teoria e a prática do comprometimento organizacional: a visão dos profissionais de RH.** 2009.138f. Dissertação (Mestrado em administração). Universidade Nove de Julho (UNINOVE). São Paulo, 2009.

OLIVEIRA J. R. **A Síndrome de *burnout* nos cirurgiões-dentistas de Porto Alegre - RS.** 2001.109 f. Dissertação (Mestrado em Odontologia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Porto Alegre. 2001.

O'REILLY, C.; CHATMAN, J.; CALDWELL, D. F. People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. **Academy of Management Journal**, v. 34, n. 3, p. 487-516, 1991.

PEREIRA, A. M. T. B. ***Burnout*: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador.** ed.4. São Paulo: casa do psicólogo,2010.

SANTOS, L. N.; ASCARI, T. M.; SÁ, C. A.; ASCARI, R. A. Avaliação do risco para a Síndrome de *Burnout* em bombeiros militares. **Cogitare Enfermagem**, Paraná, v. 23, n. 3, p. 1-8, jun. 2018.

SCHAUFELI, W. B.; ENZMANN, D. **The burnout companion to study and practice a critical analysis.** Londres: Taylor & Francis, 1998.

SIMON, J.; COLTRE, S. M. O comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo: estudo de caso de uma empresa familiar. **Qualitas Revista Eletrônica**, v. 13, n. 1, p. 4-23, mai. 2012.

SIQUEIRA, M. M. M. Comprometimento organizacional afetivo, calculativo e normativo: evidências acerca da validade discriminante de três medidas brasileiras. In: XXV ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 2001, Campinas. **Anais**. Campinas: ANPAD, 2001. (CD-ROM)

SOUZA, M. C. N. O. **Propensão à síndrome de *burnout*: avaliando fisioterapeutas que atuam em uma Unidade de Terapia Intensiva localizada na região metropolitana de Belo Horizonte.** 2018, 98f. Dissertação (Mestrado em administração) Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte. 2018.

STEERS, R. M. Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, v. 22, n. 1, p. 46-56, 1977.

VOCI, A.; VENEZIANI, C. A.; METTA, M. Affective organizational commitment and dispositional mindfulness as correlates of burnout in health care professionals. **Journal of Workplace Behavioral Health**, v. 31, n. 2, p. 63-70, 2016.

WEBER, A.; JAEKEL-REINHARD, A. Burnout syndrome: a disease of modern societies? **Occupational Medicine**. v. 50, n. 7, p. 512-517, 2012.

ZHOU, J.; YANG, Y., QIU, X.; YANG, X.; PAN, H.; BAN, B.; QIAO, Z.; WANG, L.; WANG, W. Serial multiple mediation of organizational commitment and job burnout in the relationship between psychological capital and anxiety in Chinese female nurses: a cross-sectional questionnaire survey. **International Journal of Nursing Studies**, v. 83, p. 75-82, July 2018.

## **BURNOUT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: STUDY WITH MILITARY FIREFIGHTERS IN THE BREAKING OF THE FEIJÃO CÓRREGO DAM - BRUMADINHO - MINAS GERAIS**

***Abstract:** This article analyzes whether the propensity to the Burnout Syndrome can affect the organizational commitment of firefighters from the First Battalion of Minas Gerais, in view of the search and rescue operations in the rupture of the ore dam in Brumadinho. The research is descriptive, qualitative and the method is a case study. Interviews were conducted with 15 firefighters (active in the event), containing questions about the dimensions of Burnout Syndrome and Organizational Commitment. During the operations carried out, firefighters faced a series of challenges and difficulties. There were two moments at the site, initially the muddy terrain and then dry. The adversities are believed to have predisposed the firefighters to exhaustion at work, however it was noted the intense involvement of the professionals in continuing the work to save the victims and comfort the families and people of the locality who were suffering from the operations. Their identification with the profession was noticed more than with the corporation.*

***Keywords:** Burnout Syndrome. Organizational Commitment. Firefighters.*

---

## **UMA CONTRIBUIÇÃO DA ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO PARA A QUALIDADE DE VIDA E INSTRUMENTO MOTIVACIONAL NO MEIO ORGANIZACIONAL**

doi: 10.47930/1980-685X.2020.1103

**ALVARENGA, Grasiela Aparecida Coura Querobino**<sup>1</sup> – grasiela.alvarenga@ifmg.edu.br  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – IFMG  
Avenida Minas Gerais, 5189 - bairro Ouro Verde  
CEP: 35057-760 - Governador Valadares - MG  
Brasil

**SANTOS, João Mauro Lacerda**<sup>2</sup> – joaomaurogv@gmail.com  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – IFMG  
Avenida Minas Gerais, 5189 - bairro Ouro Verde  
CEP: 35057-760 - Governador Valadares - MG  
Brasil

**RUDIO, Rahysa Gomes**<sup>3</sup> – rahysarudio@gmail.com  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – IFMG  
Avenida Minas Gerais, 5189 - bairro Ouro Verde  
CEP: 35057-760 - Governador Valadares - MG  
Brasil

**Resumo:** *Um dos assuntos frequentemente discorridos no meio midiático, no ambiente corporativo e no círculo familiar, é a qualidade de vida. As pessoas buscam cuidar melhor da saúde mental e física, objetivando longevidade de forma saudável e agradável. Sendo assim, as empresas hoje têm ciência que os resultados empresariais estão diretamente ligados ao investimento no ser humano, principalmente nas questões de saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores, pois são fatores contribuintes para aumentar a produtividade e obtenção de diferenciais na competitividade. Seguindo esta linha de raciocínio, o propósito deste estudo foi analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tendo como uma contribuição da Engenharia de Segurança (ergonomia), e um instrumento motivacional no meio organizacional. Realizou-se uma pesquisa descritiva, observacional e com abordagem quantitativa, com referência ao instrumento (questionário) utilizado para o levantamento de dados, o PMT (Potencial Motivador do Trabalho) que averigua a motivação dos trabalhadores com relação ao trabalho que exercem. Os dados foram analisados à 20 trabalhadores de uma empresa de ramo energético. Os resultados constataram que dos*

<sup>1</sup> Mestre em Gestão Integrada do Território pela Universidade Vale do Rio Doce – UNIVALE.

<sup>2</sup> Pós graduado em Engenharia de Segurança do Trabalho – IFMG.

<sup>3</sup> Pós graduada em Engenharia de Segurança do Trabalho – IFMG.

*trabalhadores analisados, 11 (55%) encontram-se satisfeitos com as condições de trabalho. É de extrema importância destacar que o PMT atingiu o esperado, mas ainda há muito a desenvolver para que a porcentagem seja maximizada. Concluiu-se que a estreita relação entre a percepção da QVT junto com a Engenharia de segurança do trabalho pode impulsionar os trabalhadores a irem ao trabalho de uma forma mais motivada, aplicando seus recursos técnicos, como treinamentos, fazendo o papel importante da ergonomia.*

**Palavras-chave:** *Qualidade de Vida no Trabalho. Engenharia de Segurança. Saúde. Motivação.*

## **1 INTRODUÇÃO**

Esta pesquisa aborda como tema principal a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como instrumento motivacional no meio organizacional, abrangendo de forma ampla a importância da contribuição da engenharia de segurança para a satisfação dos trabalhadores e o melhor desempenho da organização, visto que, executando ferramentas da QVT dentro da corporação, resulta-se em um ambiente motivado e satisfeito, gerando à empresa inúmeros benefícios, desde o aumento da produtividade, diminuição da rotatividade, qualidade de trabalho e visão externa positiva no meio social. França & Rodrigues (2005) afirmam que a qualidade de vida, antes de tudo, assume um novo viés diante da necessidade de trabalhar competitivamente com bem-estar. É improvável que exista progresso no âmbito do trabalho sem uma qualidade de vida construída de forma enriquecedora.

Atualmente, não há como citar qualidade de vida sem fazer menção à saúde e segurança do trabalhador. Quando o ser humano está inserido em uma organização e tem seu estado de bem-estar prejudicado, há consequências nítidas que podem resultar doenças ocupacionais, baixa produtividade e conseqüentemente risco de acidente de trabalho. Segundo Chiavenato (2004), a organização que quiser atender bem o cliente externo, não poderá esquecer de atender bem o cliente interno. Assim, a gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano, e isso, por conseguinte, depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização. Os elementos motivacionais que enredam a QVT no ambiente corporativo são diversos. Dentre eles, estão as condições físicas do local de trabalho, as psicológicas, remuneração, benefícios auferidos, reconhecimento pelos resultados alcançados, feedback do trabalho e plano de carreira.

Objetivando uma forma de mensurar o nível de motivação gerado pelo trabalho, Hackman e Oldham propõem uma maneira de pontuação intitulada “Potencial Motivador do Trabalho” ou apenas “PMT”, que é parte integrante do instrumento Job Diagnostic Survey (Pesquisa de Diagnóstico do Trabalho), também desenvolvido por Hackman e Oldham. E com o auxílio da engenharia de segurança, destacar medidas que podem eliminar ou reduzir significadamente os níveis de desmotivação do trabalhador.

No Brasil, a comunidade científica brasileira nomeou este instrumento como “Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Hackman e Oldham”. Resumidamente, este instrumento busca determinar a QVT, a partir de cinco fatores essenciais do trabalho, de forma que seja possível retratar a opinião do trabalhador, sendo eles: variedade da tarefa, identidade da tarefa, significância da tarefa, nível de autonomia e feedback. O objetivo deste estudo foi compreender como a QVT pode ser usada como instrumento motivacional no meio organizacional utilizando o método de pesquisa de Hackman e Oldham junto com a engenharia de segurança, contribuindo assim, para o desenvolvimento da organização e conseqüentemente, dos trabalhadores.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Qualidade de vida no trabalho**

A sobreposição entre a qualidade de vida e o trabalho, uma vez que a qualidade de vida é multidimensional, demonstra que as vivências no ambiente laboral influenciam de forma direta e significativa na qualidade de vida do trabalhador (TOLFO; PICCININI, 2001). O que nos leva a questionar a existência de um índice mensurável sobre a influência do trabalho na qualidade de vida, ou em que a intensidade do trabalho pode ser benéfico ou prejudicial. Vários estudiosos argumentam que a qualidade de vida no trabalho pode ser vista de forma estratégica, pois, uma vez que o trabalhador passa a ter satisfação no seu trabalho e prazer em desenvolver sua função, sua produtividade cresce, ampliando os resultados positivos da empresa (FERNANDES, 1996).

Segundo Werther e Davis (1983), a fim de que uma corporação aprimore a qualidade de vida no trabalho de seus trabalhadores, é crucial a reunião de esforços para criação de cargos mais satisfatórios e produtivos. Para isso, é preciso implementar técnicas distintas, visando a reformulação dos cargos e funções da empresa, dispondo da participação dos trabalhadores

envoltos neste processo. Já Vieira (1990) descreve que a qualidade de vida no trabalho objetiva a melhoria das condições de trabalho e de todas demais funções, de qualquer natureza ou nível hierárquico.

Ademais, a QVT age nas variáveis ambientais, comportamentais e organizacionais objetivando viabilizar a humanização do setor produtivo e, conseqüentemente, alcançar resultados crescentes, tanto para o funcionário, quanto para a corporação. Assim, espera-se também da QVT, a redução de conflitos entre o trabalhador e a empresa. No meio de distintos modelos, o mais irrefutável e extensivo foi exposto por Walton (1973). Segundo o mesmo, uma organização é humanizada ao atribuir responsabilidades e autonomia aos seus funcionários, cujo nível varia de acordo com o cargo, bem como tem enfoque no desenvolvimento pessoal do indivíduo, proporcionando, assim, melhor desempenho dentro da instituição. Em exercício, os critérios do modelo de Walton se definem da maneira proposta conforme Chiavenato (1999):

Quadro 1 – Critérios do modelo de Walton

Critério	Definição
1. Compensação justa e adequada	Mensura a adequação entre a remuneração do trabalhador com suas atividades laborais; avalia e compara, também, a remuneração entre os vários cargos e funções dentro da empresa.
2. Condições de trabalho	Avalia a jornada laboral e o ambiente de trabalho, com vista a determinar que não sejam perigosos.
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Refere-se à possibilidade de o funcionário fazer uso, na prática, de todo seu conhecimento e destreza.

4. Oportunidade de crescimento e segurança	Verifica se a organização oferece oportunidade e possibilidade para crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional.
5. Integração social na organização	Refere-se à presença de respeito, ambiente harmônico, apoio mútuo e ausência de preconceitos e diferenças hierárquicas na instituição.
6. Constitucionalismo	Verifica se a instituição possui normas e regras e se a mesma segue a legislação trabalhista.
7. O trabalho e espaço total de vida	Verifica se há equilíbrio entre a vida laboral e a vida pessoal.
8. Relevância social da vida no trabalho	Objetiva verificar o desempenho da empresa na sociedade e responsabilidade social.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (1999).

## 2.2 Conceitos da QVT

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma organização que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a organização e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. (LIMONGI-FRANÇA, 2010).

Segundo França (1997), a origem do conceito vem da medicina psicossomática a qual propõe uma visão holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana que tem como princípio a divisão do ser humano em partes. Por sua vez, Rodrigues (2011), apresenta um estudo realizado na Inglaterra no início da década de 1950, no qual Eric Trist e trabalhadores estudavam um modelo macro para agrupar os conceitos de indivíduo/trabalho/organização, o qual mais tarde passou a ser conhecido por Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

Fernandes (1996), relatou que Eric Trist e equipe tinham como utilidade designar experiências calcadas na relação indivíduo-trabalho-organização, com base na análise e reestruturação da tarefa, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos insatisfatória no âmbito

laboral. Para eles, o conceito engloba, além dos preâmbulos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e ambições humanas, se assimilando a ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa (FERNANDES, 1996).

### 2.3 Evolução da QVT

Limongi-França (2010), ressalta que, embora historicamente o termo QVT esteja mais associado à questões de saúde e segurança no trabalho, seu conceito passa a demonstrar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, compreendendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social. Segue abaixo o quadro 2 com as concepções e suas respectivas características ou visão deste desenvolvimento:

Quadro 2 - Desenvolvimento Evolutivo Da Qualidade De Vida No Trabalho

Concepção Evolutiva da QVT	Características ou Visão
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao colaborador como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, método ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade e problemas de queixas.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Adaptado de Vasconcelos (2001).

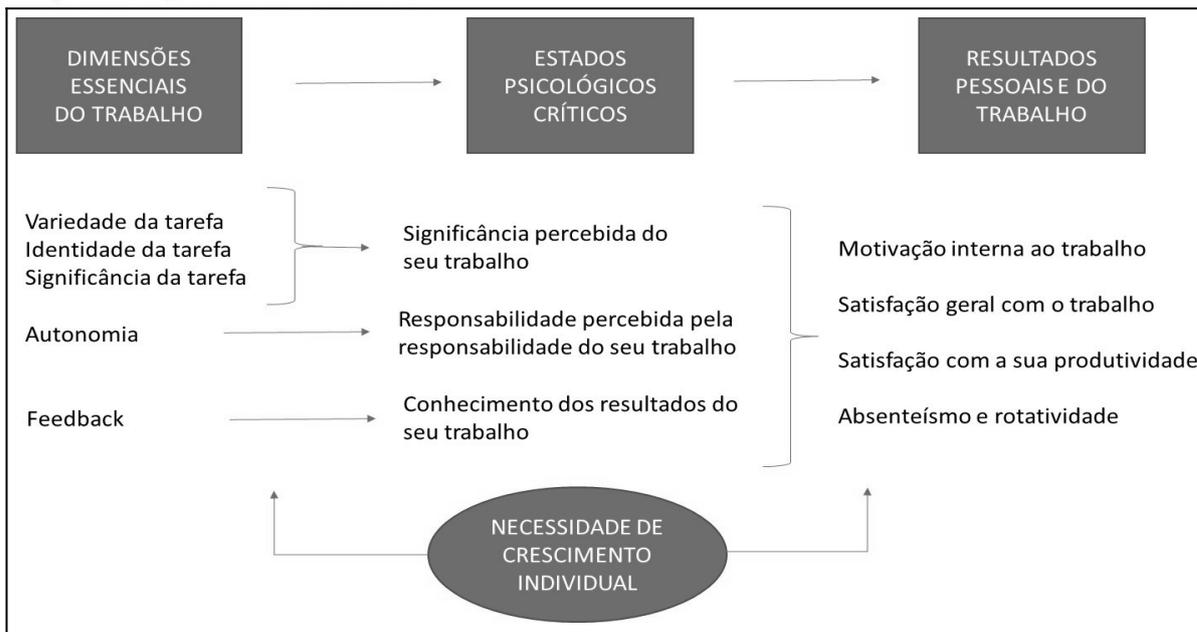
#### **2.4 O model de Hackman e Oldham (1975)**

O trabalho desenvolvido por Hackman e Oldham se destaca por proporcionar uma nova abordagem aos estudos sobre qualidade de vida no trabalho, uma vez que integra as proporções de conteúdo do trabalho.

Segundo Hackman e Oldham (1974; 1975), é possível garantir três princípios influenciadores na motivação no trabalho, intitulados estados psicológicos críticos. São eles: conhecimento e resultados do seu trabalho; responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho; e significância percebida do seu trabalho. Chang Júnior e Albuquerque (2002) descrevem os Estados Psicológicos Críticos como processos individuais que não podem ser influenciados no decorrer do gerenciamento do trabalho, entretanto, é necessário definir propriedades que possam ser avaliadas e mudadas, e que interfiram diretamente nos estados psicológicos críticos, as quais são nomeadas dimensões essenciais do trabalho.

Em paralelo ao exposto acima, existem os fatores secundários, que intervêm nas dimensões do trabalho e, também nos resultados. São os resultados pessoais e do trabalho: motivação interna ao trabalho; satisfação geral com o trabalho; satisfação com a sua produtividade; e absenteísmo e rotatividade. Finalizando, tem-se a necessidade de crescimento individual, que está vinculada às dimensões essenciais do trabalho e os resultados pessoais e do trabalho. Seguindo essa linha de raciocínio, Hackman e Oldham (1974; 1975) propõem o seguinte modelo:

Figura 1 - Modelo de Qualidade de vida no Trabalho de Hackman e Oldham



Fonte: Adaptado de Pedroso, Pilatti, et al (2010).

Por meio de 15 questões fechadas, o instrumento para a determinação do potencial motivador do trabalho avalia as propriedades motivacionais do trabalho. Estas questões focam nas cinco dimensões essenciais do trabalho: variedade da tarefa, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, feedback. Desta forma, Davis e Newstrom (2004), dizem que o potencial motivador do trabalho pode indicar o grau até o qual o trabalho é considerado significativo para o colaborador, o quanto fomenta a responsabilidade do mesmo e consegue proporcionar o conhecimento de seus resultados.

Tal instrumento é composto por questões objetivas, com respostas dispostas em uma escala Likert, de sete elementos. O tempo para preenchimento por completo tem a média de 10 minutos. O score é calculado, conforme define Davis e Newstrom (2004), com base na ideia de que o empregador deve estudar as tarefas de seus colaboradores no intuito de analisar e avaliar o quanto elas contêm variedade, identidade, significância, autonomia e feedback para com seus subordinados, antes de dar início a um programa de enriquecimento de trabalho [Qualidade de Vida no Trabalho]. Por este ângulo, destaca-se o fato de existir tal ferramenta que indica, por uma abordagem quantitativa, o nível motivacional propiciado pelo trabalho. Segue descrição de cada item:

<b>Variável</b>	<b>Descrição</b>
Variedade da Tarefa	O quanto um emprego requer variedade atividades na execução do trabalho, utilização de diferentes habilidades e talentos do trabalhador.
Identidade da Tarefa	O quanto é exigido que os trabalhadores realizem atividades completas, isto é, atividades que possuem um início e um fim lógicos.
Significância da Tarefa	O quanto o resultado de um emprego impacta na vida ou no trabalho de outras pessoas, tanto na própria organização ou externamente a esta.
Autonomia	O quanto um trabalho fornece liberdade, independência e privacidade, de forma que o trabalhador possa programar o seu trabalho e determinar os procedimentos que serão empregados para realizá-lo.
<i>Feedback</i>	Grau com o qual, a execução das atividades laborais proporciona ao trabalhador, a retroação de informações precisas e claras sobre o seu desempenho no trabalho.

Fonte: Adaptado de Davis e Newstrom (2004).

Ressalta-se, que o modelo de Hackman e Oldham (1975) é utilizado em vários trabalhos de pesquisa por evidenciar um importante instrumento para o estudo dos indivíduos dentro das organizações.

## 2.5 Motivação e trabalho

De acordo com Kotler (2000), um dos fatores que é suficientemente importante para levar uma pessoa a agir é que esta tenha um motivo em mente. A motivação descreve uma junção de condições capazes de definir a conduta do ser humano, traduzindo em um ou vários impulsos que conduzem a uma determinada ação. Chiavenato (2003) afirma neste contexto que a motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo, para que desta forma ele mova-se em direção aos objetivos que podem satisfazer essas necessidades.

Ao analisar um parâmetro externo à pessoa, a motivação é uma porta que se abre de dentro para fora, sendo assim, motivar alguém é uma tarefa desafiadora (LIMA, 2005). É perceptível a concordância no que diz respeito ao princípio da motivação, visto que é sempre descrita como uma força interior e individual, não dependendo do outro para existir. De acordo com Bergamini (1997), é impreterível aceitar que um mesmo tipo de trabalho proporciona a diferentes pessoas a busca por heterogêneos objetivos motivacionais. A meta motivacional é única em cada ser, com isso, a definição atribuída a satisfação é única, ou seja, a definição de suas escolhas está diretamente relacionada com a vivência e formação cultural.

Ainda sobre Chiavenato (2004), a motivação é um fator interno que faz jus ao foco empresarial, afinal, é por ela que os colaboradores externam prazer em cumprir seus deveres e se sentem plenos com os resultados obtidos. A motivação tem forte influência pelo clima organizacional, mas há vários fatores que influenciam na sua transformação em uma ferramenta lucrativa.

Mesmo sendo de extrema importância que as organizações invistam em motivar seus funcionários, a realidade não tem este princípio como prioridade. Dar um conceito à motivação não é tarefa fácil, afinal, ela se co-relaciona intimamente com o comportamento e desempenho de cada pessoa, envolvendo suas metas, seus objetivos. A motivação é uma forma de persistência dos indivíduos, isto é, o tempo que se gasta para a realização dos objetivos mantendo seu esforço, o nível de motivação pode variar entre as pessoas ou em uma mesma pessoa ao passar do tempo. Todo indivíduo é coberto por necessidades que variam diariamente. Essas necessidades podem ser fisiológicas, psicológicas ou sociológicas (CHIAVENATO, 2004). Segundo Gil (2001), ao se frustrar por não atingir resultados

positivos, os indivíduos desenvolvem comportamentos irracionais como agressão, deslocamento, racionalização, regressão, fixação, fuga e resignação.

Conforme Chiavenato (2002), pode ocorrer da frustração de uma vontade não saciada ser amenizada pela satisfação de outra necessidade, denominando-se tal fato de necessidade transferida. Pode-se exemplificar necessidade transferida com um aumento de salário após a frustração de não conseguir um cargo superior em uma promoção interna da organização. Para maior compreensão sobre a motivação e o comportamento humano, Chiavenato (2004) explica que é necessário que se entenda o processo motivacional, que se compõe das metas e das necessidades. Metas seriam resultados que os indivíduos buscam, podem ser positivas - aumento salarial, promoção, reconhecimentos – ou negativas – críticas, desinteresse pessoal. Necessidades são as vontades acometidas em determinado tempo.

### **3 MATERIAIS E MÉTODOS**

O tipo de pesquisa é descritivo, observacional, de corte transversal e com abordagem quantitativa. Este teve como objetivo implantar o conhecimento teórico adquirido durante o curso de pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho no IFMG (Instituto Federal de Minas Gerais *campus* Governador Valadares) e aplicá-lo de forma a auxiliar no desenvolvimento e evolução da qualidade de vida dos trabalhadores de uma empresa do ramo energético localizada na cidade de Governador Valadares, ao qual é o universo da pesquisa. Os dados foram analisados á 20 trabalhadores de diversas funções e gêneros. A coleta de dados se deu através de questionários, o qual teve como base exemplificadora termos adaptados dos indicadores da QVT por Pedroso, Pilatti, et al (2010), cujo artigo “Potencial Motivador do Trabalho (PMT): Tradução e Adaptação Cultural do instrumento de Hackman e Oldham” foi fundamentado na tradução original do estudo de Hackman E Oldham. Com referência ao instrumento utilizado para o levantamento de dados, o PMT explana uma metodologia que averigua a motivação dos colaboradores com relação ao trabalho que

exercem. O referido questionário é composto por duas seções. A primeira é constituída por 5 questões fechadas, onde cada item é disposto de forma interrogativa, conforme Quadro (4).

Quadro 4 - Seção 1 da Pesquisa de Diagnóstico do Trabalho (Perguntas)

**SEÇÃO 1 (Hackman e Oldham, 1974)**

Q1) Qual é o nível de autonomia existente no seu trabalho? Isso é, até que ponto lhe é permitido decidir a maneira de realizar suas tarefas?

---

Q2) O quanto você desenvolve em seu trabalho atividades do início ao fim? Isso é, uma atividade possui início e fim óbvio?

---

Q3) Qual o nível de variedade presente em seu trabalho? Isto é, até que ponto o trabalho lhe exige realizar tarefas diferentes, que requerem habilidades distintas?

---

Q4) De um modo geral, o quão significativo ou importante é o seu trabalho? Isso é, o resultado do seu trabalho influencia na vida ou no bem-estar de outras pessoas?

---

Q5) O quanto você recebe informações sobre o seu desempenho no trabalho? Isso é, você tem conhecimento se o seu trabalho tem sido bem executado-através de algum “*feedback*” que colegas de trabalho ou supervisores fornecem?

---

Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1974).

Por sua vez, as respostas são fundamentadas na escala Likert de sete graus, que tem como meta avaliar o trabalho realizado, demonstrado na Fig. (2).

Figura 2 - Seção 1 da Pesquisa de Diagnóstico do Trabalho (Escala de Respostas)

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7		
Muito pouco: O relacionamento com outras pessoas não se faz necessário no decorrer do meu trabalho.	Moderadamente: Algum relacionamento com outras pessoas é necessário.	Bastante: O relacionamento com outras pessoas é absolutamente essencial e parte crucial do desenvolvimento do trabalho.

Fonte: Adaptado de Pedroso, Pilatti, et al (2010).

Já a segunda seção do questionário é constituída por 10 afirmações referentes às cinco dimensões essenciais do trabalho, no mesmo modelo de Likert. Segue exemplo no Quadro (5).

Quadro 5 - Seção 2 da Pesquisa de Diagnóstico do Trabalho (Afirmações)

## SEÇÃO 2 (Hackman e Oldham, 1974)

Q6) Meu trabalho exige que eu utilize diversas habilidades complexas ou de alto nível.

---

Q7) Meu trabalho é organizado de forma a não me possibilitar a realização de atividades completas, do início ao fim.

---

Q8) O simples fato de realizar o trabalho me proporciona muitas chances para compreender o quão bem eu venho o fazendo.

---

Q9) O trabalho é bastante extenso e repetitivo.

---

Q10) A qualidade com a qual realizo o meu trabalho pode afetar muitas pessoas.

---

Q11) Em meu trabalho não tenho nenhuma oportunidade de tomar iniciativas ou decisões.

---

Q12) Em meu trabalho tenho a oportunidade de terminar as atividades que iniciei.

---

Q13) Meu trabalho fornece poucas informações sobre o desempenho com o qual eu o realizo.

---

Q14) Em meu trabalho possuo independência e liberdade para realiza-lo da forma que eu preferir.

---

Q15) Meu trabalho em si não é muito importante ou significativo para a empresa de forma global.

---

Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1974).

Figura 3 - Seção 2 da Pesquisa de Diagnóstico do Trabalho (Escala de Respostas)

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta	

Fonte: Pedroso, Pilatti et al (2010).

Vale ressaltar que na seção 1 as perguntas são mais precisas. Já na seção 2, constata-se uma similaridade correlacionando dois tópicos que pertencem a mesma dimensão. Para distingui-los, evitando que estes exibam formas diferentes, Hackman e Oldham (1975) estabeleceram uma inversão da escala de respostas em um dos tópicos de cada dimensão.

Para calcular os escores das dimensões do trabalho realiza-se uma média aritmética simples entre os itens que integram cada dimensão. É necessária a inversão das questões nas quais a escala de respostas é invertida (Q7, Q9, Q11, Q13 e Q15). Sendo assim, chega-se aos escores das dimensões essenciais do trabalho através das fórmulas relatadas no Quadro (6), onde ↓ representa a inversão da escala:

Quadro 6 - Cálculo dos escores das Dimensões Essenciais do Trabalho

Dimensão	Cálculo Do Escore
Variedade da Tarefa	$\frac{Q_3 + Q_6 + \downarrow Q_9}{3}$
Identidade da Tarefa	$\frac{Q_2 + \downarrow Q_7 + Q_{12}}{3}$
Significância da Tarefa	$\frac{Q_4 + Q_{10} + \downarrow Q_{15}}{3}$
Autonomia	$\frac{Q_1 + \downarrow Q_{11} + Q_{14}}{3}$
Feedback	$\frac{Q_5 + Q_8 + \downarrow Q_{13}}{3}$

Fonte: Pedroso, Pilatti et al (2010).

Pode-se também, calcular o potencial motivador de trabalho (PMT) com a fórmula apresentada na Fig. (4), a seguir:

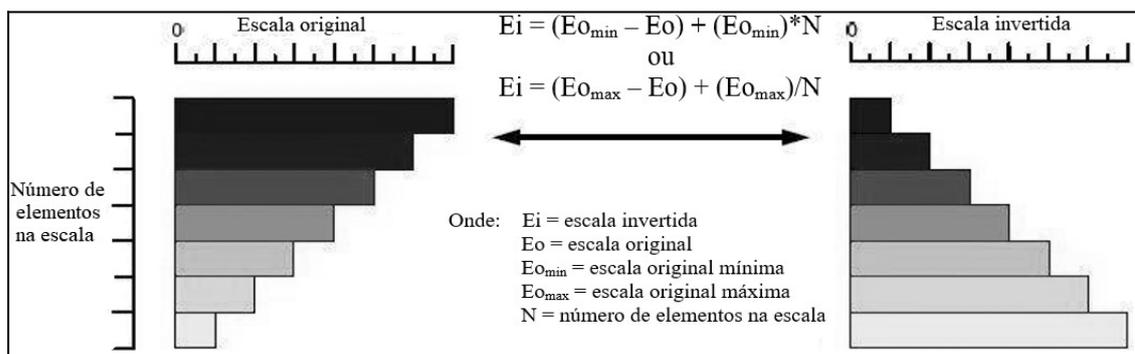
Figura 4 - Fórmula do Potencial Motivador de Trabalho (PMT)

$$PMT = \frac{Q_3 + Q_6 + \downarrow Q_9}{3} + \frac{Q_2 + \downarrow Q_7 + Q_{12}}{3} + \frac{Q_4 + Q_{10} + \downarrow Q_{15}}{3} * \frac{Q_1 + \downarrow Q_{11} + Q_{14}}{3} * \frac{Q_5 + Q_8 + \downarrow Q_{13}}{3}$$

Fonte: Adaptado de Pedroso, Pilatti et al (2010).

Para realizar a inversão da escala foi utilizada a equação demonstrada na Fig. (5):

Figura 5 - Equação para Inversão de Escala



Fonte: Pedroso, Pilatti et al (2010).

Após a inversão da escala, seguindo o procedimento ilustrado na figura anterior, os itens invertidos passam a assumir os seguintes valores:

Quadro 7 - Resultados da inversão de escala

Escala original	Escala invertida
1	7
2	6
3	5
4	4
5	3
6	2
7	1

Fonte: Adaptado de Pedroso, Pilatti et al (2010).

No PMT tem-se o indicador do grau de significância do trabalho. Utilizando a fórmula e aplicando as devidas inversões, obtém-se como o maior escore 343 e como menor 1. Para Hackman e Oldham (1974), o valor tido como referencial para análise é 125, valores iguais ou superiores são tidos como satisfatórios e inferiores a 125, tomados como insatisfatórios. Baseia-se em uma medida geométrica que engloba três valores: (Variedade da Tarefa + Identidade da Tarefa + Significância da Tarefa; Autonomia; Feedback), e a fim de se chegar ao valor que simboliza o ponto de referência, é necessário que se extraia a raiz cúbica do valor de referência (125). Este cálculo tem como resultado valor 5. Assim, percebe-se que aplicando a escala original do instrumento (de 1 a 7), os valores 1, 2, 3 e 4 são taxados de insatisfatórios, e os valores 5, 6 e 7 como satisfatórios.

O emprego de uma escala geométrica pode vir a constituir incertezas quanto a sua interpretação. As objeções incitadas pela escala geométrica ocorrem porque, na medida em que os escores médios das dimensões essenciais do trabalho aumentam em uma proporção aritmética, o escore do potencial motivador do trabalho aumenta em uma proporção geométrica. Com o intuito de facilitar o uso de tal mecanismo, é proposta uma classificação pela escala centesimal. Para equivaler a pontuação em uma escala de 0 a 100, ao invés da escala que varia entre 1 e 343. Para realizar tal transformação, foi utilizada a equação apresentada na Fig. (6), conforme é apresentado a seguir.

Figura 6 - Fórmula para calcular o Potencial Motivador do Trabalho

$$(\sqrt[3]{PMT - 1})E * \frac{100}{7-1}$$

Fonte: Adaptado de Pedroso, Pilatti et al (2010).

Ao realizar a conversão das pontuações do escore do Potencial Motivador do Trabalho de escala geométrica para escala centesimal, obtém-se a proporção de pontuação, a qual pode ser visualizada no Quadro (8).

Quadro 8 - Relação de Equivalência entre as escalas

Likert	PMT		
	Escore	Centesimal	Classificação
1	1	0,00	Insatisfatório
2	8	16,67	
3	27	33,33	
4	64	50,00	
5	125	66,67	Satisfatório
6	216	83,33	
7	343	100,00	

Fonte: Adaptado de Pedroso, Pilatti et al (2010).

Foi inserido no questionário um campo onde era solicitado informar o gênero do candidato, contendo duas opções (feminino e masculino). Para calcular os escores e tabular os dados, bem como a confecção dos gráficos que ilustram os resultados, utilizou-se o *software* Microsoft Excel. É importante deixar evidente que o potencial motivador tem por objetivo ser utilizado como medida de mensuração, e não como fonte motivacional.

#### 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Mediante tabulação das respostas no *software* Excel, foi calculado o potencial motivador de cada trabalhador participante do estudo. Segue abaixo a exibição de resultados na Tab. (1), seguida de seu respectivo gráfico ilustrativo na Fig. (7).

Tabela 1 – Escores das Dimensões e Motivadores Essenciais do Trabalho

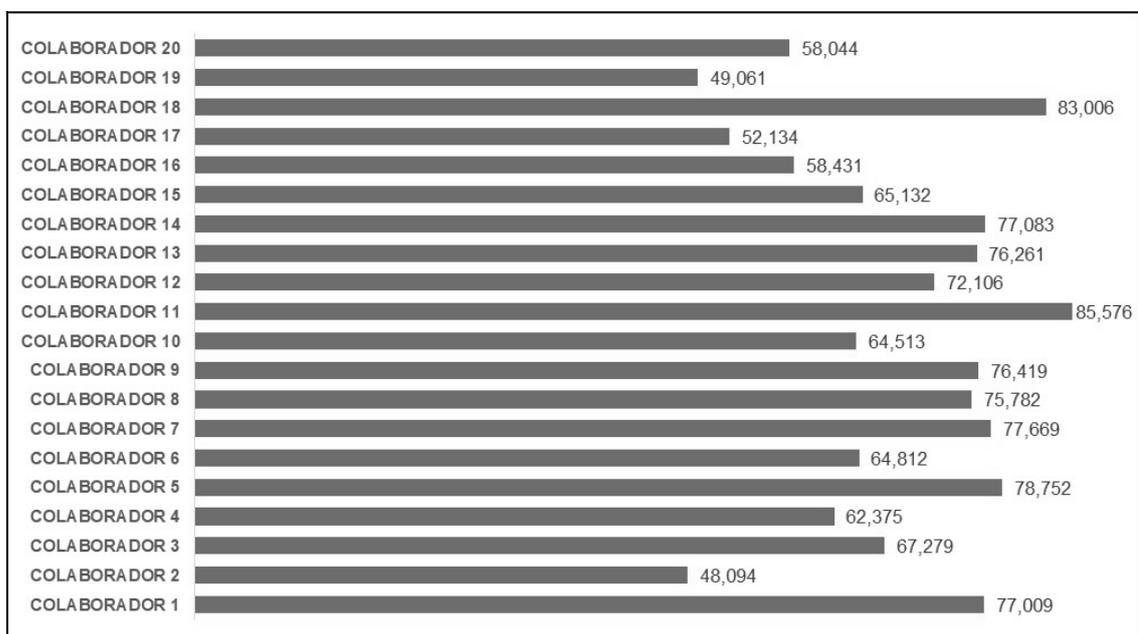
	<b>Variedade</b>	<b>Identidade</b>	<b>Significância</b>	<b>Autonomia</b>	<b>Feedback</b>	<b>PMT (0-100)</b>
1	5,000	4,667	6,000	6,000	5,667	77,009
2	3,667	3,667	3,667	4,000	4,000	48,094
3	5,333	4,000	6,000	5,000	5,000	67,279
4	5,667	4,333	5,000	5,333	4,000	62,375
5	4,667	5,333	6,667	5,333	6,333	78,752
6	5,333	5,000	7,000	4,333	4,667	64,812
7	5,333	4,333	6,333	5,667	6,000	77,669

	<b>Variedade</b>	<b>Identidade</b>	<b>Significância</b>	<b>Autonomia</b>	<b>Feedback</b>	<b>PMT (0-100)</b>
8	4,333	4,667	7,000	6,000	5,333	75,782
9	5,000	5,000	6,333	5,333	6,000	76,419
10	5,667	4,667	5,667	5,000	4,333	64,513
11	6,667	5,000	6,667	5,667	6,667	85,576
12	5,000	4,667	5,333	5,333	5,667	72,106
13	5,667	4,667	7,000	5,000	6,000	76,261
14	5,333	6,000	6,333	5,333	5,667	77,083

	<b>Variedade</b>	<b>Identidade</b>	<b>Significância</b>	<b>Autonomia</b>	<b>Feedback</b>	<b>PMT (0-100)</b>
15	3,667	4,333	4,667	6,000	4,667	65,132
16	3,667	5,333	4,000	3,333	6,333	58,431
17	2,333	3,000	7,000	3,667	4,667	52,134
18	5,667	5,667	7,000	5,000	7,000	83,006
19	4,000	4,333	7,000	2,000	6,000	49,061
20	3,667	3,667	5,333	4,000	5,333	58,044

Fonte: Autores (2019).

Figura 7 – PMT por trabalhador



Fonte: Autores (2019).

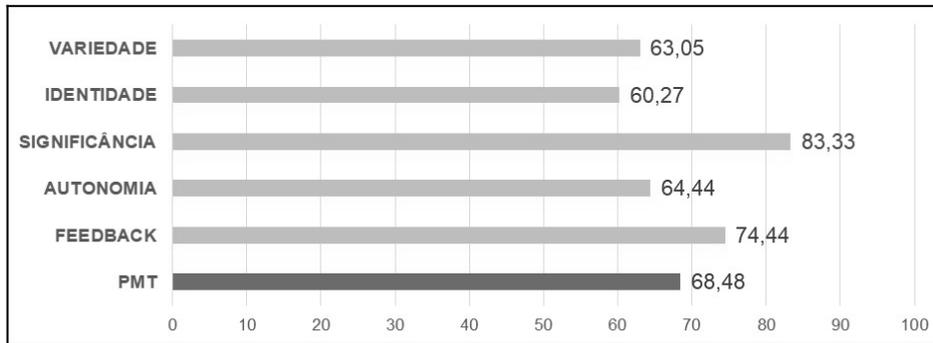
De acordo com os resultados apresentados, 9 trabalhadores encontram-se insatisfeitos com as condições de trabalho, o que corresponde a 45% da população analisada. Por conseguinte, 11 dos participantes se demonstram satisfeitos, o equivalente a 55% da população. A Tabela (2), apresentada a seguir, demonstra as estatísticas das dimensões essenciais do trabalho e do potencial motivador do trabalho no âmbito geral.

Tabela 2 - Estatística descritiva das dimensões essenciais de trabalho e do potencial motivador do trabalho

<b>Dimensão</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Coefficiente de variação</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Amplitude</b>
Variedade	4,783	1,022	21,362	2,333	6,667	4,333
Identidade	4,617	0,711	15,410	3,000	6,000	3,000
Significância	6,000	1,037	17,289	3,667	7,000	3,333
Autonomia	4,867	1,028	21,129	2,000	6,000	4,000
Feedback	5,467	0,868	15,876	4,000	7,000	3,000
PMT (0-100)	68,47	11,190	16,341	48,094	85,576	37,482

Fonte: Autores (2019).

Figura 8 - PMT Geral



Fonte: Autores (2019).

Conforme demonstrado, o PMT Geral foi satisfatório, pois encontra-se acima de 66,67%, indicando que o trabalho é significativo. Porém, três dimensões (Variedade, Identidade, Autonomia) estão abaixo do referencial indicado por Hackman e Oldham, sendo classificados como insatisfatórios. Já a Tabela (3) apresenta as estatísticas do público feminino, seguida pelo seu respectivo gráfico, exibido na Fig. (9).

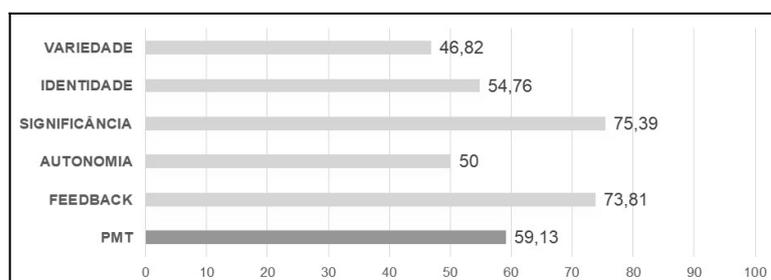
Tabela 3 - Estatística descritiva das dimensões essenciais de trabalho e do potencial motivador do trabalho (Mulheres)

Dimensão	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de variação	Valor mínimo	Valor máximo	Amplitude
Variedade	3,810	0,979	25,688	2,333	5,667	3,333
Identidade	4,286	0,951	22,194	3,000	5,667	2,667

Significância	5,524	1,476	26,729	3,667	7,000	3,333
Autonomia	4,000	1,262	31,549	2,000	6,000	4,000
Feedback	5,429	1,067	19,647	4,000	7,000	3,000
PMT (0-100)	59,12	12,110	20,480	48,09	83,006	34,912

Fonte: Autores (2019).

Figura 9 - PMT Feminino



Fonte: Autores (2019).

Observa-se que o potencial motivador das mulheres não alcança o índice mínimo para ser considerado satisfatório. Apenas nas dimensões significância e feedback o resultado pôde ser considerado positivo. Destaca-se a insatisfação do público feminino analisado em relação a variedade e a autonomia, as quais apresentam os piores resultados. Na Tabela (4), relatam-se as estatísticas dos participantes masculinos, seguida pelo gráfico ilustrativo.

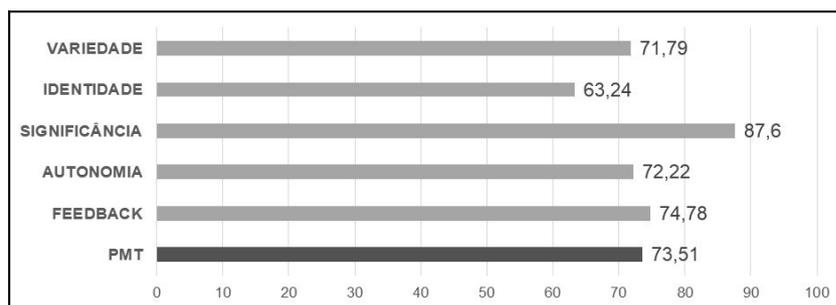
Tabela 4 - Estatística descritiva das dimensões essenciais de trabalho e do potencial motivador do trabalho (Homens)

<b>Dimensão</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Coefficiente de variação</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Amplitude</b>
Variedade	5,308	0,569	10,714	4,333	6,667	2,333
Identidade	4,795	0,501	10,443	4,000	6,000	2,000
Significância	6,256	0,641	10,238	5,000	7,000	2,000
Autonomia	5,333	0,451	8,463	4,333	6,000	1,667

Feedback	5,487	0,789	14,379	4,000	6,667	2,667
PMT (0-100)	73,511	6,819	9,276	62,375	85,576	23,201

Fonte: Autores (2019).

Figura 10 - PMT Masculino



Fonte: Autores (2019).

No levantamento direcionado ao público masculino, o potencial motivador, diferentemente do gênero feminino, obteve resultado satisfatório. Todas as dimensões seguiram o mesmo fim, exceto a identidade. Percebe-se que nos três casos das dimensões da tarefa expostas, a significância foi o indicador que obteve maior porcentagem, sendo 83,33% no geral, 75,39% no público feminino e 87,60% no masculino. A significância da tarefa vincula-se diretamente ao impacto que o trabalho e o indivíduo exercem sobre a vida dos demais. Desta forma, pode-se afirmar que os colaboradores integrantes da pesquisa percebem seu trabalho importante como um todo. Em relação a autonomia, é notável que as mulheres atingiram níveis muito baixos mediante aos homens, fazendo com que o índice geral se tornasse insatisfatório. Já

avaliando a análise da identidade do trabalho, o resultado em ambos os gêneros foi negativo, apontando como um dos principais fatores a ser melhorado.

O feedback é um dos fatores que traz altivez ao trabalho, e na pesquisa realizada o resultado foi positivo entre os gêneros. O valor da relação entre a motivação e o feedback esteia-se nos funcionários que têm focos e objetivos profissionais distintos, e que procuram desenvolver suas competências técnicas ou comportamentais almejando resultados positivos.

Evidenciando-se a variedade, o resultado das respondentes foi o pior índice da pesquisa, ou seja, é necessário fazer com que as mulheres percebam a grandeza de sua capacidade para que suas habilidades sobressaíam. Em contrapartida, este não é um problema entre o público masculino, mas houve queda no índice geral ao correlacionar os gêneros. Os casos de feedback contribuem de maneira imperante no contexto organizacional, pois fornecem aos colaboradores informações precisas e pontuais sobre como suas atitudes estão colaborando ou não para a obtenção dos resultados organizacionais. O feedback positivo eleva significativamente a motivação dos colaboradores no desempenho de suas funções, na medida em que estes estarão cientes da relevância de suas contribuições, não apenas para a equipe, mas para o cumprimento de forma global (Walle & Cummings, 1997).

## **5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

Este estudo foi realizado com a finalidade de analisar a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores de uma empresa energética da cidade de Governador Valadares, tendo como uma contribuição importante da Engenharia de Segurança do Trabalho (Ergonomia) e um instrumento motivacional no meio organizacional. Então para compreender e evidenciar os benefícios foram aplicados os instrumentos motivacionais QVT e PMT. Assim observou-se que dos 20 trabalhadores analisados, 11 (55%) encontram-se satisfeitos com as condições de trabalho desta empresa e que as mulheres estão mais insatisfeitas em relação a variedade de atividades e autonomia de trabalho, com 46,8% e 50% (mulheres) e 71,79% e 72,22% (homens) respectivamente. O PMT geral foi satisfatório, pois encontra-se acima de 66,67%, indicando que o trabalho na empresa é significativo. Ao analisar separadamente os resultados

obtidos por gênero, nota-se que a insatisfação é maior no grupo feminino, onde o PMT foi de 59,13%, sendo abaixo da média para as mulheres.

A receptividade dos participantes foi positiva, pois é uma forma de expressar sua percepção em torno da temática pesquisada, deixando o sentimento fluir através das respostas. Evidenciou-se a estreita relação entre a percepção da QVT e a motivação que impulsiona os profissionais a irem para o trabalho. Sugere-se que, para elaboração de um trabalho mais completo, torna-se imprescindível um maior aprofundamento de variáveis que tenham correlação com a qualidade de vida no trabalho, objetivando zelar pela motivação, bem-estar, saúde, segurança física, mental e social desses profissionais.

Empresas que aplicam no capital intelectual dos seus trabalhadores, utilizando-se da garantia que a engenharia de segurança do trabalho lhe proporciona através da ergonomia, como: treinamentos motivacionais, introdutórios e de reciclagem, mas como também cursos de capacitação, aos quais estão contribuindo para a qualidade de vida no trabalho. Assim pode-se presumir que treinamentos e capacitações, independentemente da idade, realizados de forma motivadora e contínua aos trabalhadores pode valorizá-los, independente de rendimentos salariais. Concluiu-se que a estreita relação entre a percepção da QVT junto com a Engenharia de segurança do trabalho pode impulsionar os trabalhadores a irem ao trabalho de uma forma mais motivada, aplicando seus recursos técnicos, fazendo o papel importante da ergonomia. Por fim, funcionários motivados e satisfeitos equivalem à lucratividade para a corporação.

## REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **A difícil administração das motivações**. REA – Revista de Administração de Empresas., vol. 38, n.1, São Paulo, 1997.

CHANG JÚNIOR, J.; ALBUQUERQUE, L. G. **Comprometimento organizacional: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo**. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 3, n. 2, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 21ª Reimpressão. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 7ª ed, São Paulo Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o Capital Humano das Organizações**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. v.2. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 2004.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Revista brasileira de medicina psicossomática, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, abr.-mai.-jun. 1997.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho: Uma Abordagem Psicossomática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects**. Technical report n. 4, Department of Administrative Sciences of Yale University, may, 1974.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg. R. **Development of the job diagnostic survey**. Journal of Applied Psychology, v. 60, n. 2, 1975.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing**. 10.º ed. São Paulo: Prentice Hall, 2000.

LIMA, Levi. **A teoria da relatividade na gestão de pessoas: uma nova visão para gerenciar pessoas com foco no crescimento das organizações**. 5º ed. São Paulo: Campus, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Editora Atlas, 2.ed. – 5. reimpr, 2010.

PEDROSO, B., PILATTI, L. A., et al. **Potencial motivador do trabalho: tradução e adaptação cultural do instrumento de Hackman e Oldham**. Revista Produção Online, v.10, n. 3, set. 2010.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 13. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. **As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática**. RAC, v. 5, n. 1, 2001.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 8, n. 1, jan. - mar. 2001.

VIEIRA, D. F. V. B. **Qualidade de vida no trabalho dos enfermeiros do Hospital de Ensino**. 246 p. 1990. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1990.

WALLE, D. V; CUMMINGS, L. L. **A test of the influence of goal orientation on the feedback-seeking process**. Journal of applied Psychology, 1997.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** Slow Management Review, Cambridge, 1973.

WERTHER, William B.; DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos**. Tradução de Auripebo Berrance Simões. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

## **A CONTRIBUTION OF WORK SAFETY ENGINEERING TO THE QUALITY OF LIFE AND MOTIVATIONAL INSTRUMENT IN THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT**

***Abstract:** One of the subjects frequently discussed in the media, in the corporate environment and in the family circle, is quality of life. People seek to take better care of their mental and physical health, aiming at longevity in a healthy and pleasant way. Therefore, companies today are aware that business results are directly linked to investment in human beings, especially in matters of health, safety and well-being of workers, as they are contributing factors to increase productivity and obtain differentials in competitiveness. Following this line of reasoning, the purpose of this study was to analyze the Quality of Life at Work (QWL) with the contribution of Safety Engineering (ergonomics), and a motivational instrument in the organizational environment. A descriptive, observational and quantitative research was carried out, with reference to the instrument (questionnaire) used for the data collection, the PMT (Potential Motivating Work) that verifies the motivation of the workers in relation to the work they perform. The data were analyzed for 20 workers of an energy company. The results found that of the workers analyzed, 11 (55%) are satisfied with the working conditions. It is*

*extremely important to highlight that the PMT has achieved what was expected, but there is still much to be developed for the percentage to be maximized. It was concluded that the close relationship between the perception of QWL together with Occupational Safety Engineering can encourage workers to go to work in a more motivated way, applying their technical resources, such as training, playing an important role in ergonomics.*

**Keywords:** *Quality of Life at Work. Safety engineering. Health. Motivation.*

---

## O TRABALHO DOS CAMINHONEIROS NAS ESTRADAS BRASILEIRAS

doi: 10.47930/1980-685X.2020.1104

**REIS, Janaina Martins dos**<sup>1</sup>- janaina.reis@mestrado.unihorizontes.br

**ZILLE, Luciano Pereira**<sup>2</sup> – luciano.zille@unihorizontes.br  
Centro Universitário Unihorizontes, Mestrado Acadêmico em Administração  
Av. Alvarenga Peixoto, 1270  
30180-121 Belo Horizonte (Brasil)

**Resumo:** *A psicodinâmica compreende o trabalho além do ato de produzir, percorrendo o campo da subjetividade, do prazer e do sofrimento. No Brasil, a insegurança e a infraestrutura precária das rodovias somados a informalidade do trabalho são desafios vivenciados por motoristas de carga que percorrem as estradas do país. O presente estudo teve como objetivo descrever e analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos caminhoneiros que transitam nas estradas brasileiras. A pesquisa foi do tipo descritivo, de abordagem qualitativa por meio de estudo de caso. Os dados foram obtidos por entrevista semiestruturada e foram analisados com a utilização da técnica de análise de conteúdo. O resultados revelaram que as experiências relacionadas a liberdade de estar constantemente na estrada, de ser viajante, de viver novas experiências em cada trajeto estão relacionadas com as vivências de prazer no trabalho. Quanto as vivências de sofrimento estão associadas ao esgotamento emocional, a sobrecarga de trabalho que leva ao desgaste físico, como a fadiga e o sono. Em relação às estratégias de defesa utilizadas pelos caminhoneiros identificou-se o uso constante e disfuncional de anfetaminas e a procura “garotas de programa” como forma de enfrentar os desgastes decorrentes das longas jornadas de trabalho e a solidão da família. Verificou-se também que uso “clandestino” do radioamador, auxilia na disseminação de informações voltadas à prevenção do roubo de veículos e carga e na ocorrência de acidentes no trajeto, além de contribuir para amenizar o sono e a solidão dos motoristas durante as viagens.*

**Palavras chaves:** *Psicodinâmica do trabalho. Caminhoneiros no Brasil. Prazer e sofrimento no trabalho. Trabalho e adoecimento.*

---

<sup>1</sup> Mestranda em Administração no Centro Universitário Unihorizontes

<sup>2</sup> Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais.

## 1 INTRODUÇÃO

A psicodinâmica do trabalho foi desenvolvida por *Christophe Dejours* a partir dos anos de 1980, na França, tendo como elemento principal as relações entre a organização do trabalho e o processo de subjetivação demonstrado na vivência de prazer e sofrimento que podem levar a saúde ou o adoecimento laboral dos trabalhadores. Os estudos baseados na psicodinâmica do trabalho busca compreender como o trabalhador mantém a estabilidade psíquica diante das pressões impostas pelas condições de trabalho (DEJOURS, 1999; 2004; 2012).

Nessa perspectiva, as dinâmicas de prazer e sofrimento são intrínsecas ao trabalho, o prazer ocorre como resultado do trabalho na qual o trabalhador sente-se valorizado, reconhecido e por meio da criatividade expressa sua identidade. Por outro lado, o sofrimento é gerado quando se percebe que não há reconhecimento pelo trabalho, o potencial e a criatividade não são utilizados satisfatoriamente, havendo, portanto, padronização das atividades mediante rigidez hierárquica. No entanto, o empenho e a dedicação ao trabalho têm um custo psicológico para o trabalhador, no qual pode impactar de forma positiva ou negativa conduzindo à saúde ou ao adoecimento (MENDES, 2007; DEJOURS, 2012).

Com intuito de manter a integridade física e mental dos trabalhadores, são desenvolvidas estratégias coletivas e individuais de defesa, as quais buscam minimizar ou eliminar as pressões excessivas sofridas na realização do trabalho. Nesse contexto, o trabalhador impulsionado pelo medo de exercer atividades de risco cria resistência de forma a preservar a saúde mental e sobrevivência (DEJOURS, 1999; MERLO; MENDES, 2009).

A relação de prazer e sofrimento está contida nas diversas categorias profissionais conforme estudos realizados sobre o tema (DEJOURS, 1999; MENDES, 2007; MARTINS; HONÓRIO, 2014; SILVA, 2017). Algumas categorias de trabalhadores são mais propensas ao adoecimento mental, que é o caso da profissão do motorista de carga (TAUBE; CARLOTTO, 2018).

A insegurança e a infraestrutura precária das rodovias brasileiras e postos de paradas somados a informalidade do trabalho, a remuneração baixa e os prazos exíguos para entrega das mercadorias, induzem os motoristas a jornadas exaustiva, levando ao consumo de drogas, como anfetaminas, cocaína e *crack*. Essas práticas disfuncionais visam reduzir a fadiga, manter o foco no trabalho e o ritmo das viagens, dispersando o sono em trajetos longos e

consecutivos, comprometendo a saúde desses profissionais (OLIVEIRA *et al.*, 2015; SILVA, 2017).

Diante do exposto até então, este estudo centrou-se no seguinte objetivo: descrever e analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos caminhoneiros que transitam nas estradas brasileiras.

Considera-se que este estudo apresenta importante contribuição em relação às pesquisas direcionadas ao tema prazer e sofrimento no trabalho, uma vez que a profissão de caminhoneiro no Brasil, ainda necessita ser mais estudada e aprofundada.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Em relação ao contexto e psicodinâmica do trabalho, desde o final do século XIX o trabalho é quantificado e mensurado para que haja maior eficiência no seu desenvolvimento. No entanto, existe uma lacuna entre o prescrito e o realizado, por fazer parte da subjetividade de cada trabalhador (DEJOURS, BARROS e LANCMAN, 2016).

A evolução dos processos produtivos que alavancam os lucros empresariais são os mesmos que proporcionam riscos psicossociais ao trabalhador. Tais riscos fomentam manifestações psíquicas, como o estresse, a síndrome de *Burnout*, violências verbais e físicas, assédio moral, as quais ocorrem num contexto precário de trabalho (NEFFA, 2015).

Em relação à psicodinâmica do trabalho, segundo Dejours (2006) é uma disciplina fundamentada na compreensão das relações entre o trabalho e a saúde mental do trabalhador. Compreende o trabalho além do ato de produzir, percorrendo o campo da subjetividade, do prazer e do sofrimento. Diante da possibilidade de o trabalho ser uma forma de autotransformação, por meio da experiência o sujeito tem a oportunidade de buscar a realização pessoal e testar suas capacidades. Desse modo o trabalho pode levar ao prazer que se origina da autonomia, da liberdade, do reconhecimento, da identidade e da sublimação que ocorre por meio do processo criativo.

A psicodinâmica do trabalho analisa também os aspectos negativos da organização do trabalho, que levam ao sofrimento por falta de reconhecimento, excesso de tarefas e metas inatingíveis, contribuindo assim, para o adoecimento do trabalhador (DEJOURS, 2006).

Nessa direção, as dimensões que relacionam o trabalho e o processo de subjetivação podem ser avaliadas e confrontadas com as implicações eventuais relacionadas à saúde do trabalhador. Nesse sentido, torna-se fundamental investigar os riscos de adoecimento originário do ambiente ocupacional, que envolvem as condições de trabalho e as relações profissionais e sociais, na busca da identificação dos impactos gerados pelas exigências da organização capazes de gerar custos físicos, afetivos e cognitivos com potencial para causar danos psíquicos e físicos ao trabalhador (MENDES, 2007, AMARAL *et al.* 2017).

## **2.1 Manifestações de prazer e sofrimento no trabalho**

O prazer na realização do trabalho é um indicador de saúde física e mental, o qual requer a estruturação psíquica, interação com a subjetividade e a identidade dos indivíduos. Para que a organização do trabalho seja saudável, é preciso haver diálogo que favoreça a negociação aberta das necessidades e desejos, visando uma relação democrática e justa, pautada pelo o reconhecimento e a valorização do trabalhador (DEJOURS, 2004; 2012).

No entanto, existe uma lacuna entre o trabalho prescrito e o trabalho realizado, na qual a previsibilidade do trabalho no seu desenvolvimento é quebrada pela ocorrência de eventualidades, acidentes, avarias e perdas, capazes de desviar o curso do processo. Diante dessas circunstâncias o trabalhador passa a buscar soluções, preenchendo as lacunas entre o prescrito e o realizado (DEJOURS, BARROS e LANCMAN, 2016).

No que se refere ao sofrimento, este é potencializado pelo excesso de exigências demandadas do trabalhador, muitas vezes com baixa energia vital, levando à frustrações em relação às expectativas materiais, afetivas e sociais, notoriamente negligenciadas pelas organizações. Para se proteger de tais mecanismos de “tortura”, os trabalhadores se apropriam de estratégias de defesa cunhadas de criatividade e diversidade, capazes de tornar, momentaneamente, suportável o sofrimento no trabalho (DEJOURS, 1999; MENDES, 2007; MERLO; MENDES, 2009).

A dedicação ao trabalho está associada ao envolvimento afetivo e subjetivo do trabalhador na realização das suas atividades. As experiências de fracasso e sofrimento podem contribuir para o aprimoramento das tarefas, levando a produzir trabalho de melhor qualidade, no qual o trabalho em si, pode se tornar um mediador essencial na construção da saúde física e mental do trabalhador (DEJOURS, 2012). Dessa forma, por meio da busca de melhorar eficiência no

trabalho, constroem se habilidades e competências, tornando o trabalhador mais hábil e capaz, conduzindo-o a autotransformação (DEJOURS, BARROS e LANCMAN, 2016).

Cabe ressaltar que o sofrimento não se manifesta da mesma forma para todos os indivíduos inseridos em um mesmo contexto social, cultural e temporal, tendo em vista as diferenças individuais, nas quais as pessoas percebem o sofrimento de forma diferente, ou seja, o que caracteriza sofrimento para um trabalhador, pode caracterizar prazer para outro (DEJOURS, 2004; 2014).

## **2.2 Estratégias de defesa**

Os mecanismos de defesas são formas que os trabalhadores encontram de modelar seu pensamento, suas ações e seus sentimentos de modo que os possibilitem vislumbrar uma compensação, na qual justifique tolerar o sofrimento. Quando construída pelo coletivo, as estratégias de defesa são baseadas em acordos implícitos entre os trabalhadores inseridos no mesmo ambiente, tendo como objetivo diminuir o sofrimento e agir como uma estratégia de proteção individual e coletiva (DEJOURS, 1999; MENDES, 2007; AMARAL *et al.*, 2017).

Em algumas categorias profissionais o medo e o perigo fazem parte do trabalho, o qual a exposição ao mesmo conduz a construção de estratégias defensivas que remetem a situações que desprezam o medo e desafiam o perigo. Dessa forma, o medo está relacionado a estratégias de prevenção e atenção, assim, as formas de lidar com o medo estão relacionadas com a percepção de risco e a capacidade que o indivíduo tem de aceitar correr o risco (AREOSA, 2017). Porém, para cada tipo de trabalho existe um risco específico como os mentais, ergonômicos, químicos e biológicos. Para enfrentá-los são criadas estratégias coletivas e individuais peculiar a determinada profissão ou grupo de trabalhadores, com intuito de minimizar situações dessa natureza (CARNEIRO; SILVA; RAMOS, 2017).

Dessa forma, as estratégias de defesa são utilizadas para fins de proteção do trabalhador, considerando o seu ambiente ocupacional, o seu modo de pensar, sentir e agir de forma compensatória para o indivíduo, no qual o sofrimento passa a ser justificado e racionalizado. Esse tipo de estratégia pode ocorrer por um longo período de tempo, no entanto, os mecanismos de defesas utilizados podem comprometer a saúde do trabalhador, na qual as defesas de adaptação e exploração são baseadas na negação, tornando o indivíduo submisso ao discurso da organização e explorado no contexto do trabalho (MENDES, 2007).

### **3 MÉTODO**

Para se chegar ao objetivo deste estudo foi realizada uma pesquisa descritiva visando descrever e analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de caminhoneiros que transitam nas estradas brasileiras.

Em termos de abordagem a pesquisa foi de natureza qualitativa, que buscou identificar os significados, valores, e atitudes que ocorrem nas relações de trabalho, elucidando os fenômenos objetos do estudo.

A unidade de análise foram os caminhoneiros que atuam com o transporte de carga e transitam nas rodovias brasileiras, que disponibilizaram as informações necessárias à pesquisa.

Para coleta de dados foi realizada entrevista semiestruturada com nove caminhoneiros, no período de setembro e outubro de 2019, as quais foram gravadas e transcritas com consentimento prévio dos pesquisados, utilizando-se do critério de saturação para definir o número de entrevistados. Os pesquisados foram definidos pelos critérios de acessibilidade e disponibilidade para o fornecimento das informações.

O roteiro da entrevista foi elaborado tendo como referência o Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) validado por Mendes (2007), o qual inspirou a construção de perguntas abertas que compuseram o instrumento de coleta de dados.

A estratégia utilizada para análise dos dados foi à análise de conteúdo categorial. Essa aplicação constitui-se “num conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (BARDIN, 2011, p. 20). As categorias temáticas analisadas foram: contexto do trabalho, custo humano do trabalho, vivências de prazer e sofrimento, danos relacionados ao trabalho e estratégias de defesa.

### **4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Em relação à caracterização do perfil sócio demográfico e ocupacional, foram entrevistados nove caminhoneiros do sexo masculinos, com idade variando de 40 a 69 anos, sendo dois

deles divorciados e sete casados. Quanto à escolaridade, sete possuem segundo grau completo e dois o ensino fundamental completo. No que refere a tempo de atuação como motorista profissional, este varia de quatro a dezoito anos. A carga horária de trabalho é de no mínimo 14 a 20 horas diárias, dependendo da demanda e dos imprevistos no decorrer da jornada. O tempo que ficam nas estradas, sem contato pessoal com a família, varia de uma semana a um mês. Para manter o anonimato dos entrevistados foram codificados de E1 a E9.

Em relação às categorias e subcategorias de análise, foram consideradas as constantes quadro 1 a seguir:

Quadro 1 – Categorias e subcategorias de análise

<b>Categorias de análise</b>	<b>Subcategorias</b>
Contexto do trabalho	-Planejamento e organização do trabalho; policiamento nas estradas; pontos de paradas e descanso.
Vivências de prazer	-Espírito aventureiro; Gosto pelas estradas; novas experiências.
Vivências de sofrimento	-Esgotamento emocional; sobrecarga de trabalho; medo de assaltos.
Custo humano do trabalho	-Custos físicos; custos cognitivos.
Danos relacionado ao trabalho	-Danos físicos; danos psicológicos; danos sociais.
Estratégias de regulação	-Uso de anfetaminas; garotas de programa; radioamador; companheiros de estrada.

Fonte: dados da pesquisa, 2019.

#### **4.1 CONTEXTO DO TRABALHO**

Na subcategoria ‘planejamento e organização do trabalho’ a carga horária exigida no comprimento da função desses caminhoneiros é excessiva, variando de 14 a 20 horas diárias, dependendo da demanda, ou seja, está condicionada a fatores como tempo para carga e descarga, liberação da viagem e condições da estrada. Dependendo desses fatores, ocorrendo atrasos, reduz o prazo para chegar ao destino, provocando aumento da carga horária diária,

estes fatores levam a necessidade de empreender maior velocidade no veículo, aumentando a exposição a riscos de acidentes, conforme o relato do motorista E1.

O ‘cara’ tem o dia inteirinho para carregar (...) mas libera você dez horas da noite para você andar 700, 800 km, para chegar no outro dia cedo 7:00 horas e as vezes 4:00 horas da manhã. O tempo que você gastaria na velocidade certa, razoável e tranquila para fazer a viagem é de quatorze horas, mas você tem que fazer com sete. Daí você sabe o que pode acontecer! (E1).

O desgaste do motorista rodoviário de carga é constatado pela pesquisa realizada pela CNT, na qual a carga horária média é de 11,5 horas por dia em 5,7 dias por semana. Com essas condições de trabalho é considerada uma profissão perigosa e insegura pela maioria dos caminhoneiros (BRASIL, 2019b).

Outro aspecto relevante em relação ao ‘planejamento e organização do trabalho’ que emergiu das entrevistas foi à demora ocasionada na descarga dos caminhões. Todos os entrevistados foram unânimes em apontar como um dos fatores que dificulta a realização do trabalho, conseqüentemente, ocasionando má qualidade de vida do motorista, ilustrado pelo relato a seguir.

Você chega para entregar na firma e o cara diz não tem espaço para receber. A gente não tem nada com isso, ele pediu tinha que descarregar e aí você fica lá de segunda até sexta e o cara não quer pagar uma estadia. Se você questionar, brigar com o cliente você já perdeu (E2).

As dificuldades mencionadas pelos motoristas estão em consonância com os relatos de McDonough *et al.* (2014) em pesquisa realizada no Canadá, relacionando a perda de tempo em relação a carga e descarga, pressão para manter os prazos de entrega, dificuldades no tráfego e avarias mecânicas, como elementos geradores de tensão excessiva e manifestações de estresse ocupacional destes profissionais.

Em relação à subcategoria ‘policimento nas estradas’ a totalidade dos motoristas relatou que este é um dos problemas cruciais presente nas estradas brasileiras. As estradas são mal policiadas, gerando grande insegurança e medo. As multas ocorrem por pequenos problemas como uma luz queimada, ao invés de orientação e alerta são geradas multas abusivas, provocando custo elevado para reparos. Os relatos a seguir ilustra essas situações mencionadas pelos profissionais pesquisados.

Por causa de uma luzinha queimada o ‘cara’ aplica uma multa ao em vez dizer: você tem a lâmpada queimada, vai ali e troca. Trabalhando planejado, nós já ganhamos pouco e eles mandando a caneta ai complica o lado financeiro (E3).

Na estrada você ‘corta’ mil quilômetros dois mil sem ninguém parar o caminhão em nenhuma barreira. Como fica a segurança do motorista! (E1).

Os dados obtidos e analisados estão em consonância com o que Pereira *et al.* (2015), observou em pesquisa realizada com caminhoneiros. A segurança e o modo de atuação da polícia rodoviária são problemas vivenciados pelos caminhoneiros nas estradas brasileiras, nas quais as queixas estão relacionadas à falta de competência para prevenir assaltos e a corrupção que se materializa por meio de multas abusivas.

A subcategoria ‘pontos de parada e descanso’, refere-se aos locais onde os motoristas param para descansar, tomar banho e serve de suporte para as viagens. Sete dos nove motoristas entrevistados afirmaram que existem poucos pontos de paradas nas estradas e os que existem as condições de higiene são péssimas, além da insegurança que os motoristas ficam expostos.

As orientações é que tem que rodar tantas horas e tem que parar para descansar, mas não tem ponto de apoio para descansar. Você vai ao banheiro deles é um lixo, você vai sentar num ‘trem’ daqueles, não tem jeito. Fazem a lei primeiro, mas não fazem a estrutura para depois cobrar a lei. É o que estamos vivenciando nas estradas brasileiras (E3).

Segundo a Agencia Nacional de Transportes, no que se refere à Lei nº 13.103, conhecida como “Lei dos Caminhoneiros”, os pontos de parada e descanso (PPD) instalados nas estradas brasileiras, devem atender pré-requisitos de segurança, sanitários e de conforto dos motoristas (BRASIL, 2019d).

No contexto abordado, Dejours (2014) ressalta que o campo da saúde mental está associado à organização e condições de trabalho aliado a saúde física dos indivíduos. Portanto, às condições de trabalho que se apresentam na visão dos caminhoneiros pesquisados, pode levar certo comprometimento da saúde mental desses profissionais.

#### **4.2 Vivências de prazer**

Na subcategoria ‘espírito aventureiro’, seis caminhoneiros relataram que ser viajante e estar na estrada são o que motiva permanecer na profissão, como pode ser observado pelo relato de E5: “O motorista tem um espírito aventureiro, a maioria trabalha por que gosta. Cada viagem é uma história, cada viagem dá um livro, tem viagem simples que aparece um ‘monte’ de imprevistos”

O trabalho faz parte do amor próprio constituindo-se ponto central na vida afetiva do trabalhador, no qual os aspectos da subjetividade levam a autotransformação, portanto,

enquanto o trabalhador busca a eficiência, constrói habilidades e competências (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Em relação às subcategorias ‘gosto pelas estradas’ e ‘novas experiências’ de acordo com os relatos apresentados pelos entrevistados, ser caminhoneiro é a realização de um sonho de infância e a aquisição de novas experiências de vida. O caminhoneiro percorre o país de norte a sul, fazendo da liberdade parte da sua realização profissional, o que é ilustrado por meio do relato de E2: “Sempre gostei de colocar vinte, trinta toneladas no caminhão e andar pelo mundo, eu vou para o norte e para o sul do país, eu tenho gosto pelas estradas”.

Para Dejours (2012, 2014) o trabalho coloca o corpo em movimento, expõe a subjetividade conectando o indivíduo consigo mesmo, está conexão é vivenciada pela exposição ao prazer de realizar o trabalho.

#### **4.3 Vivências de sofrimento**

Na subcategoria ‘esgotamento emocional’, foi relatado, por oito dos nove caminhoneiros entrevistados, que os desgastes mentais provenientes do trabalho causam tristeza, depressão e grande frustração em relação ao trabalho realizado. O relato de E2 ilustra essas manifestações que estão sendo vivenciadas pelos caminhoneiros: “Durante alguns meses eu fiquei meio baixo astral meio deprimido e inseguro, eu tentava racionalizar e aquilo me fazia mal. Eu acho que o ser humano tem um lado mais fraco ele só acorda depois que vem a dor” (E2).

De acordo com Gómez *et al.* (2016) a busca pela identificação das angústias advindas das mais variadas formas de sofrimento resultante das relações abusivas no contexto laboral nem sempre é possível, devido à dificuldade do trabalhador manifestar o real sentimento e reabilita-se do esgotamento mental.

Na subcategoria ‘sobrecarga de trabalho’ os entrevistados revelaram que é comum fazer uso do ‘rebite’, que são anfetaminas para manter o organismo desperto e com energia para vencer as longas horas de direção nas estradas. Justificam o uso dessa medicação como condição fundamental para conduzir o caminhão durante toda à noite ou durante muitas horas consecutivas, para que seja possível cumprir os prazos de entrega das mercadorias transportadas.

Não tem jeito, o cara tem que usar rebite, sem rebite não tem como rodar de noite ou então você tomba ou passa por cima dos outros, matando até famílias inteiras. É lamentável mais é assim a vida do caminhoneiro! (E2).

Os relatos dos entrevistados vão ao encontro do que preconiza Oliveira *et al.* (2015) e Silva (2017), ao confirmarem que os prazos de entrega exíguos e o excesso de horas no volante, são fatores que estimulam o consumo de anfetaminas. Essas tem o intuito de dispersar o sono, diminuir o cansaço imediato e manter-se alerta durante as longas viagens, o que tem se tornado comum no cotidiano dos motoristas de caminhão no Brasil.

Em relação ao uso de substâncias psicoativas, Dejours (2016) ressalta que é uma estratégia disfuncional que os sujeitos utilizam para resistir à solidão, o sofrimento no trabalho e o medo de diminuir ímpeto do desempenho. Trabalhadores de diversas categorias, frequentemente, fazem uso destes tipos de substâncias que vão dos “inocentes calmantes” até os mais perigosos como a cocaína e o *crack*, estimulando a capacidade fisiológica do corpo ao máximo, levando o trabalhador ultrapassar seus limites físicos e psicológicos.

Na subcategoria ‘medo de assaltos’, três dos entrevistados disseram que tiveram a carga e o caminhão roubados, e quatro tiveram pequenos furtos. As vivências experimentadas deixaram o medo de ser assaltado e a insegurança no trabalho. Para evitar os assaltos os motoristas preferem dormir no caminhão durante o dia e manter a vigília durante a noite. O relato apresentado ilustra esta situação durante as viagens.

Os caras armados de metralhadora gritaram: “encosta, encosta”, e veio na mente, passa por cima, mas não pode fazer isso (...) então eles levaram o caminhão carregado (E4).

A sobrecarga de trabalho, o esgotamento mental, e o medo de ser assaltado nas viagens, atenuam os riscos e podem afetar a saúde do trabalhador, comprometendo a sua motivação. O trabalho é fundamental para o desenvolvimento do indivíduo, no entanto, deve ser consideradas as formas de sua organização para que não atenuem o sofrimento dos trabalhadores (DASHTI-POUR; VIDAILLET, 2017, AMARAL *et al.*, 2017).

#### **4.4 Custo humano do trabalho**

Na subcategoria relacionada aos ‘custos físicos’ estão relacionados aos gastos fisiológico e biomecânico no qual o trabalhador é submetido no exercício de suas atividades (SILVA, 2016).

O motorista de caminhão utiliza sistematicamente os braços e as pernas para dirigir o veículo pesado, o excesso de carga horária de trabalho e a necessidade, na maioria das vezes, de dormir na cabine do caminhão relatada pelos entrevistados são fatores que levam os

motoristas a ter poucas horas de sono, que varia de 4 a 6 horas diária. Esses fatores propiciam elevado custo físico ao caminhoneiro, contribuindo para aumentar a fadiga ao volante e, conseqüente, diminuição da qualidade de vida. O relato a seguir ilustra esta situação.

Tem dias que a gente não sabe como chega. Sinto dor nas pernas, o cansaço é tão grande que você cochila sem ver, é Deus que leva a gente ao destino! Alguns colegas não chegam lá !!! (E7).

Segundo Narciso e Mello (2017) a cada 1h30min adicionada à carga horária do motorista sem o devido descanso é proporcional ao aumento da fadiga e risco de acidente. O risco de acidente dobra após 12 horas trabalhadas. Portanto, jornadas de trabalho extensas e o acúmulo do sono alteram os ritmos biológicos, compromete o desempenho psicomotor, levando ao maior número de acidentes, situação presente nas estradas brasileiras, a qual somou 26.996 acidentes com vítimas em 2017, envolvendo caminhões. Entre os anos de 2007 a 2017 registrou-se 1.652.403 acidentes e 83.481 óbitos (BRASIL, 2018b)

Os ‘custos cognitivos’ estão relacionados ao “gasto mental” com o aprendizado na solução de problema no trabalho (MENDES, 2007). O caminhoneiro, na sua jornada, enfrenta vários desafios para chegar ao destino, tendo que resolver problemas que surgem da melhor maneira possível, evitando maiores atrasos. O relato de E8 aponta nessa direção: “Tem muita estrada esburacada, mal sinalizada, que acaba com o veículo. A gente tem que resolver, o pessoal não quer saber se tem chuva se tem sol, você tem que se virar e dar a solução, o que exige o seu conhecimento”.

O contexto identificado está em consonância com o que afirmam Silva, Limas e Pereira (2016) ao relacionar os custos cognitivos em nível crítico à profissionais de transportes, ligados ao ato de dirigir que exige do condutor atenção, inteligências e orientação espacial durante o todo percurso.

Portanto, o trabalho prescrito nem sempre coincide com trabalho real, as diversas possibilidades de acontecimentos não previstos inicialmente, exige do trabalhador esforços cognitivos para conclusão da tarefa. Desse modo, os custos despendidos no contexto laboral podem originar danos físicos e psíquicos ao trabalhador (DEJOURS, BARROS; LANCMAN, 2016).

#### 4.5 Danos relacionados ao trabalho

A subcategoria ‘danos físicos’ caracteriza-se pela dor no corpo com origem no esforço repetitivo pelo ato de dirigir veículo de grande porte, ocasionando fadiga muscular e problemas de coluna no grupo de caminhoneiros pesquisados. O relato de E2 ilustra esta situação: “a gente sente dor nas pernas, nos braços e na cabeça, não tem como fugir disso tem que seguir em frente, o ritmo é frenético!”.

Pereira *et al.* (2015) ao pesquisarem a saúde dos caminhoneiros brasileiros, constatou que 52,7% dos profissionais pesquisados narraram dores na coluna, causada pelo desconforto do assento dos veículos, que juntamente com o tipo de câmbio e direção são responsáveis pelo surgimento de doenças resultantes de esforço repetitivo. Nesse sentido, Dejours (1999, 2014, 2016) elucida que nas circunstâncias de execução do trabalho na qual predomina os constrangimentos físicos e mecânicos, tem impacto direto no corpo do trabalhador propiciando desgaste físico e doenças somáticas.

Na subcategoria ‘danos psicológicos’ submergiu das entrevistas a solidão nas estradas como um aspecto relevante para os nove entrevistados. Considera essa uma particularidade difícil na profissão, causando melancolia e tristeza profunda. O relato apresentado a seguir constata esse sentimento.

A solidão dentro cabine é triste, você pensa bem, você acordar quatro cinco da manhã até meia noite dentro de uma cabine sem conversar com ninguém o dia inteiro (E3).

Os relatos estão na direção do que aponta Shattell (2012) relaciona a solidão, depressão, ansiedade e outros problemas emocionais como fatores determinantes para o adoecimento mental de caminhoneiros (TAUBE e CARLOTTO, 2018).

A subcategoria a ‘danos sociais’ é determinada pelo afastamento e dificuldade nas relações familiares e sociais. Nessa questão destacou-se, principalmente, a distância da família como uma consequência negativa da ausência constante do caminhoneiro em relação ao ambiente familiar, como apontado no relato a seguir.

Eu perdi toda infância das minhas filhas, eu não vi elas crescerem, e a gente não se conhece direito, isso dói, quero ficar mais tempo com os meus netos, para compensar o tempo perdido! (E2).

Esse relato vai ao encontro do que preconizam HOFFMANN *et al.* (2017) ao apontar forte relação entre danos psicológicos e danos sociais. O primeiro emerge do sofrimento intrínseco

do trabalhador e o segundo associa ao comprometimento do convívio familiar e social, refletidos em ações agressivas, conflituosas e de isolamento.

#### **4.6 Estratégias de defesa**

Em relação a esta categoria, com base nos dados obtidos, emergiram as seguintes subcategorias: uso de anfetaminas, garotas de programa, radioamador e companheiros de estrada.

Na subcategoria ‘uso de anfetaminas’ para os nove motoristas pesquisados a ingestão de medicamentos desse grupo é uma realidade como estratégia de defesa para suportar a carga horária excessiva de trabalho, a fadiga, o sono e o desgaste físico decorrente das viagens extenuantes.

Durante as entrevistas, um dos entrevistados, o caminhoneiro (E8), apresentou dificuldade de verbalização em completar as frases e o raciocínio se mostrou entrecortado, demonstrando confusão mental, inclusive, apresentando também reflexos do ponto de vista físico, com dificuldade de manter-se de pé. Esse caminhoneiro tinha acabado de chegar de viagem e disse que tinha 24 horas que estava dirigindo. A sua justificativa para um trabalho desta natureza é a busca de um futuro melhor para o seu filho. Sobre o uso de drogas, esse entrevistado reflete o pensamento dos demais caminhoneiros pesquisados. O relato a seguir ilustra esse contexto.

O cansaço durante as viagens (...) se você tiver uma carga de hora marcada para descarregar, você tem que se drogar ou ir ao sacrifício, 90% dos caminhoneiros fazem isso (E2).

Adoção do comportamento de risco como estratégia de defesa coletiva ou individual, geralmente, tem consequências negativas na vida do trabalhador expondo-o a acidentes, adoecimento físico e mental, como também à dependência química (DEJUORS BARROS; LANCAMAN, 2016; CARNEIRO; SILVA; RAMOS, 2017).

No que se refere à subcategoria ‘garotas de programa’, três motoristas admitiram que para enfrentar a solidão das estradas recorrem a companhia de “garotas” e, sobre este assunto, o entrevistado relata:

A gente chega à cidade e não conhece ninguém e elas estão lá, é muito difícil para o homem ficar sem mulher por de 30 dias nas estradas (E2).

De acordo com Cerqueira-Santo e Santana (2014) as longas jornadas de trabalho em ambientes fora do lar propicia aos caminhoneiros situações que estimulam o ato ilícito de consumo

de drogas e o envolvimento com a prostituição. Assim, a vida do caminhoneiro se embaraça com sua profissão, marcada pelo afastamento da família, carregando solidão e medo pelas estradas (ALAVI *et al.*, 2017)

Na subcategoria ‘radioamador’, oito entrevistados consideram ser essencial a sua utilização como estratégia para evitar acidentes, combater a solidão nas cabines, e disseminar informação entre os colegas de trabalho, visando, sobretudo, a prevenção de assaltos e informações sobre as condições da estrada. Nesse sentido, o relato a seguir sintetiza essa situação.

O que ajuda é o rádio (...) no caso de segurança se viu que um carro está meio te seguindo você fala com o colega, “junta aí por que o cara está me seguindo”, aí fica mais difícil do cara te assaltar (E7).

Para Leite 2013, o radioamador usado por grupos de caminhoneiros nas estradas possibilita a fuga da solidão vivenciada pelos profissionais do volante que ficam confinados aos veículos por horas seguidas, assim, o uso do aparelho estabelece um laço social, propiciado pela identificação de companheiros da mesma profissão.

Segundo a Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel) para utilizar o equipamento radiomador deve-se primeiramente ter Certificado de Operador de Estação de Radioamador (COER) e também pelo Regulamento sobre Condições de Uso de Radiofrequências do radiomador sendo necessário teste de avaliação, na qual as estações do serviço são normatizadas pelo o Regulamento de Uso do Espectro de Radiofrequências (BRASIL, 2019c).

No caso do grupo pesquisado, nenhum dos motoristas possui a licença para uso do radioamador e dois já foram presos por uso do aparelho de forma indevida. Observa-se que para enfrentar o sofrimento no trabalho, algumas das estratégias de defesas como uso de anfetamina, a companhia de garotas de programa e uso de radioamador clandestino, colocam a integridade física e moral dos caminhoneiros em risco, além de expor socialmente de forma negativa a categoria.

Na subcategoria ‘companheiros de estradas’ a música faz parte da rotina do grupo de caminhoneiros entrevistados, na luta contra a solidão. A amizade e o convívio com outros caminhoneiros servem de apoio nas horas mais difícil. O relato emocionado apresentado a seguir, mostra a importância desse grupo social.

A família não tem como carregar junto, a gente sempre procura parceiro para estar juntos, reúne, faz almoço todo mundo (...) é a família da gente, me emociona por que é difícil ficar todo esse tempo nas estradas ... (E7).

No caso, a música e o estreitamento dos laços afetivos com os companheiros de profissão são utilizados com estratégias de defesa que tem como objetivo colaborar para manter o controle mental do trabalhador (DEJUORS, 2015, 2016).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo atingiu o seu objetivo que foi descrever e analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos caminhoneiros que transitam nas estradas brasileiras.

Na categoria ‘contexto do trabalho’, identificou-se fatores que desencadearam uma série de problemas, os quais estão levando os motoristas a trabalharem no limite de suas capacidades física e mental. Aliado isso, a falta de estrutura adequada nos pontos de parada potencializa os problemas à medida que não oferecem o mínimo de higienização, que juntamente com a falta de estrutura e segurança, compõe um retrato do descaso das empresas e do poder público com a classe dos caminhoneiros.

Na categoria ‘vivências de sofrimento’ identificou-se o desgaste físico, como a fadiga e o sono, que são compensados pelo uso constante do “rebite”, além do medo de assaltos, que se torna constante, levando a uma vigília permanente do sono.

Apesar dos desgastes inerentes à profissão, observou-se junto aos motoristas na categoria ‘vivências de prazer’ experiências relacionadas a liberdade de estar constantemente na estrada, de ser viajante, de viver novas experiências em cada trajeto, e, sobretudo, a realização de sonhos de infância de dirigir veículos de grande porte pelo Brasil a fora.

Em relação à categoria ‘danos relacionados o trabalho’, na percepção dos motoristas, poderiam ser minorados com intervenções ergonômicas, como adequação dos veículos, redução da carga horária de trabalho e melhor planejamento das viagens. No que se refere aos danos psicológicos, a solidão na cabine foi destacada de forma importante, gerando tristeza e profunda melancolia aos caminhoneiros. Observou-se também o dano social, associado à distância da família, o qual gera angústia e tristeza, tornando visível o abalo emocional que sofrem esses trabalhadores.

No que concerne à categoria ‘estratégias de defesa’, utilizada como meio de manter a integridade física e mental dos motoristas, identificou-se o uso constante de anfetaminas como

forma de enfrentar os desgastes decorrentes das longas jornadas de trabalho. Outra estratégia revelada foi a procura por “garotas de programa” como forma de enfrentar a solidão vivenciada nas longas viagens. Verificou-se também uma estratégia de defesa coletiva usada pelo grupo de caminhoneiros que é o uso “clandestino” do radioamador, que auxilia na disseminação de informações voltadas à prevenção e combate ao roubo de veículos e de carga e informações sobre ocorrência de acidentes, além de ser uma estratégia utilizada para combater o sono e a solidão dos motoristas durante as viagens.

Diante do contexto analisado, o sofrimento vivenciado pelos caminhoneiros é intenso, a profissão não tem o reconhecimento devido pelas empresas e pelo poder público, que negligenciam as necessidades da categoria, não cumprindo a legislação vigente no país. Fica evidente também, a necessidade de ser repensar as estratégias atuais de fiscalização nas estradas, centrado na punição dos motoristas, negligenciadas as ações preventivas voltadas para os usuários.

Esta pesquisa contribui de forma importante para ampliar os estudos relativos ao tema psicodinâmico do trabalho, aprofundando conhecimentos nessa direção, na percepção de motoristas de carga rodoviária, tema este repleto de questionamentos. Outra contribuição está na utilização da abordagem qualitativa baseada no ITRA proposto por Mendes (2007), o qual originalmente foi concebido para a abordagem quantitativa.

No plano organizacional a pesquisa contribui para revisão das estratégias da organização do trabalho, possibilitando melhorias e reflexões sobre as vivências de sofrimento que afastam o sentido e o significado do trabalho para esta categoria profissional. Com intuito de incentivar mudanças nas práticas de gestão considera-se importante a reestruturação do trabalho na direção do bem-estar e segurança dos trabalhadores caminhoneiros. O estudo contribui com evidência da necessidade de reformulação do planejamento da logística, que possibilite a diminuição da carga horária e o descanso regular dos motoristas, além da abertura do diálogo com estes trabalhadores, procurando entendê-los em função das suas necessidades. Tais medidas podem minimizar o sofrimento vivenciado, prevenir acidentes, e contribuir para saúde mental e física destes profissionais.

Contribui também com importantes reflexões acerca das políticas públicas relacionadas ao transporte de cargas no país que se revelaram inadequadas, além de mostrar a importância do combate ao uso de drogas ao volante por motoristas profissionais, colocando em risco

milhares de brasileiros que utilizam das rodovias para os seus deslocamentos. Dessa forma, aponta para a necessidade de rever e colocar em prática o que determina a “Lei dos Caminhoneiros”, promulgada em 2015.

Em termos de agenda de pesquisa, sugere-se que este estudo seja ampliado para as diversas regiões do país, mantendo-se a abordagem da psicodinâmica do trabalho, de forma a melhor evidenciar a realidade do trabalho desta categoria profissional, uma vez que a vida do caminhoneiro se confunde com sua profissão.

## REFERÊNCIAS

ALAVI, Seyyed Salman; ALAVI Mohammad Reza Seyyed Salman; SOURI Hamid; JANNATIFARD Fereshte; Personality, driving behavior and mental disorders factors as Predictors of roadtraffic accidents based on logistic regression. **Iranian journal of medical sciences**, v. 42, n. 1, 2017.

AMARAL, Grazielle Alves, MENDES, Ana Magnólia Bezerra; CHATELARD, Daniela Scheinkman; CARVALHO, Isalena Santos. O lugar do conceito de sublimação na psicodinâmica do trabalho. **Revista Polis e Psique**, v. 7, n. 3, 2017.

AREOSA, João. Compreender os comportamentos para melhorar a segurança. Liderança e Participação em Segurança e Saúde no Trabalho. Porto: **CiveriPublishing**, 2017.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Editora Almedina, 2011.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria de Política Econômica. **Greve dos caminhoneiros impacta a economia em cerca de R\$ 15,9 bilhões**. 2018a. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/noticias>. Acesso em: 04 de jun. 2019.

BRASIL, Ministério dos transportes. Anuário estatístico de acidentes rodoviários, 2010 a 2017. Brasília, 2018b. Disponível em: <http://www.infraestrutura.gov.br/>. Acesso em: 02 de dez. 2019.

BRASIL. Confederação Nacional de Transporte. **Acidentes rodoviários e infraestrutura**. Brasília: CNT, 2018c. Disponível em: <http://cms.cnt.org.br>. Acesso em 20 de abr. 2019.

BRASIL. Confederação Nacional de Transporte. **Conjuntura do transporte investimentos**, 2019a. Disponível em: <http://cms.cnt.org.br>. Acesso em 20 de abr. 2019.

BRASIL. Confederação Nacional de Transporte. **Pesquisa CNT perfil dos caminhoneiros 2019**. Brasília: CNT, 2019b. <http://cms.cnt.org.br>. Acesso em 20 de abr. 2019.

BRASIL. Agência de Nacional de Telecomunicação. **Radioamador**. 2019c. Disponível: <http://www.anatel.gov.br/setorregulado/radioamadorismo>. Acesso em: 09 de set. 2019.

BRASIL. Agência Nacional Transportes Terrestre. **Pontos de paradas e descansos**. 2019d. Disponível em: [http://www.antt.gov.br/rodovias/Pontos\\_de\\_Parada\\_e\\_Descanso.html](http://www.antt.gov.br/rodovias/Pontos_de_Parada_e_Descanso.html). Acesso em: 16 de set. 2019.

CARNEIRO, Carla Maria Santos; SILVA, Germano Campos; RAMOS, Lila de Fátima Carvalho. **Relações sustentáveis de trabalho**: diálogos entre o direito e a psicodinâmica do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

CERQUEIRA-SANTO, Elder; SANTANA, Mariana Valadares Macêdo. Satisfação no trabalho entre profissionais do transporte rodoviário: estudo comparativo entre autônomos e empregados. **Revista de Psicologia**, v. 5, n. 1, p. 109-120, 2014.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. São Paulo: FGV Editora, 1999.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, Christophe. Subjectivity, work, and action. **Critical Horizons**, v. 7, n. 1, p. 45-62, 2006.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, v. 17, n. 3, 2012.

DEJOURS, Christophe. O corpo da Psicossomática. **Psicologia Revista**, v. 14, n. 2, 2014. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/psicorevista/article/view/18103/13459>>. Acesso em: 18 dez. 2019.

DEJOURS, Christophe. Madness and work: from a etiological analysis to theoretical contradictions (a case of status asthmaticus). In: **Psychopathology of Work**. Routledge, 2015.

DEJOURS, Christophe; BARROS, Juliana Oliveira; LANCMAN, Selma. A centralidade do trabalho para a construção da saúde. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 27, n. 2, p. 228-235, 2016.

HOFFMANN, Celina *et al.* Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. **Estudos Avançados**, v. 31, n. 91, 2017.

LEITE, Thiago André Rodrigues. Grupo PX de rádio amador: prática, caminhar e inusitado. **Entrepalavras**, v. 3, n. 1, 2013.

MARTINS, Andréa Arnaut Vieira; HONÓRIO, Luiz Carlos. Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. **Organizações & Sociedade**, v. 21, n. 68, 2014.

MCDONOUGH, Beatrice *et al.* Lone worker attitudes towards their health: views of Ontario truck drivers and their managers. **BMC research notes**, v. 7, n. 1, p. 297, 2014.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.

NEFFA, Julio César. O trabalho humano e a sua centralidade. **Revista Ciências do Trabalho**, v. 4, n. 1, p. 7-26, 2015.

PEREIRA, Francisco Gilberto Fernandes, *et al.* Relação entre processo de trabalho e saúde de caminhoneiros. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, v. 27, n. 4, p. 462-469, 2015.

SHATTELL, Mona *et al.* Trucking organization and mental health disorders of truck drivers. **Issues in mental health nursing**, v. 33, n. 7, 2012.

SILVA, Jonatan da Rosa Pereira et al. Custo humano no trabalho de agentes penitenciários. **Revista Brasileira de Iniciação Científica**, v. 3, n. 6, 2016.

SILVA, Rosana Marques; LIMAS, Bruna Thays; PEREIRA, Leonardo Santos. Contexto de trabalho e custo humano no trabalho: um estudo com trabalhadores portuários de transporte. **Barbarói**, n. 46, p. 98-118, 2016.

SILVA, Marcelo Nunes Fernandes et al. Prazer e sofrimento no trabalho de docentes de enfermagem: revisão integrativa. **Revista de Atenção à Saúde**, v. 15, n. 53, p. 95-102, 2017.

TAUBE, Michelle Engers; CARLOTTO, Mary Sandra. Diferenças de percepção de estressores de acordo com o tipo de rota no trabalho de caminhoneiros. **Aletheia**, v. 51, n. 1 e 2, 2018.

**THE WORK OF TRUCKERS ON BRAZILIAN ROADS**

***Abstract:** Psychodynamics comprises work beyond the act of producing, covering the field of subjectivity, pleasure and suffering. In Brazil, insecurity and poor road infrastructure coupled with the informality of work are challenges experienced by cargo drivers who travel the country's highways. This study aimed to describe and analyze the experiences of pleasure and suffering at work of truck drivers who travel on Brazilian highways. The research was descriptive, qualitative approach through case study. Data were obtained by semi-structured interviews and were analyzed using the content analysis technique. The results revealed that the experiences related to freedom to be constantly on the road, to be a traveler, to live new experiences on each journey are related to the experiences of pleasure at work. As the experiences of suffering are associated with emotional exhaustion, work overload that leads to physical exhaustion, such as fatigue and sleep. Regarding the defense strategies used by truckers, the constant and dysfunctional use of amphetamines and the search for "call girls" were identified as a way to cope with the wear and tear caused by long working hours and family loneliness. It was also found that the "clandestine" use of amateur radio helps to disseminate information aimed at preventing theft of vehicles and cargo and the occurrence of accidents on the way, as well as helping to ease the sleep and loneliness of drivers while traveling.*

***Keywords:** Psychodynamics of work. Truck drivers in Brazil. Pleasure and suffering at work. Work and illness.*

---

## **PSICODINÂMICA DO TRABALHO: UM ESTUDO BIBLIO- MÉTRICO DE ANÁLISE DE CITAÇÃO E COCITAÇÃO**

doi: 10.47930/1980-685X.2020.1105

**REIS, Janaina Martins dos**<sup>1</sup> - janaina.reis@mestrado.unihorizontes.br

**CASTRO SILVA, Wendel Alex**<sup>2</sup> - wendel.silva@unihorizontes.br

**ZILLE, Luciano Pereira**<sup>3</sup> – luciano.zille@unihorizontes.br

Centro Universitário Unihorizontes - Mestrado Acadêmico em Administração

Av. Alvarenga Peixoto, 1270

30180-121 Belo Horizonte - Brasil

***Resumo:** A Psicodinâmica do Trabalho busca compressão sobre as vivências de prazer e sofrimento correlacionadas com trabalho. Este estudo teve como objetivo medir a produção acadêmica por meio de análise citações, cocitação e de temáticas utilizadas no tema psicodinâmica do trabalho. Foram coletados artigos publicados em revistas com a classificação Qualis Capes A1 a B5 nos anos 2015 a 2019, resultando em 101 artigos. Para análise de cocitação foi realizada análise de rede social com a utilização do software Ucinet. Os resultados da análise de citação apontam que 52,8% do total das citações pertencem a 20 (3,6%) autores indicando alta concentração, o que sugere alguns autores sejam para comunidade científica estudada referências consolidadas na temática. No entanto, existe uma aceitação da comunidade acadêmica abarcada em privilegiar artigos que diversificam suas referências, por meio de citação dos mesmos. Alguns dos autores mais citados estão associados a Grupos de Pesquisas que empenham papel fundamental na evolução do tema no domínio científico.*

***Palavras-chave:** Psicodinâmica do Trabalho. Prazer e Sofrimento. Grupos de Pesquisa. Análise de Citação. Análise de Cocitação.*

---

<sup>1</sup> Mestranda em Administração no Centro Universitário Unihorizontes.

<sup>2</sup> Doutor em Administração pela Universidade Federal de Lavras.

<sup>3</sup> Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma atividade antiga e inerente ao ser humano, ocupa função importante na vida e engloba a subjetividade do indivíduo, podendo causar sofrimento e fadiga para uns e prazer para outros. No entanto, o trabalho tem papel importante na construção da identidade colocado o sujeito em contato direto com sociedade e o mundo (KESSLER; KRUG, 2012).

Os frutos do trabalho vão muito além do que é produzido, deixando marcas que afetam a evolução de quem o executa. As formas como sujeito absorve o sofrimento gerado pelo trabalho e maneira que este trabalhador transpõe as barreiras pode gerar o sofrimento patogênico que pode levar ao adoecimento do corpo e da mente ou sofrimento que se transforma em prazer de sentir-se realizado e ser reconhecido por meio do potencial do trabalhador. Entretanto, existe uma força que vai além da capacidade do trabalhador de lidar com execução do trabalho em si, ela advém das consequências de como o trabalho é organizado, com objetivos e necessidades do capitalismo que fomenta a gestão baseada na otimização do lucro, do desempenho, justificados pela necessidade empresarial de sobrevivência, e consequente, manutenção do emprego (SILVA e PIOLLI, 2017). As questões que envolvem o contexto do trabalho e as consequências ao trabalhador são objetos de estudo da Psicodinâmica do Trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho (PDT) desenvolvida por Christophe Dejours, pressupõe o trabalho como constituinte do sujeito e, portanto, central nos processos de subjetivação (DEJOURS, 2014; AMARAL e MENDES, 2017). A PDT é fundamentada na compreensão das relações entre o trabalho e a saúde mental, com características multidisciplinar com base na ergonomia, sociologia do trabalho, psicanálise, psicologia e psicopatologia (MACÊDO e HELOANI, 2018).

Diante do contexto apresentado, o presente estudo tem como objetivo medir a produção acadêmica por meio de análise citações, cocitação e temáticas utilizadas no tema 'Psicodinâmica do Trabalho.

Por meio de busca sistemática na base *Google scholar e Scielo e Spell* foram encontrados apenas cinco estudos bibliométrico sobre o tema psicodinâmica do trabalho. No caso de metodologia por meio de análise de citação e cocitação com objetivo de identificar a estrutura intelectual subjacente da psicodinâmica do trabalho não foi encontrado nenhum estudo nos últimos 5 anos. Portanto, esse estudo pode contribuir com avanços teóricos sobre o tema e

inspirar pesquisas futuras. Além disso, por se tratar de estudo em expansão pode contribuir com a revisão da teoria demonstrando avanços e traçando o caminho evolutivo do tema.

Este estudo foi estruturado em cinco seções além dessa introdução, tem-se a Psicodinâmica do trabalho na segunda seção, em seguida metodologia aplicada, apresentação e análise de resultados compõe a terceira seção, finalizando com as considerações finais.

## **2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

A Psicodinâmica do Trabalho surge do interesse do Christophe Dejours, psiquiatra e psicanalista francês, pelo aparente estado de “normalidade” apresentado pelos trabalhadores mesmo diante de sofrimento gerados no ambiente laboral, denotando equilíbrio frágil e precário mantido por altas doses de sofrimento (DUARTE e MENDES, 2015).

Na perspectiva epistemológica Mendes (2007) considera a Psicodinâmica do Trabalho uma teoria crítica do trabalho que elucida o adoecimento e a saúde provenientes do contexto laboral. Busca a compreensão do trabalho além do ato de produzir, percorrendo o campo da subjetividade do prazer e do sofrimento.

Contudo, o trabalho pode ser ferramenta para autotransformação, no qual a experiência vivenciada pode aguçar as habilidades e conduzir a realização pessoal. Desse modo, o trabalho pode fomentar o prazer que se origina da autonomia, da liberdade, do reconhecimento, da identidade, da sublimação que ocorre por meio do processo criativo. Por outro lado, existe os aspectos negativos da organização do trabalho que levam ao sofrimento, por falta de reconhecimento, excesso de tarefas e metas que contribuem para o adoecimento do trabalhador (DEJOURS, 2004; DEJOURS; BARROS e LANCMAN, 2016).

O prazer associado ao trabalho está vinculado a percepção de realização profissional e liberdade de expressão. Essa liberdade está relacionada à possibilidade de expor sentimentos e opiniões a colegas e gerentes, incluindo a vivência da confiança, solidariedade e cooperação, mas também sobre a oportunidade de usar da criatividade no trabalho. Já a realização profissional consiste nas experiências de bem-estar, satisfação, motivação, reconhecimento e orgulho pela atividade que desenvolve na organização (MAISSIAT *et al.*, 2015).

Nesse contexto, para a psicodinâmica do trabalho é necessário a compreensão de como os indivíduos interagem diante as imposições da organização do trabalho e como sua identidade é afetada neste processo (FREITAS, 2013).

Porém, saúde no trabalho não proporciona ausência de sofrimento, mas alternativas internas e externas do indivíduo perante situações contrárias, na busca de prazer e fuga do sofrimento. O equilíbrio da saúde no trabalho é evidenciado pelas vivências de prazer e sofrimento, pela utilização de meios capazes de mobilizar os funcionários em prol de uma relação mais satisfatória no trabalho e pela dinâmica de reconhecimento, fator fundamental no processo de construção da identidade do trabalhador (MENDES, 2007; DEJOURS e BARROS; LANCMAN, 2016).

Mas quando organização do trabalho privilegia a exploração do sofrimento do trabalhador coibindo sua capacidade de inventar e criar, enfraquece o sentido do trabalho que fomenta laços sociais e a identidade de quem trabalha. Dessa forma, a privação do sentido do trabalho pode gerar o sofrimento patogênico (AMARAL; MENDES, 2017).

O sofrimento no trabalho está relacionado a divisão e padronização das atividades, ao baixo aproveitamento do potencial técnico e da criatividade, rigidez da hierarquia, falta de participação no processo decisório, falta de reconhecimento profissional, centralização de informações, baixa perspectiva de crescimento profissional e individualismo entre colegas de trabalho (DEJOURS, 2004).

Para enfrentar o sofrimento e manter o equilíbrio são criadas estratégias de defesa individuais ou coletivas. As defesas relacionadas ao trabalho são processos secundários, que têm como intuito a adaptação às condições angustiantes oriundas do trabalho, capazes de ocasionar conflitos que afetam o equilíbrio psíquico e ameaçam a integridade do indivíduo (MENDES, 2007),

Na percepção de Dejours (2014), a utilização de estratégias defensivas pode ter um papel positivo, uma vez que coopera para o equilíbrio psíquico e favorece a adequação às situações de desgaste emocional pelo confronto contínuo do trabalhador. No entanto, o autor cita que essas estratégias podem mascarar o sofrimento psíquico quando geram uma falsa estabilidade psíquica, adquirindo assim uma dimensão patológica que impacta tanto no cumprimento dos objetivos relacionados ao trabalho, quanto na vida social dos profissionais. Entretanto, a proteção concedida por estes tipo ações defensivas pode se esgotar, uma vez que não age

sobre a organização do trabalho, sendo assim, não muda o que causa sofrimento (MENDES, 2007).

No que refere-se as estratégias de defesa coletivas podem surgir substituindo os meios de defesa utilizados individualmente, com o objetivo de resignificar algo causador de sofrimento e agindo sobre a visão da realidade, tornando-a mais suave, concedendo ao indivíduo uma segurança maior, que apenas com suas próprias defesas não seria capaz de assegurar (DEJOURS, 2012).

Na próxima seção explicam-se os métodos, os procedimentos sistemáticos e a técnica de pesquisa utilizada no desenvolvimento dessa pesquisa.

### **3 METODOLOGIA**

Para alcançar os objetivos propostos foi realizado bibliométrico de abordagem quantitativa, A coleta de dados foi realizada no *Google Scholar* e *Scielo* com o termo ‘psicodinâmica do trabalho’ com recorte temporal de 2015 a 2019. Na sequência, os artigos publicados em periódicos foram selecionados de acordo com classificação Qualis Capes da produção científica dos programas de pós-graduação no estrato A1 a B5, considerando o quadriênio de 2013-2016.

Para identificar os artigos que tem como base teórica a psicodinâmica do trabalho preliminarmente foi realizada leitura dos títulos, resumos e palavras-chaves, a qual revelou que nem todos os artigos obtidos serviriam para o propósito desta pesquisa. Como resultados foram selecionados 101 artigos para compor a amostra.

Para análise dos dados, primeiramente, foi realizada análise das temáticas abordadas, na qual os artigos foram divididos por temas abordados em cada artigo, separados em os estudos empíricos e os que abordaram temas específicos.

Posteriormente foi realizada análise de citação em 54 artigos classificados em revistas de A1 a B2, com objetivo de identificar os principais autores utilizados, por meio de coleta nas referências de cada artigo, o resultado é o número de vezes que o autor é citado dentro da amostra. Além de análise de citação de 18 artigos mais citados pelo *Google Scholar*, para essas finalidades, foi utilizado os *software* SPSS 25.0 e Excel 2016.

Em seguida, foram pesquisados os Grupos de pesquisa nos quais os autores mais citados e com maior titularidade atuam, de acordo com o Diretório de Grupo de Pesquisas no Brasil na Plataforma Lattes do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

A citação de um autor no texto de outro autor configura-se uma relação entre os textos formando um circuito científico em torno dos temas estudados, com características comuns formando por rede citações com arquitetura própria. Sendo também a citação uma forma de conectar o estudo a corrente científica a qual o estudo pertence (ROMANCINI, 2010).

Em seguida é realizada a análise de cocitação, ou seja, a frequência em que dois autores foram citados simultaneamente. Para demonstrar a interconexão entre as obras, expressa pela cocitação foi realizada análise de rede social considerando cálculos da densidade, da centralização da rede, do grau de centralidade e do grau de intermediação, por meio do *software* Ucinet versão 6. 685 para os 20 trabalhos de periódicos com classificação de A1 a B2.

Análise de cocitação demonstra a aproximação entre dois autores pela frequência em que são citados em conjunto pela comunidade científica, formando uma estrutura no campo científico. Contribuindo para a compreensão da evolução do tema e impacto acadêmico dos pesquisadores para determinado domínio científico (GRÁCIO, 2016).

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

Em pesquisa realizada no *Google Scholar* e *Scielo* com descritor ‘psicodinâmica do trabalho’, na qual resultou 101 artigos publicados em revistas com classificação de A1 a B5, considerando o recorte temporal de 2015 a 2019, como apresentado na Tabela 1.

O ano com maior número de artigos publicados foi 2017 com 28 artigos, seguido de 2015 e 2018 com 21 em cada ano. Observou-se queda contínua do número de artigos publicados sobre o tema psicodinâmica do trabalho nos anos 2018 e 2019,

Tabela 1 – Frequência de artigos publicados 2015-2019

Revistas	2015	2016	2017	2018	2019	Total/estrato	%
A2			2	1	1	4	4,0
B1	5	5	8	7	9	34	33,7
B2	9	4	7	8	5	33	32,7
B3	6	2	2	3		13	12,9
B4	1	2	5	1	2	11	10,9
B5			2			2	2,0
Total/ano	21	14	28	21	17	101	100

pesquisa (2019). No estudo Machado e (2016) foram artigos revistas A1 a B4 nos anos Sendo que, 2,1% (A2), 24,2% (B1), e 23,2% (B2). Em comparação com esse estudo, observa-se que houve acréscimo na quantidade de artigos publicados em revistas qualificadas, considerando que foram encontradas 101 estudos em cinco anos, e no estudo de Machado e Macêdo em (2016) 90 artigos em quinze anos. Por outro ângulo, a porcentagem de artigos em A2 caiu de 36,6% para 4% nesse estudo, além de não ter sido encontrado nenhum com classificação A1. Aliado ao fato de que 70% dos artigos ter sido publicados em revista de classificação acima de B3 nos anos de 2015 a 2019 contra 83,6% no estudo de 2000 a 2014. Infere-se que apesar ter aumentado a quantidade de publicações no período de 2015 a 2019, houve queda no percentual de artigos em revista de alto impacto.

Fonte: dados da pesquisa realizado por Macêdo em 90 encontrados em classificadas de 2000 a 2014. (A1), 36,8%

#### 4.1 Análise temática

Os artigos analisados foram divididos em categoria profissionais, os quais foram realizados estudos empíricos em 23 categorias diferentes. O destaque para os estudos com docentes a maior categoria estudada em 14 artigos, em seguida os enfermeiros protagonizando 11 artigos. Em terceiro lugar os profissionais da equipe de saúde da família 7 artigos e coladores de serviços em geral em quarto lugar com 4 artigos. Os policiais militar surgem com 3 artigos e metalúrgicos, servidores públicos e trabalhadores rurais com 2 artigos para cada profissão. Além desses, 15 categoria profissionais foram estudadas em um artigo, sendo elas: agentes de trânsito, lixeiros, motoboys, necrotomistas, penitenciários, artistas, atendentes de telemarketing, bombeiros, auxiliares administrativos, nutricionistas, trabalhadores da

construção civil, profissionais de recursos humanos, gestores públicos, gerentes de banco e médicos.

Outros cinco artigos pesquisaram grupos de pessoas na qual seu trabalho não está elencando a nenhuma categoria profissional como as mães, os pastores, os concursados, os empresários e os trabalhadores acidentados.

Nos artigos empíricos relacionados com os docentes destaca-se os artigos de Hoffmann, Celina *et al* (2017), estudo quantitativo com 251 respondentes, constatou-se que a mulheres são mais afetadas por fatores que levam ao adoecimento no trabalho se comparado com os homens, apresentando maior esgotamento profissional, demonstrando que vivências de prazer e sofrimento são sentidas de forma diferente pelos gêneros, considerando o mesmo contexto laboral. Em outro estudo realizado por Hoffmann, Celina *et al.* (2019) compara docentes brasileiros e portugueses, no qual os professores brasileiros demonstraram uma realidade mais favorável que os portugueses.

O ensino a distância analisado por Amara, Borges, Melo Juiz (2017) o prazer no trabalho dos docentes está relacionado na prática de ensinar, no exercício da inteligência nas atividades de pesquisa e no reconhecimento acadêmico. As situações que evocam o sofrimento estão na falta de estrutura, sobrecarga com funções administrativas e conflitos gerenciais.

O trabalho do policial militar foi estudado por Winter e Alf (2019) com abordagem qualitativa descreve o sofrimento pelo uso do fardamento incômodo e o número insuficiente de funcionários. O prazer em exercer a profissão está na autonomia para prestar serviços à sociedade, compromisso que se estende para além das horas de trabalho. No entanto, diante das dificuldades, a busca pelo equilíbrio no ambiente de trabalho, os militares utilizam-se de estratégias de defesas como resiliência, a sublimação e resistência em não admitir o sofrimento.

Nessa mesma categoria profissional, porém com abordagem quantitativa destaca-se o estudo de Ferreira *et al.* (2017) os resultados apontam alto risco de adoecimento e desconforto que se originam das más condições de trabalho, com ênfase na rigidez hierárquica. Essas situações são minimizadas pela racionalização da violência e a comunicação informal com os colegas. No entanto, as estratégias de enfrentamento individuais perdem a eficácia com tempo levando ao adoecimento ao longo carreira.

Mariano e Carreira (2016) e Viero *et al.* (2017) com estudos relacionados a área da saúde, destaca-se a racionalização da morte como alívio para sofrimento, o afastamento afetivo e o conformismo são utilizados por enfermeiros para enfrentar a proximidade com a morte de pacientes idosos ou crianças em oncologia.

Duarte, Glanzner e Pereira (2018) ao considerar o serviço de emergência a superlotação e a sobrecarga vivenciadas pelos enfermeiros é fonte de frustração, insegurança e conflitos na equipe, sendo que as estratégias defensivas utilizadas nesses casos são o lazer, a música e a terapia fora do ambiente laboral.

Além dos estudos empíricos foram estudados temas pertinentes a psicodinâmica do trabalho como centralidade do trabalho, precarização do trabalho, saúde mental do trabalhador, trabalho coletivo, sublimação, capitalismo, reconhecimento e liderança, cada um desses temas foi utilizado em um artigo da amostra. Já o tema clínico do trabalho foi destaque de seis artigos da amostra. Outro tipo de estudo realizado foram os bibliométricos com cinco artigos.

#### 4.2 Análise de citação

Para a análise de citação foram selecionados os artigos classificados no Qualis Capes no quadriênio de 2013-2016 com estrato de A1 a B2 somando 54 artigos publicados no período de 2015 a 2019. Em seguida, realizou-se busca nas referências de cada artigo da amostra, na qual os autores e coautores foram selecionados de acordo com os títulos dos artigos buscando aderência dos mesmos em relação ao tema. O resultado dos quarenta autores mais citados apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 – Distribuição de autores mais citados na amostra

Posição	Autores	Qtda	Posição	Autores	Qtda
1°	Dejours C	5	21°	Abrahão J I	7
2°	Mendes A M	39	22°	Seligmann-Silva E	7
3°	Abdoucheli E	27	23°	Antunes R	6
4°	Merlo A R C	22	24°	Araújo L K T	6
5°	Lancman S	19	25°	Duarte F S	6
6°	Jayet C	14	26°	Santos J R	6
7°	Moraes R D	14	27°	Monteiro J K	6

8°	Sznelwar L I	12	28°	Ferreira J B O	6
9°	Vasconcelos A CL	11	29°	Karam H	6
10°	Gernet I	9	30°	Silva C O	5
11°	Bendassolli P F	9	31°	Medeiros S M	5
12°	Heloani I R	9	32°	Augusto M M	5
13°	Uchida S	8	33°	Beck C LC	5
14°	Molinier P	8	34°	Bouyer G C	5
15°	Athayde M RC	8	35°	Antloga C S	5
16°	Ferreira M C	8	36°	Maissiat G S	5
17°	Brito J C	8	37°	Schwartz Y	4
18°	Macedo K B	7	38°	Lima M E A	4
19°	Sennett R	7	39°	Lhuilier D I	4
20°	Tschiedel R M	7	40°	Ghizoni L D	4
Frequência		297			107
Percentual		52,,8%			19,3%

Fonte: dados da pesquisa (2019),

O pioneiro Christian Dejours foi citado em todos os artigos analisados, em seguida destaca-se Mendes A. M. com 39 citações, seguida de Abdoucheli E. com 27, em terceiro lugar com 21 citações Merlo A.R.C e Lancman S. em quarto com 19 citações, conforme apresentado na Tabela 1.

Vale ressaltar que Elisabeth Abdoucheli e Christian Jayet publicaram com Christophe Dejours algumas obras como o livro *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho* de 1994, obra está de grande repercussão.

Outra parceira de autoria é da francesa Isabelle Gernt, em décima posição, ela escreveu algumas obras com professor Dejours como *Psychopathologie du travail* em 2012. As autoras Isabelle Gernt e Selma Lancman são membros do *Institut Psychodynamique du Travail* (Instituto de Psicodinâmica do trabalho, IPDT) dirigido por Christophe Dejours na França (IPDT, 2019).

Dentre os autores citados 412 tiveram apenas uma citação e 67 foram citados por duas vezes, no total foram 556 autores citados. Entre as posições 21º e o 40º dos autores citados, concentra 19,3% das citações variando 4 a 5 vezes que o autor foi citado na amostra. O que significa que apenas 8,9% dos autores foram citados mais de 4 vezes, demonstrando alta concentração de citação em quarenta autores mais citados.

Nesse caso, 52,8% do total das citações pertencem a 20 (3,6%) autores indicando alta concentração, o que sugere serem para comunidade científica estudada referências consolidadas na temática. Entretanto, dos autores que estão entre os 20 mais citados na amostra, 11 fazem parte de Grupos de pesquisas no Brasil. Destaca-se quatro pesquisadores do Grupo de Estudo de Trabalho, Saúde e Terapia Ocupacional (USP), três pesquisadores do grupo Psicodinâmica e Clínica do Trabalho (Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia - ANEPP) e dois grupos com dois pesquisadores cada que são: Pesquisa e Intervenção em Atividade de Trabalho; Saúde e Relações de Gênero (FIOCRUZ); Psicologia, organizações, trabalho e saúde; Psicologia Organizacional (UnB).

#### 4.2.1 Artigos mais citados

Os artigos da amostra que possuem maior número de citação de acordo com *Google Scholar* na data da pesquisa, considerando o recorte de no mínimo quatro citações e o máximo alcançado de 26 citações por artigo, resultando em 18 artigos. Esses artigos foram classificados considerando o Grupo de Pesquisa no qual pertencem os autores com maior titularidade no artigo, a partir de consulta realizada no Diretório de Grupo de Pesquisas no Brasil na Plataforma Lattes do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Os Grupos de pesquisas e as respectivas instituições associadas que destacaram-se no quesito maior número de citação na amostra estão representados no Quadro 1.

Quadro 1 – Artigos mais citados por Grupo de pesquisa

Grupo de Trabalho	Instituição	Qtde
-------------------	-------------	------

ESCOPO - Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	3
NURTEG - Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão	Unihorizontes	3
Grupo De Estudo de Trabalho, Saúde e Terapia Ocupacional	Universidade de São Paulo	2
NUTRAS - Núcleo de Estudos e Intervenções em Trabalho, Subjetividade e Saúde	Universidade Federal Fluminense	2
CEPEST - Centro de Estudos e Pesquisa em Saúde Mental e Trabalho na Amazônia	Universidade Federal de Rondônia	1
GESAT - Grupo de Estudos em Ensino, Saúde e Trabalho	Universidade Estadual do Norte do Paraná	1
NETSS - Grupo de Estudos Trabalho, Saúde e Subjetividade	Universidade Estadual de Campinas	1
Grupo de pesquisa Jacques Lacan: Teoria, Clínica, Discursos Conexos	Universidade Ibirapuera	1
GPPS - Políticas públicas de saúde/saúde mental	Universidade Federal de Santa Catarina	1
Psicodinâmica do Trabalho Feminino	Universidade Federal de Brasília	1
Reestruturação produtiva, proteção do trabalho e novas relações laborais no setor público	Fiocruz	1
Subjetividade, Gestão e Cuidado em Saúde	Fiocruz	1

Fonte: dados da pesquisa (2019).

Dentre Grupos de Pesquisas 10 são ligados a instituições públicas e duas IES são privadas a Universidade Ibirapuera e a Unihorizontes. O Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho (UFRGS) liderado por Ana Magnólia Bezerra Mendes segunda autora mais citada na amostra, com três artigos mais citados. O segundo grupo Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão (Unihorizontes), com destaque para o estudos Luiz Carlos Honório, também com três artigos mais citados. O Grupo de Estudo de Trabalho, Saúde e Terapia Ocupacional (USP) liderado por Selma Lancman com dois artigos mais citados e a autora é a quarta mais citada.

Os achados vão ao encontro do estudo bibliométrico com recorte de 2000 a 2014 realizado por Machado e Macêdo em (2016) ao constatar atuação da região sudeste na rede cooperação científica em psicodinâmica do trabalho com destaque de instituições como a Fiocruz, a Universidade de São Paulo (USP), Universidade Federal Fluminense (UFF), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Para além da região sudeste os autores destacam a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade Federal de Brasília (UNB) e Universidade Federal da Bahia (UFBA) entre outras. Desse forma, os Grupos de Pesquisa ressaltados na análise de citação evidência o importância desses instituições e respectivos Grupos de Pesquisa na produção científica em Psicodinâmica do Trabalho ao longo de duas últimas décadas sobre na teoria no Brasil, avançado na temática que abarca saúde mental e física do trabalhador brasileiro.

Entretanto, outros grupos aparecem em cena ampliando a possibilidade de cooperação na comunidade científica, indicando crescimento de Grupo de Pesquisa trabalhando na temática como: Centro de Estudos e Pesquisa em Saúde Mental e Trabalho na Amazônia; Grupo de Estudos em Ensino, Saúde e Trabalho (GESAT); Políticas públicas de saúde/saúde mental (GPPS).

Na análise de citação dos artigos mais citados predomina diversificação dos autores citados, a matriz retangular (artigo versus autores citados) apresentou correlação Spearman com intensidade fraca ou inexistente ( $r=0,0$  a  $r=0,19$ ) com nível de significância de 0,05. Apontando que apesar de haver uma convergência a autores consolidados, existe também aceitação da comunidade acadêmica para privilegiar artigos que diversificam suas referências.

### **4.3 Análise cocitação**

Análise de cocitação foi realizada com 20 artigos do estrato da Qualis Capes A1 a B2, as citações foram coletadas das referências de cada artigo incluindo autoria e coautoria, no qual foram encontrados 270 autores distintos.

A densidade da rede é uma medida que expressa em porcentagem do quociente entre o número de relações existentes com as relações possíveis (SOUZA e QUANDT, 2008). Nesse caso, a densidade da rede de 0,08, ou seja, 8% dos vínculos possíveis na rede estão presentes. O que indica que existe grande quantidade de autores que não são cocitados em mais de um artigo.

A rede de cocitação tem heterogeneidade 21,09% e a centralização de rede 33,33%, ou seja, a rede possui centralizada em quantidade menor de autores. Estes dados corroboram com análise de citação realizada nessa amostra, na qual apenas 20 (3,6%) dos autores possuem 52% do total das citações, observa-se portanto, que os autores mais citados centralizam a rede de cocitação, indicando que pequeno grupo que centraliza a rede é referência consolidada na amostra.

O grau de centralidade está relacionado aos números de autores a qual o autor está associado, ou seja, a centralidade é um índice importante porque indica qual nó ocupa posição crítica na rede (SOUZA e QUANDT, 2008).

Os autores com maior grau de centralidade na rede de cocitação: Dejours C.; Mendes A. M.; Derriennic F.; e Assis D.T.F.; Abdoucheli E. O Quadro 2 apresenta os 17 autores com maior grau de centralidade na rede.

Quadro 2 – Grau de centralidade

<b>Autores</b>	<b>Grau de centralidade</b>	<b>Grau de centralidade normalizado</b>
Dejours C.	269	100,00
Mendes A. M.	201	74,72
Derriennic F.	113	42,01
Assis D.T. F.	84	31,23
Abdoucheli E.	67	24,91
Tisato E.	65	24,16
Augusto M. M.	61	22,67
Lima M.E. A.	57	21,19
Menegon N. I.	56	20,82
Karam H.	45	16,73
Silva E. F. S.	47	17,47
Abrão J. I.	20	7,44
Sennett R	17	6,32
Cru D.	17	6,32

Moraes R. D.	13	4,83
Athayde M. R. C.	13	4,83
Santos J. R.	13	4,83

Fonte: dados da pesquisa (2019).

O grau de intermediação calcula as possíveis distancias entre os autores. No caso da rede de cocitação os cinco primeiros autores coincidem com os autores de maior grau de centralidade sendo: Dejourn C.; Mendes A. M.; Assis D.T.F; Derriennic F.; e Abdoucheli E. O que sugere que estes autores exercem alto poder de intermediação entres os pares possíveis nessa amostra. Dentre esses três são estrangeiros Dejourn C., Derriennic F. e Abdoucheli E. e as brasileira Daniela Tavares Ferreira de Assis, psicóloga, e Ana Magnólia Mendes que lidera o grupo de pesquisa ESCOPO. O Quadro 3 apresenta os 20 autores que apontaram maior poder de intermediação nessa rede.

#### Quadro 3 – Grau de intermediação

<b>Autores</b>	<b>Grau de intermediação</b>	<b>Grau de intermediação normalizado</b>
Dejours C.	42.048.414	58.326
Mendes A. M.	5.781.087	8.019
Assis D. T. F.	1.494.510	2.073
Derriennic F.	1.438.949	1.996
Abdoucheli E.	1.304.344	1.809
Brito J. C.	785.233	1.089
Tisato E.	771.117	1.070
Menegon N. L.	723.059	1.003
Freitas M. G.	676.507	0.938
Lima M. E. A.	674.975	0.936
Karam H.	656.055	0.910
Hoffmann C.	638.220	0.885
Schwartz Y.	538.180	0.747
Dornelles R. A. N.	501.799	0.696
Vidal M. F.	491.891	0.682
Bastos R. L.	476.858	0.661
Bouyer G. C.	464.593	0.644
Cruz R. M.	428.693	0.595
Moraes R. D.	398.906	0.553

Fonte: dados da pesquisa (2019).

Entre os autores com maior grau de intermediação, dez fazem da lista dos quarenta mais citados nos 20 artigos analisados nessa amostra, são eles: Dejours C.; Mendes A. M.; Assis D.T.F; Abdoucheli E.; Brito J.C.; Lima M. E. A.; Karam H.; Schwartz Y.



Em comparação estudo anterior, observa-se que houve um acréscimo na quantidade de artigos publicados em revistas qualificadas, considerando que foram encontrados 101 estudos em cinco anos, e no estudo de Machado e Macêdo em (2016) 90 artigos em quinze anos. No entanto, apesar ter aumentado a quantidade de publicações no período de 2015 a 2019, houve queda no percentual de artigos em revista no estrato de A1 a B2.

Análise temática constatou que os estudos empíricos abrangem 23 categorias profissionais com destaque para docentes como a categoria mais estudada, seguidas pelos enfermeiros, profissionais da equipe da família e policiais militares. Além desses, foram encontrados artigos com os temas centralidade e precarização do trabalho, saúde mental do trabalhador, trabalho coletivo, sublimação, capitalismo, reconhecimento e liderança.

Na análise de citação Chirstian Dejourn foi citado em todos os artigos, seguido por Mendes A. M., Abdoucheli E., Merlo A.R.C e Lancman S. Sendo que, 52,8% do total das citações pertencem a 20 (3,6%) autores indicando alta concentração, o que sugere serem para comunidade científica estudada referências consolidadas na temática. No entanto, análise indicou que apesar de haver uma convergência a autores consolidados, existe uma aceitação da comunidade acadêmica para privilegiar artigos que diversificam suas referências, por meio da citação dos mesmos.

Observou-se que, dos 20 autores mais citados 11 estão ligados a Grupos de pesquisas de instituições públicas que contribuem para produção científica em psicodinâmica do trabalho ao longo das duas últimas décadas no Brasil, avançado na temática que abarca saúde mental e física do trabalhador brasileiro.

Na análise de artigos mais citados apontou para atuação de Grupos de Pesquisas atuantes destacando Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho (UFRGS), o grupo Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão (Unihorizontes), o Grupo de Estudo de Trabalho, Saúde e Terapia Ocupacional (USP), Núcleo de Estudos e Intervenções em Trabalho, Subjetividade e Saúde (UFF).

Os achados na análise de citação corroboram com análise de cocitação, a rede possui 8% de densidade, ou seja, poucos autores foram citados simultaneamente no mesmo artigo, no caso, apenas os 20 primeiros mais citados possuem 52% das citações totais. A centralidade da rede aponta também que existe alta concentração das citações em 33,3% dos autores. Entre os autores com maior grau de intermediação, dez fazem parte da lista dos quarenta mais citados

nos 20 artigos analisados nessa amostra, são eles: Dejours C.; Mendes A. M.; Assis D.T.F; Abdoucheli E.; Brito J.C.; Lima M. E. A.; Karam H.; Schwartz Y. O que indica esses autores possuem poder de influenciar a produção científica desse amostra.

O estudo contribui para demonstrar quais os autores e Grupos de Pesquisa tem disseminado e contribuído para conhecimento dentro da comunidade científica abarcada, e assim, revela os autores que são consolidados por meio do reconhecimento da citação autoral nos textos citantes, formado uma estrutura de rede no campo científico da psicodinâmica do trabalho desenvolvida e disseminada por Christian Dejours.

Para estudos futuros sugere-se aplicar a análise de cocitação por rede social com recorte temporal de 10 anos com tema psicodinâmica do trabalho, considerando outras base de busca e artigos internacionais.

A psicodinâmica do trabalho trata de assunto importantíssimo na sociedade contemporânea levando luz as relações e condições de trabalho e produzindo conhecimento capaz de viabilizar estratégias que buscam a saúde física e mental do trabalho.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Grazielle Alves; BORGES, Amanda Leal; DE MELO JUIZ, Ana Paula, Organização do trabalho, prazer e sofrimento de docentes públicos federais, Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 20, n. 1, 2017.

DEJOURS, Christophe, Subjetividade, trabalho e ação, **Revista Produção**, v. 14, n. 3, 2004.

DEJOURS, Christophe, Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução, **Psicologia em Estudo**, v. 17, n. 3, 2012.

DEJOURS, Christophe, O corpo da Psicossomática. **Psicologia Revista da Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde**, 2014.

DEJOURS, Christophe; BARROS, Juliana Oliveira; LANCMAN, Selma. A centralidade do trabalho para a construção da saúde, **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, vol. 27, n. 2, 2016.

DUARTE, Maria de Lourdes Custódio; GLANZNER, Cecilia Helena; PEREIRA, Letícia Passos. O trabalho em emergência hospitalar: sofrimento e estratégias defensivas dos enfermeiros. **Revista gaúcha de enfermagem**, v. 39, 2018,

DUARTE Fernando Sousa, MENDES Ana Magnólia. Da escravidão a servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil. **Revista Farol**, v.3, 2015.

FERREIRA, Leonardo Borges et al, Riscos de adoecimento no trabalho entre policiais militares de um batalhão de Brasília, *Gestão e Sociedade*, v. 11, n. 29, 2017.

FREITAS, Lêda Gonçalves. Centralidade do trabalho. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

GRÁCIO, Maria Cláudia Cabrini, A coplamente bibliográfico e análise de cocitação: revisão teórico-conceitual. **Encontros Bibli**: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação, v. 21, n. 47, 2016.

HELOANI, Roberto et al. Introdução e expansão da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: entrevista com Dejours. **Psicologia em estudo**, v. 22, n. 3, 2017.

HOFFMANN, Celina et al. Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. **Estudos Avançados**. v. 31, n. 91, 2017.

HOFFMANN, Celina et al, Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. **Educação e Pesquisa**. v. 45, 2019.

INSTITUT DE PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL, **Psychanalyse, santé, travail - IPDT**, Paris, França. Disponível em: <https://ipdt.fr/index.php/recherche-action/membres-de-l-equipe-de-recherche>. Acesso em: 29 de dez, 2019.

KESSLER, Adriane Inês; KRUG, Suzane Beatriz Frantz. Do prazer ao sofrimento no trabalho da enfermagem: o discurso dos trabalhadores. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 33, n. 1, 2012.

MARIANO, Pâmela Patricia; CARREIRA, Lígia, Estratégias defensivas no ambiente laboral da enfermagem nas instituições de longa permanência para idosos, *Revista Gaúcha de Enfermagem*, v. 37, n. 3, 2016,

MACÊDO, Kátia Barbosa; HELOANI, Roberto, A arqueologia da psicodinâmica do trabalho no Brasil, **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.21, n.1, 2018.

MACHADO, Lúcio de Souza; MACÊDO Kátia Barbosa. Análise bibliométrica dos estudos em clínica psicodinâmica do trabalho, **Revista Subjetividades**, v.16, 2016.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

ROMANCINI, Richard. O que é uma citação? A análise de citações na ciência. **Intexto**, n. 23, 2010.

SILVA, Arnaldo Valentim; PIOLLI, Evaldo. A centralidade do trabalho na psicodinâmica de Christophe Dejours, o campo educacional e o trabalho docente: aproximações possíveis, **Devir Educação**, v.1, n.1, 2017.

SOUZA, Queila; QUANDT, Carlos. Metodologia de análise de redes sociais: o tempo das redes. **Perspectiva**, 2008.

VIERO, Viviani et al, Trabalhadores de enfermagem em oncologia pediátrica: o uso de estratégias defensivas no trabalho. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 21, n. 4, 2017.

WINTER, Lilian Ester; ALF, Alexandra Machado, A profissão do policial militar: vivências de prazer e sofrimento no trabalho, *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 19, n. 3, 2019.

## **PSYCHODYNAMICS OF WORK: A BIBLIOMETRIC STUDY OF QUOTATION AND COTITATION ANALYSIS**

***Abstract:** Work Psychodynamics seeks compression on the experiences of pleasure and suffering correlated with work. This study aimed to measure academic production by analyzing citations, citation and the themes used on the psychodynamic theme of work. We collected articles published in journals with the classification *Qualis Capes A1 to B5* in the years 2015 to 2019, resulting in 101 articles. For cocitation analysis was performed social network analysis using the *Ucinet* software. The results of the citation analysis indicate that 52.8% of the total citations belong to 20 (3.6%) authors indicating high concentration, which suggests that some authors refer to consolidated scientific community references on the subject. However, there is an acceptance of the academic community embraced to privilege*

*articles that diversify their references, by citing them. Some of the most cited authors are associated with Research Groups that play a fundamental role in the evolution of the subject in the scientific domain.*

**Keywords:** *Work Psychodynamics. Pleasure and suffering. Research Groups. Citation Analysis. Cocitation Analysis.*

---

---

## O TRABALHO E O ADOECIMENTO DOCENTE

doi: 10.47930/1980-685X.2020.1106

**PASCHOALINO, Jussara Bueno de Queiroz**<sup>1</sup> – jussarapaschoalino@yahoo.com.br  
Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ, Faculdade de Educação - Departamento de Administração Escolar  
Endereço: Av. Pasteur, 250 - Urca  
CEP – 22290-240 - Cidade: Rio de Janeiro – Estado: Rio de Janeiro – Brasil

**OLIVEIRA, Maria Auxiliadora Monteiro de**<sup>2</sup> – dorinhapuc@hotmail.com  
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC-MG, Programa de Pós-graduação em Educação e do Curso de Pedagogia da PUC Minas.  
Endereço - Av. Dom José Gaspar, 500 - Coração Eucarístico  
CEP – 30.535-901 – Cidade: Belo Horizonte – Estado: Minas Gerais – Brasil

**FERREIRA, Amauri Carlos**<sup>3</sup> <mitolog@pucminas.br> – mitolog@pucminas.br  
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais- PUC-MG, Programas de Pós-graduação em Educação e Ensino de Ciências e Matemática.  
Endereço - Av. Dom José Gaspar, 500 - Coração Eucarístico  
CEP – 30.535-901 – Cidade: Belo Horizonte – Estado: Minas Gerais - Brasil

***Resumo:** A lógica do capital ao transformar o trabalho em um meio de exploração do trabalhador pode possibilitar o adoecimento a médio e ao longo prazo. Este texto problematiza essa relação capital trabalho mediante a atividade docente. Nesse sentido, discute e analisa na atualidade, por um lado, como os processos de intensificação e de proletarianização das condições salariais e laborais e o controle, cada vez mais acirrado, vêm afetando, negativamente, o trabalho dos professores. E por outro lado, de que forma esses fatores têm interferido nos corpos desses sujeitos, levando-os ao acometimento de síndromes de etiologias diversificadas. O caminho escolhido foi uma pesquisa teórica de cunho bibliográfico, que dispõem sobre o mal-estar docente, nessa nova configuração do capital no campo da educação e também analisa os dados coletados no Banco de Dissertações e Teses da Capes no período compreendido entre os anos de 2016 a 2018, sobre a temática em questão. Em síntese, objetiva-se mostrar como, na contemporaneidade, os mecanismos de disciplinamento, utilizados no século XVIII. Os conceitos de Foucault vêm sendo resgatados, de forma acirrada, nesse período histórico, de expansão do capitalismo, se tornando, cada vez mais democráticos, imanescentes ao campo social, sendo distribuídos pelos corpos. Os*

---

<sup>1</sup> Doutora em Educação

<sup>2</sup> Doutora em Educação

<sup>3</sup> Doutor em Ciências da Religião

*reflexos desses mecanismos de disciplinamentos podem ser notadamente sentidos pelos professores e por eles internalizados.*

**Palavras-chave:** Adoecimento docente. Trabalho. Sociedade de Controle. Educação.

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, pouco se tem discutido a respeito da subjetividade do professor, do controle e do acirramento do seu trabalho, fatores que vêm impactando o seu corpo e acarretando o aparecimento de síndromes de etiologias diversificadas.

E, nesse cenário, indaga-se: por que o exercício do magistério, uma profissão que educa as novas gerações, tem se tornado um fardo? Qual a relação entre o adoecimento do docente e suas condições salariais e de trabalho, tendo em vista o aguçamento do capitalismo hodierno? De que forma, o trabalho, a desvalorização social, os excessos de exigências vêm impactando o corpo do professor?

Refletir sobre essas indagações e procurar elucidá-las podem suscitar muitas respostas, com destaque para o aumento e maior complexificação da atividade laboral dos docentes, além do controle excessivo sobre seus corpos. Nos rankings nacionais e internacionais, por exemplo, voltados para a “qualidade” e a produtividade, os docentes são culpabilizados pelos desempenhos questionáveis da maioria de seus alunos.

Essa investida do capital financeiro sobre a educação vem se consubstanciando na ideologia do consumo, com a crescente presença de pacotes institucionais, nos quais o professor se torna mero executor e, conseqüentemente, um profissional facilmente substituível. Em decorrência disso, ele recebe menores salários, o que incide sobre seu corpo, que fica mais vulnerável aos adoecimentos físico e mental e, ainda, aos conseqüentes conflitos que afetam sua subjetividade.

Compreender o trabalho docente na atualidade implica em identificar, refletir e discutir as muitas transformações introduzidas, de forma vertical, no âmbito do ensino e, sobretudo, na perversidade da lógica do capital, que incide diretamente, sobre os corpos já combalidos dos professores.

Nesse contexto, a “oferta” de um bem de serviço, segundo Marx (1999) um valor de troca que, deve ser consumido e descartado, gerou uma ideologia que se auto sustenta nos momentos de crises educacionais, cujos mecanismos são reforçados pelas crises do sistema capitalista.

Essas crises cíclicas do capitalismo, que rebatem no campo da educação, poderiam levar, à retomada e à valorização dos fins educacionais que priorizam a formação onilateral do ser humano e, em decorrência, a subjetividade cética assumiria um papel crucial.

O trabalho docente, submetido aos interesses do mercado, que se acirram na segunda metade do século XX, quando foram evidenciadas inúmeras crises dos sistemas educacionais, em decorrência, sobretudo, da derrocada de uma educação direcionada para todos, gratuita, ética e de qualidade.

Assim, ao se conseguir, com êxito, provocar uma crise no âmbito dos princípios de uma educação democrática e comprometida com a formação onilateral, foram priorizados os pressupostos de uma educação como mercadoria a ser vendida, inclusive nas Bolsas de Valores.

Esse desvirtuamento dos fins da educação, que promoveu seu direcionamento para o mercado e a ideologia a ele inerente, podem ser causas que, atingindo a subjetividade do professor, afeta seu corpo, já fragilizado. A intensificação e complexificação do seu trabalho podem levar o professor a ser acometido por muitas síndromes, entre elas, a Síndrome do Burnout.

Este artigo visa analisar o trabalho docente no conflito consubstanciado entre os interesses do mercado e os fins de uma educação pública, comprometida com a qualidade e com a formação de cidadãos, direcionando-se para a análise da origem do problema subjacente a tal conflito. Nesse sentido, o adoecimento do corpo do professor parece ter relação com o conflito entre ideologias, o que interfere, negativamente, nas atividades por ele desenvolvidas. Nessa perspectiva, busca-se, por um lado, mostrar a origem da mencionada mercantilização da educação e da ideologia a ela subjacente e, por outro, identificar como os corpos dos professores vêm sendo por elas impactados.

## 2 A EDUCAÇÃO COMO BEM DE SERVIÇO

A educação quando transformada em um bem de consumo, valor de troca (MARX, 1999), fez com que o aluno passasse a ser considerado como cliente, em consonância com os princípios do modo de produção capitalista, que incidiram sobre o trabalho docente, aumentando o nível de adoecimento dos professores. Nesse contexto educacional, voltado para as demandas do mercado, reitera-se, os alunos no papel de clientes, se tornam avaliadores do produto “vendido” pela escola e, sobretudo, do trabalho desenvolvido pelos professores. Essa situação é semelhante a que ocorre nas empresas, que lançam mão desses procedimentos, muitas vezes, utilizando os princípios de Controle de Qualidade Total, concepção trasladada para as instituições escolares nos anos de 1990 (OLIVEIRA, 1998, CUNHA, 1995). Tendo em vista essa mudança dos fins da educação, vem sendo reduzida a opção dos jovens pelo magistério, uma vez que, além dos baixos salários e das degradantes condições laborais, sobretudo, no ensino público, ser professor implica assumir responsabilidades com o complexo e difícil processo de formar as novas gerações, sendo necessário, também, construir relações efetivas com o outro. Nesse processo, se faz necessário que ocorram trocas subjetivas que ajudem a formar os alunos, sob a égide dos princípios da justiça e da responsabilidade social. Essas trocas requerem um longo tempo de interação entre o estudante e o docente, pois se pretende que a formação não se reduza a uma simples capacitação para o mercado de trabalho, mas que tenha um caráter onilateral, formando sujeitos que sejam capazes de abrir novos espaços para a morada da ética, da política, da diversidade e da generosidade. Contudo, nos tempos atuais, esse tipo de formação se torna cada vez mais difícil, pois os estudantes já adentram nas salas de aula com embasamentos e visões de mundo muito diferenciadas o que leva à uma grande diversidade de subjetividades, em consonância com o modo de ser, tipicamente pós-moderno, ou seja, individualista. Essa cultura do eu, tem suas raízes no século XVIII, devido à consagração de uma ordem plural e liberal, sendo que essas atitudes centradas no eu, ofereceram ao contemporâneo uma sociedade baseada na potência do sufixo “hiper”: “hipercapitalismo, hiperclasse, hiperpotência, hiperterrorismo, hiperindividualismo, hipermercado, hipertexto” (LIPOVESTSKY, CHARLES, 2004, p. 53). A origem desse mundo pós-moderno, dominado pelo consumismo exacerbado remonta ao período correspondente ao fim da Segunda Guerra Mundial, quando aumentaram o poder e o domínio dos Estados Unidos, que passaram a difundir com maior intensidade sua ideologia, centrada no individualismo, hedonismo, narcisismo e consumismo. Com isso, tem se observado, de modo cada vez mais veloz e acirrado, a substituição dos valores antigos, centrados na ética, na

solidariedade e no compromisso social, por “valores” novos. Nessa perspectiva, tem se observado uma sobreposição e não uma supressão, que possibilitaria a geração do antigo com o novo. É importante ressaltar, que o individualismo existe desde a antiguidade, no campo das ideias, podendo ser traduzido no “conhece-te a ti mesmo” formulado por Sócrates e, no mundo moderno, no “penso, logo existo” de Descartes. No entanto, é em seu excesso, no século XX, que ele se tornou um problema. Para Lipovetsky; Charles (2004, p. 56), o “hipercapitalismo se faz acompanhar de um hiperindividualismo, regulador de si mesmo, mas ora prudente e calculista, ora desregrado, desequilibrado e caótico”. A referida visão de mundo, homem e educação, priorizada pelo hipercapitalismo, invade o campo da formação humana, sobretudo, porque instituições direcionadas para a educação, como família, religião e escola, vêm se descuidando da formação do e para o outro. Em decorrência, o trabalho do professor tem se tornado mais difícil, complexo e penoso, impactando sua integridade física e mental e incidindo sobre seu corpo, provocando adoecimentos. Acresce, ainda, que os professores estão, cada vez mais, sendo desvalorizados pela sociedade, o que é confirmado por Barroso (2004, p. 50): “depois de, durante muito tempo, serem considerados como profissionais, acima de qualquer suspeita, os professores estão hoje no olho do furacão cuja a turbulência afeta a escola e a educação em geral”. Segundo esse autor, o estatuto social do professor foi precarizado, a sua identidade diluiu-se, a legitimidade institucional do seu trabalho foi colocada em dúvida e até seus métodos de ensino foram criticados. Em síntese, os professores tornaram-se bodes expiatórios de todos os questionamentos que vêm sendo feitos às escolas, sendo responsabilizados porque não asseguram a promoção social ou porque não formam pessoas competentes e conscientes. Decorre do exposto que a educação vem passando por crises que afetam, por um lado, diretamente, a instituição escolar no que tange à sua organização e regulação e, por outro, os professores, que vêm sendo expropriados dos seus saberes, na medida em que se tornam meros executores de “pacotes instrucionais”, planejados por instituições de cunho mercantil. Esse procedimento vem tornando esses sujeitos facilmente substituíveis e passíveis de receber salários precarizados. Essas escolas/empresas, que auferem grandes lucros, vêm justificando o emprego dos referidos pacotes pela “deficiente” formação dos professores, considerados incompetentes e responsáveis por todos os problemas educacionais. Dessa maneira, é possível afirmar que a referida crise interfere, negativamente, nas condições objetivas nas quais os professores desempenham seus trabalhos, tornando-o ainda mais complexo, impactante, árduo, o que afeta seus corpos, que se tornam mais frágeis e adoecidos. No Brasil, a origem dessa crise pode ser identificada, sobretudo, com a chegada da “Escola Nova” e dos princípios do pragmatismo

formulados por Dewey, aqui transmitidos por Anísio Teixeira. Um pouco mais tarde, com o Golpe de Estado de 1964, orquestrado pelos Estados Unidos com a anuência dos militares e dos políticos conservadores<sup>4</sup>, a influência americana se tornou maior. É importante ressaltar que a opção do Governo Militar então instaurado, foi por um desenvolvimento dependente e atrelado ao grande capital americano, que refletiu em todos os setores da sociedade brasileira. Assim, especialmente a educação, ficou a serviço da doutrina interdependente, então privilegiada, sendo chamada não só para legitimar, como também para participar dos planos e projetos governamentais referentes ao processo produtivo, por meio da capacitação da força laboral. Nesse contexto, foi publicada a Lei nº 5.540/68, que promoveu a Reforma Universitária, que gerou uma grande complexidade administrativa e um eficaz mecanismo de controle, tanto no âmbito administrativo, quanto no acadêmico. Pouco depois, entrou em vigor a lei 5692/71, que dispunha sobre a profissionalização compulsória, cujo objetivo era a capacitação técnica de nível médio com vistas ao atendimento do mercado e à divisão técnica do trabalho (SEVERINO, 2006). Em síntese, a educação, naquele período histórico, se revestiu tanto do caráter mercantil, quanto de atendimento ao mercado de trabalho, sendo direcionada para os interesses do capital americano. Avançando no tempo, mais precisamente nos anos 1990, a tríade neoliberalismo, globalização e tecnologias da informação e da comunicação impactou os setores econômicos e social e, conseqüentemente, a educação se transfigurou em mercadoria, em valor de troca, desmantelando as disposições da Constituição Federal de 1988, que dispõe que a educação, em todos os níveis e modalidades, é dever do Estado e direito dos cidadãos. Na atualidade, o Governo Federal, mais uma vez, sob a interferência dos Estados Unidos, vem desmontando tanto o Estado Democrático de Direito, quanto a educação, que vem ofertando, um ensino fragilizado, inconsistente e muito distanciado dos princípios de uma educação de qualidade social, gratuita, aberta a todos e crítica.

## **2.1 O que pode um corpo em sua fragilidade? O que pode o corpo docente?**

Ambas as indagações remetem à condição de entrada do ser humano no mundo e na vida profissional. Assim, e dessa maneira, é no corpo que a história faz a sua morada. A entrada do corpo no mundo e no seu desenvolvimento o submete aos processos de apreensão resultantes do meio; e assim o corpo carrega a história da humanidade, em todas suas inscrições. “[...] Em qualquer sociedade, o corpo está preso no interior de poderes muito apertados, que lhe

---

<sup>4</sup> Acordos estabelecidos entre o Ministério de Educação e Cultura e a Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional.

impõem limitações, proibições ou obrigações” (FOUCAULT, 2008, p. 126). Tomamos Foucault como referência, por ser o filósofo que problematiza a questão do corpo - considerando-o disciplinado por práticas/políticas de controle - e por ser “o pensador que mais insistiu neste aspecto corrompido da modernidade que é a disciplina, cuja a finalidade consiste mais em controlar os homens que libertá-los” (CHARLES, 2004, p. 16). Para esse autor, as práticas disciplinares vêm sendo utilizadas desde o século XVIII para plasmar, moldar um corpo dócil, que vem se tornando alvo do poder, na medida em que pode ser manipulado, treinado, "que obedece, responde e se torna hábil, cujas forças se multiplicam” (FOUCAULT, 2008, p. 117). Nessa perspectiva foucaultiana, a disciplina pode ser definida como:

[...] um conjunto de regras e técnicas específicas (vigilância hierárquica, sanção normalizadora, exame de avaliação) que têm por efeito produzir uma conduta normatizada e padronizada, adestrar os indivíduos e submetê-los a uma fôrma idêntica para otimizar-lhes as faculdades produtivas (CHARLES, 2004, p. 16).

No que diz respeito à formação, essa disciplina incide sobre o corpo, retratando o que Foucault identifica na sociedade disciplinar do século XIX. Ressalta-se que essa disciplinarização já se fazia presente no século XVI, exercendo um controle sobre o corpo, como evidencia a obra de Erasmo de Roterdã, “Civilidade Pueril”, escrita no contexto do Renascimento. Assim, para Cardoso Junior (2010, p.181-183):

[...] o corpo é o elemento de ligação com o mundo com os demais objetos, de modo que são as relações do corpo que se diferenciam historicamente, pois aprender é sempre uma relação social (mecanismos de controle social que capturam o corpo). Ao mesmo tempo, o corpo também pode ser entendido como base pedagógica, pois sempre está implicado numa relação para aprender (catalizador da ideia na interação professor-aluno). Passa-se a ocorrer um controle direto, sobre os corpos, para que se torne eficazes.

O fato é que, em diversos momentos da história, o corpo vai sendo submetido ao domínio sobre ele, aceitando ou resistindo. Esses mecanismos disciplinares estão presentes nos espaços institucionais como a família, a prisão e a fábrica, que exercem domínio sobre os corpos, por meio de processos de subjetivação que vão se aperfeiçoando em novas práticas, gerando o que Deleuze (2004) denominou “Sociedades de Controle”. Embasado nos estudos de Foucault, Deleuze (2004), em seus Post Scriptum sobre a sociedade de controle (2004), se contrapõe, veementemente, ao controle e ao disciplinamento que incidem sobre os corpos dos professores e alunos no espaço escolar. Os sujeitos, no caso, os professores, são violentados por práticas novas e cada vez mais eficientes, de forma que os espaços de reclusão e resistência se tornam espaços de captura. Assim, “a sociedade de controle coloca as

subjetividades numa situação paradoxal. Os lugares que permitiam um espaço de resistência na época da disciplina, são agora espaços de controle” (CARDOSO JUNIOR, 2010, p. 184). Com base nos estudos de Foucault (2008) e, posteriormente, de Deleuze (2004), é possível afirmar que a denominada sociedade do disciplinamento e do controle tem como fundamento os processos de subjetivação. Constata-se, na atualidade, a necessidade de se entender o que essa sociedade do controle e sua contraposição à indisciplina fez e continua fazendo para que os corpos se tornem domesticados e docilizados. Resgatando o posicionamento de Foucault, Aspis (2010) considera que cada um dos espaços de confinamento, traduzidos na casa, na escola, na caserna, na fábrica, no hospital e na prisão, têm mecanismos, moldes diferentes, porém muito semelhantes. Assim, “[...] os diferentes modos de controle são uma modulação, o indivíduo nunca termina nada, navegando em movimento constantemente regido por um deformador universal, como se a malha da peneira ou o molde se deformasse a cada instante” (ASPIS, 2010, p. 228). Sob a égide do capital, esses mecanismos de disciplinamento e controle mostram como o trabalho incide de um modo violento sobre o corpo do trabalhador, especialmente sobre os corpos dos professores. Assim, os corpos desses sujeitos passam a ser regidos por normas externas, que violentam e agridem a sua escolha de pertencimento a um campo laboral, moldando seus corpos, suas mentes, orquestrados por uma lógica, que serve ao domínio do capital. A dimensão e a relevância de como o corpo do docente é afetado pela intensificação do trabalho e pelas suas condições salariais e de trabalho vêm sendo pesquisadas por alguns teóricos.<sup>5</sup> Segundo Santos (2016, p. 123), a interdependência das ações docentes, sobretudo, quando experienciadas em um contexto coletivo, faz com que as marcas dos seus ofícios sejam refletidas em seus corpos, em uma dimensão muito ampla. Segundo esse autor, “o corpo presente porta em si mesmo o passado. Ele mantém essa relação com o tempo. O corpo é memória em sua totalidade, todas as nossas recordações estão inscritas nele. Ele reage, sem que saibamos o porquê, simplesmente recorda. ” Em síntese, todas as pressões que incidem sobre o corpo podem provocar seu adoecimento físico, mental e emocional, o que, no caso do professor, é denominado mal-estar docente. Esse mal-estar provoca várias conjecturas, que vão desde a intensificação do trabalho, passando pela precarização das condições salariais e de trabalho, pela desvalorização social da profissão, pelas pressões por maior produtividade e melhores desempenhos dos alunos nos rankings nacionais e internacionais, pelo controle ostensivo sobre o trabalho docente; todos esses fatores impactam os corpos dos professores, provocando síndromes de etiologias

---

<sup>5</sup> Entre eles se destacam: Codo, W e outros (1999); Luz, M. (2005); Dejours (1992); Thompson, J.B. (2005); Esteve (1999); Paschoalino (2009); Paschoalino e Altoé (2015).

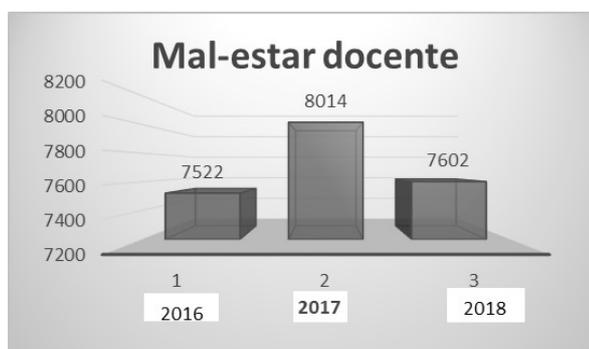
diversificadas. Assim, o mal-estar docente decorre de todos os fatores explicitados, mas pode, também, decorrer “do brusco agravamento de um estado crônico de problemas e contradições, externos e internos a ela; perturbações que trazem o mal-estar, insatisfações, tensões, conflitos, desestabilizações, podendo levar à ruptura do equilíbrio” (FIDALGO; MACHADO, 2000, p. 78).

O mencionado aumento das produções centradas no mal-estar docente pode ser constatado em pesquisa realizada em 2020, no Banco de Teses e Dissertações da CAPES, pela qual o termo do descritor “mal-estar docente” obteve 89.107 resultados, desde sua publicação em 1987.

A temática relativa ao mal-estar docente vem se constituindo como uma das mais pesquisadas, conforme se pode constatar no Banco da CAPES/MEC.

Vale salientar que no início de sua criação em 1987 foram registradas apenas 87 publicações com o termo mal-estar docente. Esses números cresceram ao longo do tempo, para os trabalhos acadêmicos referentes as dissertações e teses, somente no período dos últimos três anos, ou seja, de 2016 a 2018 obtiveram 23.138 resultados, para o descritor mal-estar docente, como comprova o gráfico 01.

Gráfico - 01



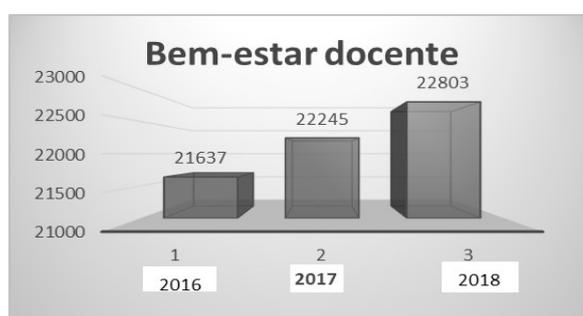
Fonte: CAPES/MEC (Elaborado pelos autores), 2020.

Esteve (1999) considera que o professor vive sentimentos de insatisfação diante da sua atividade docente, carregando um conflito entre a imagem idealizada do trabalho que gostaria de realizar e as dificuldades do trabalho real. Dessa forma, as sucessivas frustrações com o trabalho criam uma sequência de desestímulos, marcada pelo cansaço físico constante, pelo esgotamento, seguido de ansiedade e de estresse, pela autculpabilização, pelo fracasso das atividades de ensino, pela ansiedade, pelas doenças psicomentais, psicossomáticas, problemas

e situações que incidem sobre seu corpo, de forma intensa, provocando o referido mal-estar docente (PASCHOALINO, 2009).

Em contraposição, o termo descritor “bem-estar docente” obteve 268.773 resultados no Banco de Teses e Dissertações da CAPES, totalizando, 66.685 resultados relativos aos últimos três anos, como vislumbrado no gráfico 02.

Gráfico – 02



Fonte: CAPES/MEC (Elaborado pelos autores), 2020.

O paradoxo entre o mal-estar docente e o bem-estar docente evidencia de modo reiterado que a problematização sobre a temática, vem se constituído e se reverberando como uma questão desafiadora para o profissional docente. Em decorrência, se constata o crescimento do número de Dissertações e Teses que versa sobre a referida temática, ou seja, o bem-estar, ou o mal-estar docente.

Para Arroyo (2004), a literatura sobre mal-estar docente foi aumentando gradativamente, na medida em que o professor passou a se sentir um trabalhador descontente com o seu trabalho, devido, sobretudo, às mudanças de valores, de crenças e de suas autoimagens, que ficaram distorcidas. No entanto, é preciso buscar explicações para esse mal-estar causador de adoecimentos. Uma delas parece ser o aumento cada vez maior do capitalismo contemporâneo, que vem investindo, por um lado, nos denominados bens de serviço, que transformaram a educação em valor de troca, ou seja, em mercadoria. Por outro lado, vem se acirrando o aumento da carga e da complexidade da atividade laboral imposta ao trabalhador docente. Esses dois fatores refletem-se no corpo e na atividade produtiva.

## 2.2 O que pode o trabalho docente?

Para Marx (1999), o trabalho é uma atividade vital, que torna possível a existência e a reprodução da vida humana, sendo, assim, constituidor do homem; em síntese, é ele que diferencia o homem dos outros animais e do resto da natureza. O trabalho docente faz parte da totalidade, construída pelo trabalho no modo de produção capitalista, estando, assim, submetido às suas contradições, ou seja, à produção de valores de uso e valores de troca.

O trabalho, ao longo da história, notadamente, o trabalho docente, no país, vem sendo marcado pelos processos de proletarização e profissionalização que se manifestam, na dinâmica de estrutura ocupacional, sendo que o processo de proletarização está ligado à lógica da estrutura social e da formação das classes sociais. Contudo, pode-se afirmar, que os referidos processos foram construídos, através de movimentos próprios, embora apareçam interpenetrados, na dinâmica das sociedades e na constituição dos grupos sociais (FIDALGO; OLIVEIRA; FIDALGO, 2013, p. 94).

Intimamente ligado ao processo de proletarização, pode-se identificar a intensificação do trabalho, que, segundo Apple (1995), se peculiariza, ao longo dos tempos, por dois processos: a desqualificação do trabalhador, na qual se inclui o professor, e a separação entre a concepção e a execução. Esse último processo pode ser constatado pelo que vem ocorrendo no Brasil com o denominado “apostilamento”, pelo qual os docentes se reduzem a meros executores de pacotes instrucionais, elaborados pelas instituições/conglomeradas educacionais, que os comercializam e auferem altos lucros, inclusive na Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA).

O trabalho, incluído o trabalho docente, altera as dinâmicas física, emocional e psicológica do corpo, que vão se armazenando no campo da memória. Segundo Berthos (1997, p. 126), mesmo as fibras musculares têm memórias e, para Grotowski,

[...] estos recuerdos (del pasado y del futuro) son reconocidos descubiertos por el cuerpo y por todo el resto, esto es, el cuerpo-vida, allí está todo escrito, pero cuando alguien está haciendo, existe aquello que se está haciendo, que es directo-hoy, hic et nunc. Yes entonces cuando se libera aquello que no ha sido fijado, conscientemente, aquello que es menos perceptible pero de alguna manera más esencial que la acción física. Es aún físico, pero ya prefísico, lo llamo “impulso” cada acción física está precedida de un movimiento subcutáneo que fluye del tangible. El impulso no existe sin el patner, no en el sentido de un compañero de escena, sino en el sentido de otra existencia humana. Simplemente otra existencia (GROTOWSKI, 2009, p. 335).

Em síntese, a intensificação do trabalho do professor pode ocasionar: a diminuição do seu tempo de descanso; a carência de tempo para se atualizar e se requalificar nas habilidades e conhecimentos necessários; a consciência de que a carga de trabalho é grande, na escola e em

casa; a diminuição da qualidade do tempo para o lazer e para o convívio social. E é nesse sentido que, segundo Del Pino; Vieira; Hypólito (2009), constata-se a utilização de novos mecanismos de controle no espaço escolar, notadamente no trabalho docente, ou seja, sobre os professores e que se consubstanciam no novo gerencialismo, uma nova tecnologia de governo que vem promovendo sua intensificação no âmbito da denominada sociedade do controle (NEGRI; HARDT, 2004). Em consonância com esse novo gerencialismo, vêm sendo utilizadas tecnologias de vigilância e webcams ligados aos computadores, o que incide sobre a dimensão individual, uma vez que visa controlar cada docente, cada aluno em casa ou na sala de aula. As salas de aula se transformam em espaços de gestão da docência, dos alunos e do próprio conhecimento. Dessa forma, os mecanismos para controle dos professores visam conformar, orientar ou afetar seus comportamentos. Esses mecanismos vão se tornando cada vez mais democráticos, cada vez mais imanentes ao campo social, distribuídos por corpos que os internalizam. Em suma, o controle dos professores visa tanto conformar, orientar ou afetar seus comportamentos, quanto promover seus autocontroles, ou seja, o governo de si mesmos. Esse autocontrole intervém na formação do self privado para o alcance dos objetivos sociais e políticos, por meio da persuasão. Em decorrência, os docentes não são apenas governados, mas autogovernados (PETERS; MARSHALL; FITZSIMONS, 2004). Esse controle alcança a subjetividade dos docentes por intermédio de práticas educativas e pedagógicas que os levam a ter compromisso com a qualidade, a eficiência e a produtividade de seus trabalhos. Nessa condição, o busnoper<sup>6</sup> atua sobre suas mentes, condicionando-os, também, a atenderem os apelos e as exigências do governo exercido sobre eles, principalmente no sentido de obterem melhores resultados dos estudantes nos Exames Nacionais e Internacionais. Dessa forma, o novo gerencialismo afeta a vida privada e profissional de cada professor, uma vez que aumenta o controle sobre o trabalho de ensinar e sobre a autonomia da decisão pedagógica e didática (APPLE, 1995). Pode-se afirmar, que o processo de intensificação acarreta o aumento das pressões para a obtenção da aquiescência dos professores, no que tange a adoção de inovações técnicas e tecnológicas, e as condições salariais e de trabalho tendem a piorar, provocando a proletarização do trabalho docente (HARGREAVES, 1998).

---

<sup>6</sup> Peters, Marshall e Fitzsimons (2004) chamam essa nova forma de poder de busnoper, a qual é dirigida à subjetividade da pessoa através, não do corpo, mas da mente, para que as pessoas aceitem certas verdades a respeito de si mesmas. O busnoper não é dirigido apenas às pessoas individualmente, para transformá-las em sujeitos escolhedores autônomos e consumidores, mas à população como um todo pela imersão do social na cultura empresarial. Assim, a resolução de problemas pelas próprias escolas envolve, essencialmente, a despolitização da educação enquanto direito social, em nome da qualidade empresarial negociada entre os estudantes, os pais e o provedor. VOSS, D. M. S.; GARCIA, M. M. A. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 39, n. 2, p. 391-412, abr./jun. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/edreal/v39n2/v39n2a04.pdf>> Acesso em: 22 de março de 2017.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nestes tempos nebulosos que vivemos atualmente no nosso País, em um contexto de desmantelamento da Constituição Federal de 1988 e da Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1996, é evidente a perda de direitos sociais, políticos, trabalhistas, econômicos e educacionais da população brasileira. Especificamente no campo da educação, tanto as condições laborais e salariais do professor vêm sendo ainda mais precarizadas, quanto vem aumentando o controle sobre eles. O denominado “biopoder” incide sobre os corpos e mentes desses trabalhadores, objetivando discipliná-los, adestrá-los e submetê-los a um trabalho extremamente exaustivo, revestido por uma pesada carga mental e emocional, conjunto de fatores que recai sobre seus corpos e os leva a serem acometidos por doenças de etiologias diversificadas. Embora estejamos, no âmbito temporal, distantes das já mencionadas práticas disciplinares, vigentes no século XVIII, é possível afirmar que elas estão sendo resgatadas, na contemporaneidade. Dessa forma, devido à expansão e intensificação do capitalismo e da sua “gula” para obter índices maiores de produtividade e lucratividade, vêm sendo usadas, inclusive, sobre os docentes, formas eficientes para promover o controle e o autocontrole. Por meio de eficazes mecanismos de persuasão, as formas de controle são, geralmente, assumidas como opções próprias e autônomas, interferindo na constituição dos “selves” de cada um. Em síntese, historicamente e, de forma mais acirrada, na atualidade, os professores vêm tendo pouca autonomia, pois são “controlados” pelos gestores das políticas públicas e pelos gestores das instituições escolares, o que tem atingido suas subjetividades, colocando-os como responsáveis pela pouca eficiência e eficácia de seus trabalhos, mensurados apenas pelos resultados dos seus alunos nos rankings nacionais e internacionais. Para finalizar, considera-se que, para minimizar esse quadro, a sociedade e os gestores das políticas públicas precisam reconhecer a importância dos professores e traduzir essa valorização em melhores condições de trabalho e em um nível de remuneração condizente com a relevância do trabalho que realizam, qual seja, formar cidadãos e cidadãs capazes de se inserirem na sociedade como protagonistas de suas histórias e capacitar estudantes competentes, éticos e responsáveis para o mundo do trabalho.

## REFERÊNCIAS

APPLE, Michael. W. **Trabalho docente e textos: economia política das relações de classe e de gênero na educação.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

ARROYO, Miguel. **Imagens quebradas: trajetórias e tempos de alunos e mestres.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

ASPIS, Renata L. **Educação nas sociedades de controle: resistência e vida.** In: TREVISAN, Amarildo Luiz et al (Org). **Diferença, cultura e educação.** Porto Alegre: Sulina, 2010.

BARROSO, João. Os professores e os novos modos de regulação da escola pública: das mudanças do contexto de trabalho às mudanças da formação. In: BARBOSA, Raquel Lazzari Leite (Org.). **Trajetórias e perspectivas de formação de educadores.** São Paulo: Unesp, 2004.

BERTHOZ, Alain. **Le sens du mouvement.** Paris: O. Jacob, 1997.

CAPES. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Banco de Teses e Dissertações. Disponível em: [http://bancodeteses.capes.gov.br/bancoteses/#!/. Acesso em: 05 de jan. 2020.](http://bancodeteses.capes.gov.br/bancoteses/#!/)

CARDOSO JUNIOR Hélio. R. Filosofia da Diferença e educação disciplina/controlé, pedagogia da máquina e corpo pedagógico. In: TREVISAN, Amarildo Luiz et al (Org). **Diferença, cultura e educação.** Porto Alegre: Sulina, 2010.

CHARLES, Sébastien. O individualismo paradoxal. In: LIPOVETSKY, Gilles. **Os Tempos Hipermodernos.** São Paulo: Editora Barcarolla, 2004.

CODO, Wanderley. (Coord.). **Educação: carinho e trabalho: Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação.** Petrópolis (RJ): Vozes, 1999.

CUNHA, Daisy M.. **Intervenção estatal na gestão escolar pelo controle da qualidade total.** (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 1995.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez, 1992.

DEL PINO, Mauro. A. B.; VIEIRA, Jarbas S.; HYPOLITO, Álvaro M. Controle e intensificação do trabalho docente: câmeras, novo gerencialismo e práticas de governo. In: FIDALGO, Fernando; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora M.; FIDALGO, Nara Luciene Rocha (Org). **A intensificação do trabalho docente: tecnologias e produtividade.** Campinas: Papirus, 2009. p. 113-133.

DELEUZE, Gilles. **Conversações.** Rio de Janeiro: Editora 34, 2004. ESTEVE, José M. O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores. São Paulo: Edusc, 1999.

FIDALGO, Fernando Rocha; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora M.; FIDALGO, Nara R. R. Formação e profissionalização de professores: estudo realizado em escolas públicas da Região Metropolitana de Belo Horizonte. In: FIDALGO, Fernando R.; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora M.; FIDALGO, Nara R. **Formação, profissionalização de professores e formação profissional e tecnológica: fundamentos e reflexões contemporâneas**. Belo Horizonte: Editora PUC-Minas, 2013.

FIDALGO, Fernando; MACHADO, Lucília. (Editores). **Dicionário da educação profissional**. Belo Horizonte: Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, FaE/UFMG, 2000.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**. 35. Ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

GROTOWSKI, Jerzy. **Resposta a Stanislavski. Estudos escènics**: quaderns de l'Institut del Teatre, n. 36, Barcelona, 2009. Disponível em: Acesso em: 24 de junho de 2017.

HARGREAVES, Andy. **Os professores em tempos de mudanças**: o trabalho e a cultura dos professores na idade pós-moderna. Lisboa: McGraw-Hill, 1998. In: LIMA, Júlio C.; NEVES, Lúcia M. W. Fundamentos da educação escolar no Brasil contemporâneo. Rio de Janeiro: Fiocruz/EPSJV, 2006. p. 289-320.

LIPOVETSKY, Gilles; CHARLES, Sebastien. Tempo contra tempo, ou a Sociedade Hipermoderna. In: LIPOVETSKY, G. **Os Tempos Hipermodernos**. São Paulo: Barcarolla, 2004.

LUZ, Madel. Prometeu acorrentado: análise sociológica da categoria produtivista e as condições atuais da vida acadêmica. **Revista Saúde Coletiva**, 15(1), p.39-57, 2005.

MARX, Karl. O Capital: crítica da economia política. Livro 1. v. I. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999. NEGRI, Antônio; HARDT, Michael. **O Trabalho de Dionísio**: para a crítica ao Estado pósmoderno. Juiz de Fora, MG: Editora UFJF; PAZULIN, 2004.

OLIVEIRA, Maria Auxiliadora M. **Escola ou empresa**. Petrópolis: Vozes, 1998.

PASCHOALINO, Jussara B. de Q. **O professor desencantado**: matizes do trabalho docente. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2009.

PASCHOALINO, Jussara B. de Q.; ALTOÉ, Adailton. **Presenteísmo e trabalho docente**. Curitiba: CRV, 2015.

PETERS, Michael; MARSHALL, James; FITZSIMONS, Patrick. Gerencialismo e política educacional em um contexto global: Foucault, neoliberalismo e a doutrina da autoadministração. In: BURBULES, Nicholas C.; TORRES, Carlos Alberto. **Globalização e educação**: perspectivas críticas. Porto Alegre: ARTMED, 2004. p. 77-90.

SANTOS, Juliana T. **Professoras atuantes no atendimento educacional especializado e suas histórias de vida**: um estudo sobre identidade docente. (Dissertação de Mestrado). Programa de Mestrado em Educação da Universidade da Região de Joinville. Joinville: UNIVILLE, 2016.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Fundamentos ético-políticos da educação no Brasil de hoje. In: Lima, Júlio César França (org.) **Fundamentos da educação escolar do Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, EPSJV, 2006.

THOMPSON, John B. **Books in the digital age**. Cambridge: Polity, 2005. Paulo, v. 11, n. 7, p. 53-61, jul. 1998. Suplemento.

***Abstract:** The logic of capital in transforming work into a means of worker exploitation can make it possible to become ill in the medium and long term. This text problematizes this capital work relation through the teaching activity. In this sense, it discusses and analyzes today, on the one hand, how the processes of intensification and proletarianization of wage and working conditions and the increasingly fierce control have negatively affected the work of teachers. On the other hand, how these factors have interfered in the bodies of these subjects, leading them to affect syndromes of diverse etiologies. The chosen path was a theoretical research of bibliographic nature, which deals with the teacher malaise, in this new configuration of capital in the field of education and analyzes the data collected in the Bank of Dissertations and Theses of Capes in the period between the years of 2016 to 2018, on the theme in question. In summary, the objective is to show how, in contemporary times, the mechanisms of discipline used in the eighteenth century. Foucault's concepts are being rescued, in a fierce way, in this historical period, of capitalist expansion, becoming increasingly democratic, immanent to the social field, being distributed by the bodies. The reflexes of these disciplinary mechanisms can be noticeably felt by the teachers and internalized by them.*

**Keywords:** Teaching illness. Job. Control Society. Education.

---

---

## **POSSIBILIDADES E (IM)POSSIBILIDADES DE REGULAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DOS SERVIÇOS DE HIGIENIZAÇÃO E LIMPEZA FRENTE AOS RISCOS NO SETOR DA HEMODIÁLISE DE UM HOSPITAL INTERIORANO<sup>1</sup>**

doi: 10.47930/1980-685X.2020.1107

**FERNANDES FONSECA, Maria Luíza**<sup>2</sup> – malufernandes.fonseca@gmail.com  
Universidade Federal de Itajubá – *Campus* Itabira (UNIFEI)  
Instituto de Ciências Puras e Aplicadas (ICPA)  
Rua Irmã Ivone Drumond, 200 – Distrito Industrial II  
35903-087– Itabira – Minas Gerais – Brasil

**MENDES, Davidson Passos**<sup>3</sup> – davidsonpmendes@gmail.com  
Universidade Federal de Itajubá – *Campus* Itabira (UNIFEI)  
Instituto de Ciências Puras e Aplicadas (ICPA)  
Rua Irmã Ivone Drumond, 200 – Distrito Industrial II  
35903-087– Itabira – Minas Gerais – Brasil

**Resumo:** *Com o objetivo de desvelar o real do trabalho a partir das abordagens ergonômica e ergológica, o presente artigo buscou compreender e dar visibilidade ao trabalho das funcionárias dos Serviços de Higienização e Limpeza Hospitalar no setor de Hemodiálise de um hospital interiorano. Sendo assim uma pesquisa ainda em desenvolvimento, o artigo apresenta resultados preliminares de um estudo sobre a importância das estratégias de regulação diante das variabilidades presentes em um ambiente de trabalho tão complexo e a gestão dos riscos a partir das competências, saberes e valores desenvolvidos pelas funcionárias, de forma individual e coletiva. Através de um estudo qualitativo descritivo de corte transversal com aporte da Ergonomia e da Ergologia, foi possível levantar a percepção de trabalho dos envolvidos na pesquisa bem como a importância de sua atuação para a qualidade e segurança no setor. Até presente momento, foi evidenciado que a elevada demanda do setor, juntamente com a sua complexidade impacta diretamente no modo como as atividades são realizadas, bem como a experiência das funcionárias é de fundamental*

---

<sup>1</sup> Este estudo faz parte da pesquisa aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa pela Universidade Federal de Itajubá Campus Itabira, sob registro CAAE 75205517.5.0000.5559 e 75205517.5.3001. 5110. Este projeto é idealizado por um grupo de estudos em Ergonomia Hospitalar e foi apresentado como Projeto de Pesquisa.

<sup>2</sup> Graduanda em Engenharia de Saúde e Segurança pela Universidade Federal de Itajubá.

<sup>3</sup> Doutor em Educação pela UFMG, Mestre em Engenharia de Produção pela UFMG, Graduado em Fisioterapia pela UFMG. Professor adjunto 3 da Universidade Federal de Itajubá.

*importância para a gestão da produtividade e dos riscos no contexto analisado, através de estratégias individuais e coletivas*

**Palavras-chave:** Hemodiálise. Variabilidades. Regulação. Competências. Saberes.

## 1 INTRODUÇÃO

Desde a primeira revolução industrial até o presente contexto da globalização capitalista, diversas são as mudanças na vida, no trabalho e nas formas de adoecimento. Todas essas mudanças têm afetado estruturalmente os processos produtivos, as inter-relações pessoais e profissionais, a divisão do trabalho, os objetivos e demandas e as condições de riscos e gestão de saúde no trabalho (ECHTERNACHT, 2008). O setor de serviços tem sentido todos os impactos dessas mudanças, pois se difere do setor primário e secundário pelas questões da proximidade da relação trabalhador-consumidor e a simultaneidade da produção e do consumo. O trabalho no setor de serviços é intangível, ou seja, não é estocável e nem mensurável (RODRIGUES & MENDES, 2019).

O trabalho em saúde é economicamente caracterizado por uma prestação de serviços. Essa caracterização está muito além do que se possa mensurar, pois a assistência prestada dentro deste setor está “situada entre o material e o imaterial, entre o cognitivo-afetivo e o instrumental, entre a atividade dotada de maior dimensão intelectual e atividade física com dispêndio de energia” (GOMEZ et al., 2011).

A complexidade de uma organização hospitalar se dá pela existência de inúmeros processos assistenciais e administrativos, pela simultaneidade da produção e fragmentação dos processos, além da diversidade das equipes que possuem elevado grau de autonomia para tomada de decisões (OSMO, 2012). Os sistemas de saúde em todo o mundo reconhecem a importância que têm para oferecer um atendimento seguro e de qualidade. Entretanto, a qualidade e a segurança não são fatores levantados apenas pelos membros da equipe que prestam cuidados diretos, mas sim entre todos os sujeitos que atuam no ambiente hospitalar (RAMIREZ ITURRA & NALDY, 2015).

As unidades de hemodiálise são locais susceptíveis à ocorrência de eventos adversos, pois apresentam vários fatores de risco, como: procedimentos invasivos, utilização de equipamentos complexos, pacientes críticos, alta rotatividade de pacientes e administração de medicamentos potencialmente perigosos (HOLLEY, 2006). O serviço de Higienização e Limpeza em

unidades de hemodiálise requer uma atenção redobrada, não só pelo fato de ser um setor altamente complexo e de risco elevado, mas também por ser propício à diversas intercorrências e apresentar alta demanda, fluxo constante de pacientes, médicos, enfermeiros e técnicos.

Dentre as combinações complexas de atividades especializadas, os serviços de Higienização e Limpeza ocupam um lugar de grande importância. Ao se entrar em um hospital, a primeira impressão depende da limpeza, que atua psicologicamente sobre os visitantes e pacientes, chegando a ser fundamental nos conceitos sobre a instituição. A higiene e a ordem são elementos que concorrem decisivamente para a sensação de bem-estar, segurança e conforto. O serviço de limpeza hospitalar tem particular importância no controle de infecções, por garantir a desinfecção de áreas hospitalares (BRASIL, 2012).

Este artigo tem como objetivo, portanto, identificar as possibilidades/impossibilidades de regulação, frente à organização do trabalho local, das funcionárias dos Serviços de Higienização e Limpeza na unidade de hemodiálise de um hospital interiorano, na gestão individual e coletiva de saúde e segurança, mediante às situações de variabilidades. Neste contexto, instaura-se a pesquisa, cuja demanda inicial parte da necessidade da análise da carga de trabalho das funcionárias dos serviços de higienização e limpeza devido à elevada demanda do setor e como estas, a partir das possibilidades ou impossibilidades de regulação, conseguem gerir os riscos do ambiente de trabalho e contribuem para o funcionamento da organização.

### **1.1 Ergonomia e Ergologia: diagnóstico e aprofundamento**

De acordo com Guérin et. al. (2005), o trabalho é a gestão permanente das variabilidades presentes no meio. A atividade consiste da realização da tarefa prescrita, considerando as possibilidades e impossibilidades impostas pelas variabilidades. É gerir as mais diversas situações de trabalho levando em conta a qualidade, a saúde e a segurança.

A aplicação da Ergonomia para análise da atividade se enquadra em qualquer contexto produtivo. Existe uma grande necessidade da utilização de metodologias que realizem uma análise profunda das condições de trabalho, a forma como é organizado e os mecanismo do agir humano e seus gestos (MENDES, 2014).

Segundo Guérin et al. (2005), a tarefa ou trabalho prescrito é toda definição antecipada da organização em relação ao que o trabalhador deve realizar para atingir seus objetivos. Já a atividade ou trabalho real é como o trabalhador realiza suas tarefas de acordo com as condições re-

ais de trabalho à ele impostas. Existem diversas variabilidades nos processos de trabalho que não podem ser antecipadas. É no espaço entre o trabalho prescrito e o trabalho efetivamente realizado que se observa a realidade da atividade do ser humano nos mais diversos meios profissionais.

Contrariamente a busca por respostas globais sobre os acontecimentos advindos do trabalho por meio de tentativas ineficazes, a ergologia “*propõe uma análise ‘situada’, apostando na potência humana de compreender um novo meio pertinente*”. Constitui-se, assim, em uma maneira de pensar que desestabiliza positivamente modos consagrados (conservadores ou críticos) de ver o trabalho na sociedade contemporânea, colaborando para o seu desenvolvimento (GOMEZ et. al., 2011). Ainda de acordo com Gomez et. al (2011):

Com o intuito de compreender a maneira peculiar com que cada trabalhador enfrenta sua rotina de trabalho é possível partir para uma abordagem Ergológica, que propõe, segundo seu idealizador Schwartz “um projeto de melhor conhecer e, sobretudo, de melhor intervir sobre as situações de trabalho para transformá-las” (GOMEZ et. al., 2011).

De acordo com a Ergologia e seus pensadores, os trabalhadores enfrentam diariamente o processo de micro escolhas, consequências das variabilidades características do seu trabalho, e o que ele utiliza para decidi-las é o “corpo si”, que o faz escolher entre trabalhar “por si” (dimensão individual do trabalho) ou “pelos outros” (dimensão coletiva) (SCHWARTZ & DURRIVE, 2010).

## **2 METODOLOGIA**

Trata-se de um estudo qualitativo descritivo de corte transversal com fundamentação teórica e metodológica baseadas na Ergonomia e na Ergologia. Para a Ergonomia da Atividade, “*o trabalho nunca é simples execução das instruções*” (DANIELLOU, 2004). O trabalho pode ser entendido como o conjunto de atividades humanas que são determinadas pelas condições sociais, normativas e de execução pré-estabelecidas no ambiente, por isso, o resultado de um trabalho é sempre singular. O resultado de cada atividade realizada possui um traço de quem a realizou. “*Esse traço pode ter a ver com o conjunto de conhecimentos específicos, modos particulares de utilização das máquinas ou ferramentas, etc*” (GUÉRIN et al., 2005, p.18).

Segundo Alvarez e Telles (2004, p.71), “*compreendemos a atividade de trabalho como a maneira pela qual as pessoas se engajam na gestão dos objetivos do trabalho, num lugar e num tempo determinados, servindo-se dos meios disponíveis ou inventando outros meios*”. Para dar conta de suas atividades diante das variabilidades cotidianas do ambiente de trabalho, a pessoa incorpora seus saberes a todo instante, com sua capacidade física e cognitiva de gerir o trabalho a partir dos conhecimentos construídos ao longo de sua vida pessoal e profissional e também de suas relações interpessoais (CANGUILHEM, 2010).

Dando luz a essas questões centrais que compõem um conjunto teórico ergonômico, optou-se também pelo aprofundamento epistemológico da Ergologia. A Abordagem Ergológica oferece um aporte adequado para envolver as diversas disciplinas e desenvolver uma abordagem efetivamente pluridisciplinar, condições que proporcionam um aprofundamento abrangente em toda a complexidade das relações entre trabalho e produção (SCHWARTZ, 2000; ECHTERNACHT, 2008; SCHWARTZ & DURRIVE, 2010).

## **2.1 Procedimento e coleta de dados**

Para dar início ao trabalho da coleta de dados, foi acordado com o Diretor Técnico do hospital todas as características da pesquisa, bem como os detalhes das visitas, as observações e a postura ética e confidencial envolvida. Posteriormente, foi realizada uma reunião com a Responsável Técnica dos Serviços de Higienização e Limpeza Hospitalar e com as funcionárias da limpeza de alguns setores específicos. Foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, assegurando o total conhecimento e voluntariedade dos envolvidos. Também foi realizada uma reunião com o coordenador do setor, que seguidamente comunicou a todos os funcionários. Após a formalização da parte burocrática, deu-se início às observações sistemáticas, através do acompanhamento diário e semanal das atividades desenvolvidas pelas funcionárias dos Serviços de Higienização e Limpeza do setor analisado, conhecendo cada vez mais o setor, os processos de trabalho, a demanda local e as demais características.

Diversas visitas foram realizadas, a fim de se obter um aprofundamento específico e um maior entendimento das complexidades das atividades realizadas. A proximidade estabelecida com as funcionárias do setor ao longo do tempo da coleta de dados proporcionou o levantamento de diversas singularidades não percebidas facilmente. Inúmeras conversas e indagações foram realizadas com as funcionárias acerca das atitudes tomadas durante a realização das ativida-

des, com o objetivo de compreender o fluxo do processo e a base da rotina do local. Levantou-se questões sobre todos os procedimentos, o funcionamento do setor, as variabilidades, os principais constrangimentos, dificuldades e facilidades para o desenvolvimento das atividades.

### **3 O HOSPITAL E O SETOR DE HEMODIÁLISE**

O hospital estudado é referência microrregional para o atendimento em diversas áreas, como traumatologia, maternidade e hemodiálise, e se mantém por meio de recursos governamentais e por meio do Pro Hosp do governo estadual. No início do ano de 2016, o hospital passou a atender toda a demanda advinda do processo de transformação do outro hospital da cidade em atendimento à saúde, pois a população que utiliza plano de saúde passaria a ser atendida somente em um hospital e o mesmo ainda não possuía atendimento emergencial. No intuito de atender a demanda da população, que ficaria carente desse tipo de atendimento, o pronto atendimento (PAC) foi aberto em uma área antiga do hospital, sendo desta forma um local provisório, mas que atualmente consegue atender a população. O hospital também viu a importância do atendimento oncológico na região e, em 2019, inaugurou um centro oncológico, trabalhando para oferecer atendimento para o maior número de pessoas possíveis, estimando atendimento para 100% dos pacientes oncológicos da cidade e de outras 28 cidades da região por meio do Sistema Único de Saúde (SUS).

Após o levantamento de todas as características do contexto hospitalar, foi possível estabelecer um acordo de beneficiamento mútuo, tanto para o projeto de pesquisa quanto para o próprio hospital. Neste contexto é possível produzir um amplo conhecimento a partir da visualização das multidisciplinaridades presentes num ambiente de trabalho tão complexo e de grande importância para a sociedade. Além disso, a instituição é extremamente beneficiada quando propõe melhorias de segurança, saúde e qualidade de trabalho para os seus funcionários a partir de pesquisas aprofundadas. Segundo Foucault (2004a, p. 173):

O hospital constitui uma “disciplina-bloco”, com atividades produtivas, redes de comunicação e relações de poder; representando sistemas que estão sempre sendo regulados e ajustados, tendo em vista que os regulamentos que norteiam o seu funcionamento, a organização de suas diferentes atividades e os vários atores sociais, cada um com uma função, um lugar e um perfil bem definidos formam instâncias de atividades, comunicação e poderes. Desse modo, a ação disciplinar nas sociedades liga-se ao ajustamento racional e econômico que se re-

aliza nesses blocos, sendo que o estabelecimento hospitalar, como um lugar de desenvolvimento da medicina científica e tecnológica, traduz expressivamente a “sociedade disciplinar” (FOUCAULT, 2004a, p. 173).

O hospital apresenta demanda em diversos setores, e após análise e detalhamento dos que mais apresentaram demandas, para o foco da pesquisa optou-se pelo setor de Hemodiálise, que oferece o Serviço de Terapia Renal Substitutiva (STRS). A escolha do setor se deu principalmente pela demanda muito elevada, por toda sua complexidade e elevado grau de risco, além do papel da coletividade na gestão da carga de trabalho e dos riscos presentes.

O Serviço de Terapia Renal Substitutiva – STRS do hospital funciona em 3 turnos, sendo das 07:00 às 11:00 horas, das 12:00 às 16:00 horas e das 17:00 às 21:00 horas e atende pacientes da cidade e de regiões próximas. São atendidos pacientes em tratamento Hemodiálise, Diálise Peritoneal Ambulatorial Contínua, Diálise Peritoneal Automatizada. O hospital oferece serviços de referência para toda a cidade e região, sendo atendidos aproximadamente 33 pacientes por turno num total de 3 turnos por dia.

Dados disponibilizados pelo hospital apontam o número de 2600 sessões por mês, com a média de 225 pacientes por mês. O setor da hemodiálise é composto por 4 médicos nefrologistas, 3 enfermeiros sendo 1 com especialização em Nefrologia, 1 enfermeiro responsável pela diálise peritoneal, 1 psicóloga com especialização em Psicologia Clínica Hospitalar, 2 assistentes sociais, 1 nutricionista, 3 auxiliares administrativos, 1 faturista, 5 funcionárias do serviço de higienização e limpeza, 40 técnicos de enfermagem e 1 gerente administrativo com especialização em Nefrologia e Gestão Hospitalar. O hospital disponibiliza de 3 salões no setor da hemodiálise para realização dos procedimentos.

Os procedimentos realizados no setor hemodiálise são de alta complexidade e riscos. A hemodiálise é feita com a ajuda de um dialisador (capilar ou filtro). O dialisador é formado por um conjunto de pequenos tubos chamados "linhas". Durante a diálise, parte do sangue é retirado do corpo, passa através da linha em um lado, onde o sangue é filtrado e retorna ao paciente pela linha do lado oposto. Atualmente tem havido um grande progresso em relação a segurança e a eficácia das máquinas de diálise, tornando o tratamento bastante seguro. Existem alarmes que indicam qualquer alteração que ocorra no sistema (detectores de bolhas, alteração de temperatura e do fluxo do sangue, etc). Em geral, a hemodiálise é feita três vezes por semana, com duração de quatro horas cada sessão. A hemodiálise é feita por um tubo (cateter) que é

colocado em uma veia grossa que é o acesso vascular para hemodiálise. É o que permite a retirada e a devolução do sangue para a pessoa.

Como visto, além de ser um ambiente de trabalho que requer atenção especial na realização das atividades devido a sua complexidade e riscos, a grande demanda de pacientes e funcionários e limitações do espaço físico podem agravar notoriamente esse contexto. Para que os processos sejam realizados de maneira eficaz e segura, obtendo-se o grau de êxito esperado, diante das variabilidades e constrangimentos cotidianos, os funcionários vêm se regulando estrategicamente para manter a eficácia, a qualidade, a saúde e a segurança individual e coletiva.

### **3.1 Objeto de estudo: Funcionárias - Serviços de Higienização e Limpeza Hospitalar**

As funcionárias dos Serviços de Higienização e Limpeza Hospitalar desempenham um papel fundamental para o controle e a gestão de riscos dentro de um hospital, pois a limpeza e a desinfecção de superfícies são elementos que convergem para a sensação de bem-estar, segurança e conforto dos pacientes, profissionais e familiares nos serviços de saúde. Corroboram também para o controle das infecções relacionadas à assistência à saúde, por garantir um ambiente com superfícies limpas, com redução do número de microrganismos, e apropriadas para a realização das atividades desenvolvidas nesses serviços (BRASIL, 2012).

Questionários sociodemográficos estão sendo aplicados a fim de se obter informações gerais e específicas da amostra, como idade, sexo, tempo de trabalho, riscos perceptíveis no ambiente de trabalho, dentre outras. As atividades desenvolvidas pelos serviços de higienização e limpeza hospitalar são classificadas de acordo com as áreas (críticas, semicríticas e não-críticas) e com o tipo de limpeza (concorrente, imediata e terminal). Ainda em relação aos processos de limpeza realizados pelas funcionárias dos Serviços de Higienização e Limpeza, a higiene dos hospitais é alcançada mediante os procedimentos de descontaminação, desinfecção e/ou limpeza.

### **3.2 A atividade real do trabalho**

No setor da hemodiálise, o coletivo de trabalho é de fundamental importância para a gestão dos riscos em um ambiente de tanta complexidade, pois os profissionais do setor lidam a todo

momento com várias intercorrências. A competência advinda da experiência, que faz com que os indivíduos tenham que se mobilizar em decorrência das diversas situações, fazem com que o imprevisto se torne cada vez mais rotineiro. Durante a realização da pesquisa, surgiram as mais diversas situações, e utilizando-se da ferramenta de confrontação simultânea, as verbalizações foram fundamentais para entender essas situações.

Em uma das situações, quando questionada sobre a necessidade de ficar de prontidão mesmo em momentos em que não fosse necessário realizar a limpeza e higienização do local, a funcionária verbaliza:

*“Tem que ficar atenta o tempo todo, aqui acontece muita coisa, já sei quando acontece só pela conversa entre as técnicas ou pelo barulho das máquinas, já sei que foi água de alguma máquina que entornou pelo chão ou se é sangue que espirrou.”*

Ao mesmo passo em que os funcionários do setor têm de lidar com diversas intercorrências, a demanda elevada faz com que todos se regulem constantemente para conseguir realizar todas as suas atividades. Em decorrência disso, observa-se uma elevada carga de trabalho no setor e as funcionárias tentam compensar os desgastes vivenciados através de atitudes que preservam a sua própria saúde:

*“Menina, você acha que sou boba? Trabalho no setor de limpeza hospitalar tem 9 anos. Não tenho nenhum problema na coluna, eu coloco o balde em cima de alguma lixeira, já que não posso ficar movimentando com o carrinho, aí eu não preciso abaixar [...] deixo duas sacolas no lixo, aí vou entrar lá, tirar o lixo que está na sacola e já tem outro saco embaixo. Parece que não é nada, mas já agiliza bastante.”*

Como o local possui uma demanda muito elevada de pacientes, técnicos e enfermeiros, o serviço de limpeza e higienização do local tem que ser realizado de maneira rápida, eficaz e visando a segurança de todos ali presentes. Diante disso, uma das funcionárias fala sobre a necessidade de se ter mais de uma funcionária atuando no setor para reduzir sua carga de trabalho e seu incômodo em relação ao momento em que está realizando suas atividades e uma forma de se regular enquanto as executa.

*“Tem que ter mais uma pessoa me ajudando aqui, é muito cansativo. Aqui é um setor muito complexo, os detalhes são cansativos. Eu gosto de trabalhar aqui, já me acostumei, mas minha mente fica cansada também, por causa das tarefas repetitivas e da demanda que é muito grande.”*

*“Eu me sinto muito abafada quando começa a entrar paciente antes que eu termine a limpeza [...] não fica do jeito que tem que ficar, porque o tempo é pouco, aí tenho que ficar voltando lá sempre pra dar manutenção. Quando o salão ainda está vazio, consigo limpar tudo sem tanta pressa, não fico tão sobrecarregada. Eu tenho que prestar atenção em mim, nos pacientes e nas técnicas. Não sei se você percebeu, mas você viu que tem um jeito até de segurar o rodo? Ele tem que ficar em pé,*

*bem próximo de mim e de costas para a saída, que aí eu consigo controlar ele melhor e não esbarro em nada.”*

As técnicas de enfermagem têm uma importante atuação em relação ao trabalho que é realizado pelas funcionárias dos Serviços de Higienização e Limpeza, pois somente elas podem fazer a limpeza e desinfecção dos leitos e das máquinas, e por isso a limpeza do chão depende de que elas finalizem essa parte.

*“Aqui eu trabalho no ritmo das enfermeiras, não no meu.”*

Durante as observações sistemáticas, por um curto período de tempo, uma das funcionárias efetivas da hemodiálise foi colocada em outro setor, e uma outra funcionária assumiu suas atividades. O conhecimento e o cuidado ao limpar cada detalhe dos salões de hemodiálise se diferenciaram em relação à outra funcionária. Quando questionada sobre o motivo de ter ficado no lugar da outra, ela explica:

*“As meninas que trabalham aqui a mais tempo quase nunca vão pra outro setor, mas aí tem uma menina substituindo a supervisora dos serviços de limpeza que trocou eu com uma das meninas. Aí ela subiu e eu tô aqui. Mas não tô aguentando ficar aqui mais não, daqui uns dias a outra já volta pra cá. Acho que ela queria dar uma descansada.”*

Surgindo a oportunidade, questionou-se a gestora efetiva dos Serviços de Higienização e limpeza sobre a troca das funcionárias de setor, pois foram notadas diversas disfuncionalidades no setor durante esse período de troca:

*“Eu estava de férias, a outra menina que me substituiu quem fez a troca. As meninas da limpeza da hemodiálise quase nunca saem de lá, só quando me pedem para ficar uns dias num setor mais tranquilo para descansar. Mas lá é um setor muito complexo né, precisa delas lá porque elas têm muito tempo de serviço lá e já conhecem tudo. Mas a outra menina já voltou pra lá. O coordenador da hemodiálise veio conversar comigo e pediu pra eu voltar com ela pra lá o mais rápido possível.”*

Diante disso, o coordenador da hemodiálise também foi questionado sobre a situação de troca, onde o mesmo mostrou ter conhecimento da importância do trabalho das funcionárias e como a rotatividade em um setor tão complexo pode prejudicar toda a organização:

*“As funcionárias experientes sabem que têm que ficar aqui o tempo todo de prontidão, pois acontecem muitas intercorrências. Se vem uma inexperiente, ela muitas vezes não sabe que tem que ficar de prontidão. Aí ela sai, vai para outro lugar pra fazer seja o que for e não achamos ela, acaba que ficamos na mão quando um sangue cai no chão, quando uma água derrama. As que têm mais experiência não precisa nem chamar. O setor é de alta complexidade, todos os detalhes são importantes e elas os conhecem, elas os gerem de forma que a organização funciona bem. Aqui é importante evitarmos transtornos. A rotatividade não é boa para nosso setor.”*

As situações descritas apresentam a real dimensão do trabalho, que vai muito além do que é prescrito. A forma como a atividade é desenvolvida em junção com os fatores organizacionais e os próprios fatores individuais criam o contexto das competências de cada indivíduo, onde o sujeito é responsável pelas suas escolhas da maneira que melhor possa gerir as situações vivenciadas.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Desenvolver uma pesquisa em um local de alta complexidade de atividades e riscos permite conhecer a realidade do trabalho e como as competências e saberes de cada trabalhador são de fundamental importância para gestão dos riscos presentes e para a regulação constante em função da adaptação às variabilidades presentes no meio.

Utilizando da Análise Ergonômica do Trabalho como diagnóstico e a Ergologia como aprofundamento epistemológico é possível propor um aprofundamento multidisciplinar no ambiente de trabalho, partindo de uma visão macro até uma visão micro, possibilitando uma análise completa e cheias de detalhes acerca do trabalho real, saberes, valores e competências ali desenvolvidas, a partir das variabilidades cotidianas.

Embora a pesquisa ainda esteja em andamento, já é possível se obter resultados, fazendo emergir a atividade, os constrangimentos, possibilidades e (im)possibilidades de regulação frente aos riscos no setor de hemodiálise, possibilitando grande benefícios para os estudos sobre o trabalho, as experiências e saberes ali instaurados.

#### **REFERÊNCIAS**

ALVAREZ, D; TELLES, A. L. Interface ergonomia-ergologia: uma discussão sobre trabalho prescrito e normas antecedentes. In: ALVAREZ, Denise et al. (org.). **Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo**. Rio de Janeiro: DP&A, 2004, p. 63-90.

BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. **Segurança do paciente em serviços de saúde: limpeza e desinfecção de superfícies**. Brasília: Anvisa, 2012.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

CHAVES, L. D. P et al. Governança, higiene e limpeza hospitalar: espaço de gestão do enfermeiro. **Texto contexto - Enfermagem**. Florianópolis, v. 24, n. 4, p. 1166-1174, Dez. 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/pdf/tce/v24n4/pt\\_0104-0707-tce-201500004010014.pdf](http://www.scielo.br/pdf/tce/v24n4/pt_0104-0707-tce-201500004010014.pdf). Acesso em: 20 out 2019.

DANIELLOU, F. **A Ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos**. São Paulo: Edgar Blücher, 2004, p. 1-18.

ECHTERNACHT, E. Atividade humana e gestão da saúde no trabalho: elementos para reflexão a partir da abordagem ergológica. **Laboreal**, v.4, n.1, p. 46-55, 2008.

FOUCAULT, Michel. A ética do cuidado de si como prática da liberdade. In: FOUCAULT, Michel. **Ditos e Escritos V. Ética, Sexualidade e Política**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004a, p. 264-287.

GOMEZ, C.M. MACHADO, J.M.H; PENA, P.G.L. (Orgs.), **Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea**. Rio De Janeiro: Editora Fiocruz, 2011, 540 p.

GUÉRIN, FRANÇOIS et. al. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: USP, Fundação Vanzolini, Edgard Blücher, 2005.

HOLLEY, J.L. A descriptive report of errors and adverse events in chronic hemodialysis units. **Nephrol News Issues**, v.20, n.12, p. 57-63. 2006. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17125098>. Acesso em: 29 jul 2019.

MENDES, D. P. (2014). **O agir competente como estratégia de gestão do risco de violência no trabalho: o ponto de vista da atividade humana do trabalho dos técnicos de enfermagem de uma instituição pública psiquiátrica**. 2014. 213 f. Tese de Doutorado em Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

RAMIREZ ITURRA, B; FEBRE, N. Impacto de la gestión de riesgos en la prevención de eventos adversos durante el traslado intrahospitalario de pacientes. **Ciencia y enfermeira**. Concepción, v. 21, n. 1, p. 35-43, abr. 2015. Disponível em: [https://scielo.conicyt.cl/pdf/ci-enf/v21n1/art\\_04.pdf](https://scielo.conicyt.cl/pdf/ci-enf/v21n1/art_04.pdf). Acesso em: 10 dez 2019.

RODRIGUES, P.LC; MENDES, D.P. (IM) Possibilidades de regulação no trabalho em profissionais do Centro de Material Esterilizado (CME). **Trabalho & Educação**, v.28, n.2, p.215-230, mai./ago.2019. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/12299/12098>. Acesso em: 13 set 2019.

SCHWARTZ, Y. A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. **Revista Trabalho e Educação**, jul-dez, n.7, p. 38-46, 2000.

SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. **Trabalho e Ergologia: conversas sobre atividade humana**. 1.ed. Niterói: EdUFF, 2010.

## **POSSIBILITIES AND (IM)POSSIBILITIES OF REGULATION OF EMPLOYEES OF HYGIENE AND CLEANING SERVICES IN THE FACE OF RISKS IN THE HEMODIALYSIS SECTOR OF AN INDOOR HOSPITAL**

***Abstract:** In order to unveil the real work from ergonomic and ergonomic approaches, this article sought to understand and give visibility to the work of employees of hospital hygiene and cleaning services in the Hemodialysis sector of a inland hospital. Thus, a research still under development, the article presents preliminary results of a study on the importance of regulatory strategies in view of the variability present in such a complex work environment and risk management from skills, knowledge and values developed by employees in an individual and collective way. Through a descriptive qualitative cross-sectional study with the contribution of Ergonomics and Ergology, it was possible to raise the perception of work of those involved in the research as well as the importance of their performance for quality and safety in the sector. To date, it has been evidenced that the high demand of the sector, together with its complexity directly impacts the way activities are carried out, as well as the experience of employees is of fundamental importance for the management of productivity and risks in the context analyzed, through individual and collective strategies.*

***Keywords:** Hemodialysis. Variability. Regulation. Skills. Know.*

---

## **FONTES DE ESTRESSE NO TRABALHO EM FORMADORES DE UM INSTITUTO DE CIÊNCIAS DE SAÚDE EM MOÇAMBIQUE**

doi: 10.47930/1980-685X.2020.1108

**ABACAR, Mussa**<sup>1</sup> – abacarmussa@yahoo.com.br  
Universidade Rovuma, Faculdade de Educação e Psicologia  
Campus Universitário de Napipine  
CP: 544 – Nampula – Nampula – Moçambique

**ALIANTE, Gildo**<sup>2</sup> – aliantegildo@yahoo.com.br  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Departamento de Psicologia Social e  
Institucional  
Rua Ramiro Barcelos, 2600  
CEP: 90035-003 – Porto Alegre – RS – Brasil

**SALÉ, Maria da Conceição Mauricio**<sup>3</sup> – nmariadaconceicao@yahoo.com.br  
Instituto de Ciências de Saúde  
Rua de Tete 760  
Nampula – Nampula - Moçambique

**Resumo:** *O estresse no trabalho constitui um dos problemas que afeta a maioria dos trabalhadores a nível global em diferentes áreas profissionais. Este estudo objetivou explorar as fontes de estresse em formadores de um Instituto de Ciências de Saúde em Moçambique. Trata-se de pesquisa exploratória, de natureza qualitativa. Utilizando o critério de saturação empírica, foram seleccionados 20 formadores que fizeram parte do estudo. A coleta de dados foi feita por meio de uma entrevista semi-estruturada e sua análise através da técnica de análise de conteúdo categorial. Os achados da pesquisa apontam como principais fontes de estresse percebido: insuficiência de recursos de trabalho ou condições de trabalho inadequadas, limitadas oportunidades de desenvolvimento profissional, falta de pagamento de subsídios e incentivos, deficiente organização do processo de ensino-aprendizagem, sobrecarga de trabalho e pressão de trabalho. É necessário a melhoria de aspectos percebidos como estressores no trabalho, bem como o delineamento e implementação de programas preventivos e/ou interventivos sobre estresse a este público-alvo de modo a melhorar a saúde mental e física.*

<sup>1</sup> Doutor em Psicologia Cognitiva pela Universidade Federal de Pernambuco – Brasil.

<sup>2</sup> Mestre e Doutorando em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Brasil.

<sup>3</sup> Mestre em Educação em Ciências de Educação pela Universidade Lúrio – Moçambique.

*Palavras-chave: Profissionais de saúde. Estresse ocupacional. Saúde mental. Condições de trabalho.*

## 1. INTRODUÇÃO

O estresse parece ser na atualidade um dos mais importantes problemas de saúde que afeta a maioria das pessoas a nível global. Neste sentido, a prevalência do estresse no mundo é alta e deveras preocupante (LIPP; COSTA; NUNES, 2017). No ambiente do trabalho e nas organizações, o estresse ocupacional tem se tornado cada vez mais um dos mais importantes problemas de saúde dos trabalhadores e, constitui na atualidade, um dos temas que vem ocupando espaço para discussões nas diversas áreas do conhecimento, pois se pressupõe que as condições de trabalho e as exigências impostas às pessoas sejam geradoras desse fenômeno (ABACAR; ALIANTE; NIHIA, 2020). O estresse ocupacional, enquanto problema global está afetando um em cada três trabalhadores do mundo inteiro, sendo que o ritmo das mudanças que se operam nos contextos modernos de trabalho pode propiciar um provável agravamento da doença, caso não sejam realizados esforços visando à prevenção (MURPHY, 2008).

Em termos gerais, o estresse é uma condição fisiológica e psicológica que nos prepara para nos adaptar às condições ambientais hostis ou nocivas (MCSHANE; VON GLINOW, 2014). Por outras palavras, o estresse pode ser considerado como uma condição que resulta quando as trocas (transações) pessoa / meio ambiente levam o indivíduo a perceber e sentir uma discrepância, que pode ser real ou não, entre as exigências de uma determinada situação e os recursos do indivíduo, ao real biológico, psicológico ou sistemas sociais (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009).

As reações de estresse são naturais e até necessárias para a própria vida, e este assume grande importância no cotidiano do ser humano, influenciando a pessoa em todas as esferas do seu funcionamento (NOGUEIRA; GOMES, 2014). Porém, sob algumas circunstâncias, as reações de estresse podem tornar-se prejudiciais ao funcionamento do organismo (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009). Selye (1993) propôs dois tipos de estresse: o *eustress* e *distress*. No *eustress*, o esforço de adaptação gera sensação de realização pessoal, bem-estar e satisfação das necessidades, mesmo que decorrentes de esforços inesperados. É um esforço sadio na garantia de sobrevivência (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009). O estresse

(*euphoria+ stress*) significa o estresse saudável, agradável e curativo. O estresse (*eustress*) em doses moderadas fornece motivação e o aumento da produtividade; mas em doses excessivas (*distress*) resulta em destruição e desequilíbrio orgânico, prejudicando a qualidade de vida, atingindo a área social, da saúde e profissional (LIPP, 2004). A palavra *distress* contém o prefixo latino *dis*, que significa “mau ou ruim” e refere-se à tensão com rompimento do equilíbrio biopsicossocial por excesso ou falta de esforço, incompatível com tempo, resultados e realização. No contexto do presente trabalho, o termo estresse é usado no sentido de *distress*, ou seja, como sinônimo do estresse negativo.

De modo geral, o estresse ocupacional ou profissional configura-se quando a origem dos agentes estressores (fatores de estresse) é eminentemente proveniente do espaço de trabalho ou decorrentes das atividades realizadas naquele ambiente (MARRAS; VELOSO, 2012). Na profissão docente, o estresse ocupacional do professor representa, segundo Kyriacou (2001), as experiências desagradáveis de um professor traduzidas em emoções negativas como a raiva, frustração, ansiedade, depressão e nervosismo, resultante de algum aspecto de seu trabalho e medidas pela percepção de que as exigências profissionais constituem uma ameaça à sua auto-estima ou bem-estar.

Dentro dos estudos sobre estresse podem distinguir-se três grandes abordagens: *a)* as que focam nas causas; *b)* as que focam nas consequências; *c)* as que focam no processo (RIBEIRO; MARQUES, 2009). As primeiras designam-se por abordagem ambiental ou industrial, porque tratam o estresse como uma característica do estímulo, como uma carga. Esta perspectiva considera que a fonte de estresse está no acontecimento. Quanto mais intenso é o acontecimento maior o estresse. A segunda abordagem do estresse é a biológica, focada numa resposta fisiológica não específica, ou seja, como uma síndrome que consiste em todas as alterações fisiológicas que ocorrem no sistema biológico quando este é afetado por um estímulo, ou por uma carga excessiva ou nociva.

A terceira abordagem ou modelo é a abordagem psicológica, focada na interação dinâmica entre o indivíduo e o meio e na avaliação subjetiva do estresse que é feita pelo indivíduo. Para Lazarus e Folkman (1984), é a interação entre o meio ambiente e o indivíduo que define o estresse, ou seja, o indivíduo sente estresse quando as exigências provenientes do meio ambiente excedem os recursos que o indivíduo dispõe: o processo cognitivo que medeia a avaliação e o *coping* são centrais na experiência de estresse. Este estudo foca-se na

abordagem ambiental e psicológica, pois por um lado pretende identificar as fontes de estresse em estudantes e, de outro as estratégias de enfrentamento (*coping*).

O enfrentamento seria então um conjunto de esforços que uma pessoa desenvolve para manejar ou lidar com as solicitações externas ou internas que são avaliadas por ela como excessivas ou acima de suas possibilidades (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009). Ou seja, o termo *coping* pode ter o significado de lidar com, enfrentar, encarar, ultrapassar, fazer face, dar resposta a, reagir a ou adaptar-se a circunstâncias adversas. O modelo clássico Lazarus e Folkman (1984) divide as estratégias de enfrentamento (*coping*) em focalizado no problema e focalizado na emoção. O *coping* focalizado no problema constitui-se no esforço despendido pelo sujeito para atuar na situação que deu origem ao estresse, tentando mudá-la. A função dessa estratégia é alterar o problema existente na relação entre a pessoa e o ambiente que está causando a tensão. O *coping* focalizado na emoção é compreendido como um esforço para regular o estado emocional que é associado ao estresse e reduzir a sensação física desagradável gerada. Trata-se de esforços para prevenir ou diminuir a ameaça, dano, perda, ou para reduzir o sofrimento associado. Neste estudo, optou-se pela abordagem sociológica, focando-se na compreensão dos aspectos relacionados ao trabalho que os formadores dos profissionais de saúde estudados avaliam ou percebem como fontes do estresse ocupacional.

Comumente, a atividade docente tem sido marcada por desafios significativos, reflexos das constantes transformações relacionadas ao ambiente trabalho educacional. As condições decorrentes deste cenário e as múltiplas exigências feitas ao professor têm sido associadas aos problemas de saúde física e mental apresentados por este grupo profissional (CRUZ; LEMOS; WELTER; GUISSO). Os professores são uma categoria profissional muito propensa ao estresse, pois a atividade de docência é marcada por exigências múltiplas e precariedade das condições de trabalho, o que leva a que a profissão seja considerada como extremamente estressante (CARLOTTO *et al.*, 2018).

Há duas grandes categorias de estressores ocupacionais (LEKA; GRIFFITHS; COX, 2004). A primeira está relacionada ao conteúdo e características do cargo (*e.g.*, monotonia, falta de significado, realização de tarefas desagradáveis e aversivas, sobrecarga de horas e tarefas, trabalho sob pressão, falta de participação e controle) e, a segunda relaciona-se aos aspectos contextuais e organizacionais (*e.g.*, pouca possibilidade de ascensão na carreira, baixa remuneração, conflito nas relações interpessoais, elevada responsabilidade por terceiros,

conflito de papéis, problemas de comunicação, dificuldades de relacionamento com a liderança, conflito na interação trabalho-família e família-trabalho).

No ambiente educacional, vários elementos relacionados ao trabalho docente podem ser apontados como potenciais estressores.

A National Union of Teachers – NUT (2015) sugere que as causas de elevados índices no sistema educacional são: carga de trabalho excessiva, muitas vezes somada ao excesso de burocracia; comportamento inadequado de aluno, agravado por problemas do tamanho das turmas; pressão para cumprir metas que visam avaliações e inspeções; gerenciamento de *bullying*; avaliação de desempenho com referência a bônus e pagamentos; agressividade por parte de alunos ou pais; ameaça ou instauração de processos; atritos com diretores ou com colegas e falta de oportunidades profissionais. No que se refere aos fatores no trabalho na área de saúde, Oliveira e Cardoso (2011) apontaram os ligados ao ambiente e às condições laborais de sala de aula, como salário, infra-estrutura e recursos materiais como sendo os que estavam mais atrelados à maior percepção de estresse nos docentes pesquisados.

Percebe-se que quando um fenômeno como o estresse se torna tão prevalente, a busca pela identificação dos seus sintomas, causas e seus efeitos, torna-se relevante, de modo a apoiar a planejar programas preventivos (ALIANTE; ABACAR; SAQUINA; ARISTIDES, 2019). Note-se que embora a temática sobre estresse no trabalho, sobretudo em professores seja uma preocupação a nível internacional e amplamente pesquisada em outros países, em Moçambique as pesquisas desse fenômeno encontram-se numa fase incipiente, o que dificulta a compreensão da doença em termos da prevalência, sintomas, causas e seus efeitos na vida do professor e no funcionamento das organizações escolares. Ainda assim, os estudos até então realizados no contexto moçambicano tiveram como amostra professores do ensino básico e secundário (e.g., ABACAR, 2011; ABACAR; ROAZZI; BUENO, 2017; ABACAR; ALIANTE, 2016; ALIANTE; ABACAR, 2019a, 2019b; ALIANTE; TITTONI, 2018) não havendo pesquisas feitas junto a professores formadores de uma instituição de ensino da área de saúde. Daí que os resultados deste estudo além de preencherem a lacuna existente na literatura sobre o constructo no contexto moçambicano, este estudo pode orientar os órgãos que tutelam a instituição estudada a delinear programas preventivos e interventivos de modo a despertar nos professores a desenvolverem ações mais eficazes de promoção de saúde mental e bem-estar no trabalho.

Este estudo objetivou explorar as fontes de estresse em formadores de um Instituto de Ciências de Saúde em Moçambique. Com este objetivo, foram levantadas as seguintes questões de pesquisa: i) Que aspectos do trabalho docente são percebidos como estressores pelos professores de um Instituto de Ciências de Saúde em Moçambique? e ii) Que ações devem ser implementadas para combater o estresse no trabalho?

## **2. MÉTODO**

Esta pesquisa é do tipo exploratório e de natureza qualitativa. O uso da pesquisa qualitativa auxilia a aprofundar e melhorar a qualidade da interpretação dos fenômenos amplia o entendimento sobre o objeto de estudo, pois capta as nuances da percepção dos entrevistados para ampliar a compreensão da realidade vivenciada pelos respondentes e aprofunda a questão de como as pessoas percebem os fenômenos estudados (CÂMARA, 2013). Essa pesquisa buscou aprimorar a compreensão dos aspectos do trabalho docente que são percebidos como geradores de estresse no trabalho dos professores formadores estudados, bem como as respectivas sugestões para o combate do estresse no ambiente educacional. O mapeamento dos fatores de estresse ocupacional foi possível com base nas percepções dos próprios professores sobre seu ofício, recorrendo-se à técnicas de coleta e análise de dados que privilegiam a abordagem qualitativa, como se descreve no ponto a seguir.

### **2.1 Técnicas de coleta de dados**

Para a coleta de dados aplicou-se uma entrevista semi-estruturada, contendo três partes distintas. A primeira destinava-se a coletar informações sociodemográficas e laborais dos participantes (*e.g.*, idade, sexo, nível de escolarização, carreira e anos de experiência profissional). A segunda parte continha questões que versavam sobre como os formadores avaliavam o seu ofício de educador e que aspectos consideravam como desfavoráveis (estressores) à sua saúde física e psíquica. A terceira parte objetivava identificar as ações que estes profissionais consideraram serem necessárias para o combate do estresse no trabalho. As entrevistas foram gravadas em celular e posteriormente transferidas para um disco “CD”.

## 2.2 Procedimentos

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê Institucional de Bioética para a Saúde da Universidade Lúrio (UniLúrio) em Nampula – Moçambique (Ref<sup>a</sup> 44/nov/CBISUL/2017 datada de 05 de dezembro de 2017). A coleta dos dados foi realizada no mês de fevereiro de 2018 em Instituto de Ciências de Saúde em Moçambique. Primeiramente foi realizado um contato com a direção desta instituição de formação, tendo sido formalizado através de uma carta onde se apresentava o objetivo do estudo e se solicitava autorização para a realização da pesquisa. Concedida a autorização pretendida (Ref<sup>a</sup> 473/ICS/2017 datada de 08 de setembro de 2017), iniciou-se com o processo de coleta de dados, onde a autora entrevistou aos professores que faziam parte da categoria definida. As 20 entrevistas foram realizadas nos gabinetes, secções dos cursos e nas salas de aulas com base num horário e calendário previamente estabelecido pelos participantes e tiveram duração de 30 a 40 minutos. Foi garantido o anonimato, o sigilo, a confidencialidade e a proteção de imagem e danos dos participantes.

## 2.3 Técnicas de análise de dados

As informações obtidas, através das entrevistas, foram submetidas a uma análise de conteúdo categorial. O termo análise de conteúdo designa-se a um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando à obtenção, por procedimentos sistemáticos e objetivos, de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 2011). A utilização da análise de conteúdo prevê três fases fundamentais: *pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados – a inferência e a interpretação* (BARDIN, 2011). No caso concreto deste estudo fez-se, na pré-análise, a escuta das entrevistas e, na fase de exploração do material, foi feita transcrição integral das falas dos entrevistados e a respectiva codificação.

Como forma de identificação, a cada entrevistado foi atribuído um código com a letra “E”, seguida de um número árabe (E1, E2.....E20). Foram definidas duas categorias principais mediante os objetivos previamente definidos: fontes de estresse ocupacional e ações preventivas/promoção de saúde no trabalho. A primeira categoria foi dividida em três subcategorias (fatores de trabalho; fatores de políticas de gestão do pessoal e fatores extra-escolares). Na categoria de ações preventivas emergiram três unidades temáticas (a nível do

instituto, da direção provincial de saúde e ministério de saúde. Finalmente os dados foram submetidos a tratamento estatístico e organizados em tabelas de frequências para facilitar a inferência de resultados e uma maior compreensão dos mesmos.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A apresentação e discussão dos resultados são feitas em função das duas categorias de análise, nomeadamente: fontes de estresse ocupacional e aspectos a serem melhorados para minimizar o estresse percebido. É importante salientar que devido à escassez de estudos sobre estresse ocupacional em formadores de instituições de ciências de saúde, a discussão de resultados é também feita com os achados de pesquisas com amostra de professores do ensino secundário e instituições de ensino superior da área de saúde.

#### 3.2 Percepção dos professores sobre seu trabalho

Para compreender a percepção dos professores formadores sobre a avaliação que fazem sobre seu trabalho, foram solicitados a relataram o que entendem por estresse e como consideram seu ofício. As falas decorrentes dessas questões se resumem seguidamente:

*O estresse é qualquer situação psicológica que interfere com o bem-estar da pessoa, é uma situação que pode afetar o dia-a-dia da pessoa e por causa disso pode trazer implicações orgânicas, nós sabemos que o stress apesar de ser um distúrbio psicológico acaba em algum momento, acaba por algum, por causa das implicações sobre do sistema nervoso e sistema hormonal acaba criando uns distúrbios orgânicos. Em alguns momentos sinto-me estressado mas de forma variável (E3).*

*Bom, diria que sim sinto-me estressado, nem todos os dias tenho dito disposição para poder exercer alguma atividade (P14).*

*O estresse no trabalho decorre de um distúrbio psicológico que pode ter várias causas entre as quais afetivas, de natureza profissional, frustração de expectativas profissionais, fatores monetários. De um modo geral, o estresse tem como base algum distúrbio psicossocial que interfere na vida e nas expectativas da vida de um indivíduo (E15).*

Com base nos depoimentos pode se dizer que os entrevistados percebem seu ofício como estressante e que associam o estresse a estados psicológicos. Igualmente, a maioria dos entrevistados considera seu trabalho como estressante. Estes achados reforçam a idéia de que a docência é uma atividade percebida como extremamente estressante a nível global, como ilustra certos estudos realizados anteriormente (e.g., CARLOTTO *et al.*, 2018; CORREIA, GOMES; MOREIRA, 2010; REISA; GOMES; SIMÃES, 2018).

### 3.3 Fontes de estresse no trabalho

Com intuito de compreender, explorar e mapear os aspectos relacionados ao ambiente educacional que os formadores pesquisados consideram de estressores no trabalho, os pesquisados foram solicitados a relataram os elementos do seu ofício que avaliam como estressantes. Fazendo referência aos fatores de estresse no trabalho, o primeiro entrevistado disse que: condições inadequadas de trabalho (exemplo: falta de material didático para preparação das aulas, falta de internet, falta de livros adequados a cadeira que está a lecionar); falta de pagamento de subsídios (exemplo: ajudas de custo), vários trabalhos várias deslocamentos e não teve nenhuma remuneração sobre as atividades (E1).

Outros entrevistados comentaram da seguinte forma:

*Um dos aspectos que me põe estressado é a falta de alcance das minhas expectativas em meu crescimento profissional. E temos também o estresse relacionado à própria organização sistema de ensino-aprendizagem, esse estresse pode ocorrer de ambiente da sala de aulas, devido à falta de material didático, a incompatibilidade de horários, a dosificação das matérias que muitas das vezes currículos são muito apertados e há sempre há sempre uma necessidade de agente se esforçar para cumprirmos os programas (E3).*

*Um dos aspectos estressantes é atraso de pagamento de subsídios. Tem se pagar os incentivos locais, pagamento das nossas horas-extras, horas pós-laborais, ajuda de custo quando é necessário viajar. A DPS como órgão mãe na província na área de Saúde tem que procurar resolver problemas de ajuda de custo, pagamento de horas dadas nos turnos pós-laborais até pagamento atempadamente, pagar a tempo e hora (E7).*

*São vários fatores dentre eles destacam-se: a maior pressão de trabalho, tendo em conta a carga horária ou uma certa atividade que agente tem feito no dia após dias, então faz com que agente entre em stress. Condições inadequadas de trabalho (exemplo: falta de meios para impressão de material didático, de testes), também fazem parte de fatores que desencadeiam o stress, você vem para desenvolver uma certa atividade mas não tens meio, vamos supor que você quer preparar uma aula, quer digitar uma prova você, quer elaborar um teste de apoio, chegas no sector não tens computadores para o trabalho, não tens onde imprimir, não tens papel, então esses todos fatores acabam influenciando no encadeamento de stress você pode ficar estressado. Isso pode provocar stress do trabalho, isso naturalmente pode trazer cansaço e irritabilidade também pode provocar indecisão, fraco julgamento no próprio trabalho (E8).*

*ter mais recursos humanos, o número de estudantes na sala de aulas também está aumentar cada vez mais, deve-se fazer um estudo ao nível do MISAU e um estudo, uma revisão currículo em geral (P12).*

Os depoimentos dos participantes permitem afirmar os principais estressores no trabalho mais apontados são: insuficiência de recursos de trabalho ou condições de trabalho inadequadas,

limitadas oportunidades de desenvolvimento profissional, falta de pagamento de subsídios e incentivos, deficiente organização do processo de ensino-aprendizagem, sobrecarga de trabalho e pressão de trabalho. Estes resultados estão com consonância com achados de Jorge e Areosa (2018) ao verificarem que problemas relacionados com carreira profissional, relações no trabalho, condições de trabalho e vida pessoal e profissional como preditores de estresse apontados pelos professores estudados. De forma similar o estudo de Pereira Neto, Londero-Santos e Natividade (2019) apontou condições de carreira, tempo de locomoção para o trabalho, pressões no trabalho, políticas indisciplinadas, diferentes capacidades dos alunos e trabalho burocrático/administrativo como principais estressores.

### **3.4. Proposta de ações a serem implementadas e/ou melhoradas para promoção de saúde mental no trabalho**

Com objetivo de recolher opiniões dos participantes sobre o que deve ser feito a nível da direção do instituto estudado, da direção provincial de saúde e ministério de saúde, estes foram solicitados a mencionarem o que estas três instituições deveriam fazer visando o combate do estresse e melhoria da saúde mental dos trabalhadores. Eis os depoimentos:

*Ao nível da Direção Provincial de Saúde (DPS) tem de pagar os incentivos locais, pagamento das nossas horas-extras, horas pós-laborais, ajuda de custo quando é necessário viajar. A Componente financeira é muito importante para um trabalhador, se o trabalhador não estar financeiramente estável cria estresse para toda sua família, então a DPS como órgão mãe na província na área de Saúde tem que procurar resolver problemas de ajuda de custo, pagamento de horas dadas nos turnos pós laborais até pagamento atempadamente, pagar a tempo e hora. E para que não haja esse atraso a DPS deve descentralizar os poderes, eu acho que é muito importante e é um dos fatores de estresse no trabalho. Tem que descentralizar os poderes porque o ICS é uma instituição que tem uma direção, tem uma estrutura dentro da instituição e tendo uma estrutura não é correto que havendo um problema interno, um problema que merece uma solução imediata dependa ou seja resolvido para Direção Provincial de Saúde enquanto dentro da instituição tem uma estrutura capaz de gerir o problema, analisar e ter conclusão, porque se foi criada uma Direção com várias pessoas e para tentar resolver problemas, mas o que está acontecer aqui no Instituto não se segue esses trâmites. Se há um problema aqui no ICS tem que ser transferido para DPS e esta toma decisões que toma e acaba lesando as pessoas, então penso tem que haver delegação de poderes, descentralização de poderes deixando o Instituto que trabalhe a vontade esse é um dos fatores estressantes no trabalho, essa é ação concreta que a DPS tem que resolver deixar independente o ICS, portanto não vai ser em todas as áreas mas em algumas áreas de gestão financeira tem que estar de forma independente de forma descentralizada (P7).*

*A nível do ICS deve se atualizar as normas e políticas de gestão de recursos humanos, desde a condição remuneração, promoção, mudanças de carreira. Eu percebi que existe um desajuste muito grande, na proveniência que conseguem na mudança de carreira e categorias visto que maior parte se não todos não conseguem mudar, isso acaba também contribuído para o aparecimento de um stress nas questões que não devem ser resolvidos a nível local, por que são*

*protocolos, porque são normas, prontos diplomas ministeriais que foram elaborados mas que agora não tem enquadramento (P8).*

*Uma das maiores ações seria termos pessoal suficiente para reduzir a sobre carga do trabalho no local de trabalho. Então é uma aposta, a nível do ministério acenando o processo de formação para que haja maior pessoal no sector de serviço vai ajudar isso ainda pode ir ao nível da direção provincial, a DPS formando mais pessoal colocar nas instituições de formação principalmente docentes isso vai ajudar e a boa gestão do próprio pessoal que existe nos IDF's isso também pode ajudar a reduzir essa questão de stress no trabalho, porque o trabalho vai ser organizado, as pessoas terão menos trabalho e poderá lidar com o trabalho de outra maneira. (P15).*

*Bem, comecemos com próprio Ministério que promove as atividades, que é órgão de tutela, não coloca as mãos devidamente aos trabalhos, dois, esses dias só de fala de economia, então tudo está por baixo. O MISAU devia primeiro realmente reconhecer a profissão do professor do ensino, digo o professor do Instituto, isto porque é Ciências de Saúde que é muito pouco diferente de outras ciências porque diretamente lidamos com seres humanos, mas isso não acontece porque, portanto o Ministério devia fazer isso, motivações para a pessoa estar concentrada e a pensar que ele também vai precisar esse aluno que ele está aqui a ensinar. (P18).*

As falas dos participantes apontam para a necessidade de melhoria dos estressores apontados com maior destaque: o pagamento de subsídios e incentivos em atraso, contratação de novos formadores de modo a reduzir a carga horária, flexibilização e descentralização dos processos administrativos, financeiros e de gestão de recursos humanos de modo a dar autonomia a direção do ICS. Essas sugestões implicam aplicação da Ergonomia Educacional que se refere segundo Olaitan (2009) à aplicação de teorias, modelos, leis e métodos de ergonomia a contextos educacionais, sendo as principais áreas da sua aplicação, *ensino*: métodos de ensino, auxílio ao ensino, motivação crescente dos alunos; *currículo académico*: design, desenvolvimento, enriquecimento, avaliação; *avaliação de desempenho académico*: desenvolvimento de ferramentas de avaliação, avaliação de ferramentas de avaliação, testes de desempenho académico, exames; desenvolvimento de pessoal: alunos, professores, administradores; *concepção do designado contexto*: lugar de estudo, concepção das salas de aula e salão; polivalente, estações informáticas, ambiente físico e; o quadro legislativo: leis e regulamentos.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo visou explorar as fontes de estresse no trabalho em formadores de um Instituto de Ciências de Saúde em Moçambique. Estes profissionais perceberam seu trabalho como estressante, sendo que os preditores do estresse são predominantemente situacionais, o que mais vez corrobora com a idéia de que as fontes de esgotamento profissional se localizam

mais no ambiente do trabalho que no próprio trabalhador (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001). Desse modo, insuficiência de recursos de trabalho ou condições de trabalho inadequadas, limitadas oportunidades de desenvolvimento profissional, falta de pagamento de subsídios e incentivos, deficiente organização do processo de ensino-aprendizagem, sobrecarga de trabalho e pressão de trabalho constituíram os estressores do trabalho mais relatados pelos formadores entrevistados.

A cronicidade dos fatores de estresse nos sujeitos estudados pode desencadear o *burnout*. Uma vez que a compreensão de fatores de estresse fornece perspectivas de prevenção e intervenção específicas para essa população (GENOUD; BRODARD; REICHERTS, 2009), é necessário o desenho de programas preventivos de modo a capacitar e treinar os professores na gestão do estresse, o que pode propiciar a consciencialização destes na promoção de hábito de boas práticas de saúde ao nível fisiológico e psicológico. Portanto, tais programas devem ter como foco ajudar os professores a desenvolverem mecanismos saudáveis de enfrentamento ao estresse na sua prática profissional, pois a falta de informação pode favorecer o agravamento da doença.

A principal limitação dessa pesquisa é de envolver uma amostra não probabilística de formadores de uma única escola do ensino básico, o que não permite a generalização dos resultados para todos os formadores moçambicanos de formação de profissionais de saúde. Pesquisas quantitativas, envolvendo amostras probabilísticas, maiores e de diferentes institutos de ciências de saúde são necessárias para melhor compreensão do estresse na carreira docente. Futuros estudos de natureza correlacional visando verificar as possíveis associações entre as estratégias de *coping* e variáveis sociodemográficas e laborais são igualmente necessários.

## REFERÊNCIAS

ABACAR, M. **Stress ocupacional e o bem-estar de professores do ensino básico em escolas moçambicanas**. Porto, 2011, 100f. Dissertação (Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho), Faculdade de Ciências de Educação e Psicologia, Universidade do Porto, Portugal, 2011.

ABACAR, M.; ALIANTE, G. Fontes de estresse ocupacional em professores moçambicanos do ensino secundário geral do 1º ciclo na cidade de Nampula. *In: Jornadas Científicas do MINEDH, 2016*. Maputo-Moçambique, 2016.

ABACAR, M.; ALIANTE, G.; NAHIA, I. A. A. Fontes de estresse e estratégias de enfrentamento em professores moçambicanos do ensino básico. **Revista Saúde e Pesquisa**, 2020.

ABACAR, M.; ROAZZI, A.; BUENO, J. M. H. Estresse ocupacional: percepções dos professores. **Revista Amazônica**, v.19, n.1, p. 430-472, 2017.

ALIANTE, G.; ABACAR, M. Fontes de estresse ocupacional em professores moçambicanos do ensino primário. *In: Anais do XVI Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos de Trabalho*. Salvador/BA, 3 a 6 de setembro de 2019.

ALIANTE, G.; ABACAR, M. Fontes de estresse em professores moçambicanos do ensino primário público. *In: Anais do VI Seminário Catarinense sobre a Prevenção do Assédio Moral no Trabalho e II Congresso sobre Riscos Psicossociais e Saúde nas Organizações e no Trabalho*. Florianópolis-SC, 18 a 20 de novembro de 2019. Disponível em: [www.neppt.ufsc.br](http://www.neppt.ufsc.br)

ALIANTE, G.; ABACAR, M.; SAQUINA, B. H.; ARISTIDES, C. L. *Stress* em estudantes de graduação em uma universidade pública da região norte de Moçambique. **Trabalho (En)Cena**, v.4, n.2, p.465-484, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.20873/2526-1487V4N2P465>

ALIANTE, G.; TITTONI, J. (2018). Fatores psicossociais no trabalho docente: Concepção de professores moçambicanos do ensino básico na cidade de Nampula. *In: Anais do XVII Encontro Regional Sul da ABRAPSO*, Porto Alegre, 1 e 2 de novembro de 2018, p.28201.

BARDIN, L. **Análise do conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G.; DIEHL, L.; ELY, K.; FREITAS, I. M.; SCHNEIDER, G. A. Estressores ocupacionais e estratégias de enfrentamento. **Revista Subjetividades**, v.18, n.1, p.92-105, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5020/23590777.rs.v18i1.6462>

CÂMARA, R. H. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Gerais: Rev. Interinst. de Psic.** v.6, n.2, p.179-191, 2013.

CORREIA, T.; GOMES, A. R.; MOREIRA, S. Stresse ocupacional em professores do ensino básico: Um estudo sobre as diferenças pessoais e profissionais. *In: Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Universidade do Minho, Portugal, 4 a 6 de Fevereiro de 2010, p.1477-1499.

CRUZ, R. M.; LEMOS, J. C.; WELTER, M. M.; GUISSO, L. Saúde docente, condições e carga de trabalho. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, v.4, p.147-160, 2010.

GENOUD, P. A.; BRODARD, F.; REICHERTS, M. Facteurs de stress et burnout chez les enseignants de l'école primaire. **Rev. europ. de psychol. Appliq.**, v.59, p.37-45, 2009.

KYRIACOU, C. Teacher stress: Directions for future research. **Educational Review**, v.53, n.1, p.27-35, 2001.

MORO Pereira Jorge, I. M. P.; AREOSA, J. Stress e trabalho: percepções de docentes terapeutas ocupacionais do Brasil e Portugal. **Internacional Journal on Working Conditions**, v. 16, p.139-157, 2018.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal, and coping**. New York: Springer, 1984.

LEKA, S.; GRIFFITHS, A.; COX, T. **Work Organization and stress: Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives** (vol. 3) [Protecting workers' health series]. Geneva: World Health Organization, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática**, 4 ed. São Paulo: Altas, 2009.

LIPP, M. E. N. Stress emocional: esboço da teoria de "Temas de Vida". In: LIPP, M. E. N. (Org.). **O stress no Brasil: pesquisas avançadas**. Campinas: Papirus, 2004.

LIPP, M. E. N., COSTA, K. R. S. N.; NUNES, V. O. (2017). Estresse, qualidade de vida e estressores ocupacionais de policiais: Sintomas mais frequentes. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 17, n.1, p.46-53, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12490>

MARRAS, J. P.; VELOSO, H. M. **Estresse ocupacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. **Comportamento organizacional: conhecimento emergente, realidade global**, 6 ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER M. Job burnout. **Ann Rev Psychol.**, v.52, p.397-422, 2001.

MURPHY, L. R. **Mental Capital and Wellbeing: Making the most of ourselves in the 21<sup>st</sup> century**. The Government Office for Science, 2008.

NATIONAL UNION OF TEACHERS . **Teacher Stress: NUT Guidance to Divisions and Associations**. Disponível em: <https://www.teachers.org.uk/stress>. Acesso em: 15 de dezembro, 2019.

NOGUEIRA, J. M.; GOMES, A. R. Compreender o *estresse* no esporte: Contribuição das perspectivas transacionais sobre a adaptação humana. In: MONTIEL, J. M.; BARTHOLOMEU, D.; M. S. Andrade (Eds.). **Perspectivas em aprendizagem humana**. São Paulo: Memnon Edições, 2014, p. 57-82.

OLAITAN, O. 'L. Prevalence of job stress among primary school teachers in south west, Nigeria. **African Journal of Microbiology Research**, v.3, n.8, p.30-39, 2009.

OLIVEIRA, M. G. M.; CARDOSO, C. L. Stress e trabalho docente na área de saúde. **Estudos de Psicologia**, v.28, n.2, 135-141, abril/junho 2011.

PEREIRA NETO, J. C.; LONDERO-SANTOS, A.; NATIVIDADE, J. C. Estressores da docência como preditores do bem-estar de professores do ensino fundamental. **Revista**

**Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.19, n.3, p.679-686, 2019.

REISA, S. B.; GOMES, A. R.; SIMÃES, C. *Stress e Burnout* em professores: importância dos processos de avaliação COGNITIVA. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v.19, n.2, p.208-221. 2018

RIBEIRO, J. P.; MARQUES, T. A avaliação do stresse: a propósito de um estudo de adaptação da escala de percepção de stresse. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v.10, n.2, p.237-248, 2009.

SEYLE, H. History of stress concept. *In*: GOLDBERG, L.; S. Briznitz (Eds.). **Handbook of stress. Theoretical and clinical aspects**. New York: The Free Press, 1993.

***Abstract:** Stress at work is one of the problems that affects most workers globally in different job areas. This study aimed to explore the sources of stress in trainers of a Health Sciences Institute in Mozambique. It is exploratory research of a qualitative nature. Using the empirical saturation criterion, 20 trainers who were part of the study were selected. Data collection was done through a semi-structured interview and its analysis through the categorical content analysis technique. The research findings point out as the main sources of perceived stress: insufficient work resources or inadequate working conditions, limited opportunities for professional development, non-payment of subsidies and incentives, poor organization of the teaching-learning process, work overload and work pressure. Improvement of aspects perceived as stressful at work is needed, as well as the design and implementation of preventive and / or stress intervention programs for this target audience in order to improve mental and physical health.*

***Keywords:** Health professionals. Occupational stress. Mental health. Work conditions.*

---

---

## **AS (IM) POSSIBILIDADES DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NA ATIVIDADE ASSISTENCIAL AO PACIENTE PSIQUIÁTRICO NO HOSPITAL NOSSA SENHORA DAS DORES**

doi: 10.47930/1980-685X.2020.1109

**PASCOAL, Patrícia Aparecida Gomes**<sup>1</sup> – patriciagomespsiess@yahoo.com.br  
Universidade Federal de Itajubá - UNIFEI  
Campus Itabira  
CEP – 35903-087 Itabira – MG – Brasil

**MENDES, Davidson Passos**<sup>2</sup> – davidsonmendes@unifei.edu.br  
Universidade Federal de Itajubá - UNIFEI  
Campus Itabira  
CEP – 35903-087 Itabira – MG – Brasil

**Resumo:** *O estudo tem por objetivo compreender as atividades dos técnicos de enfermagem na assistência ao paciente psiquiátrico em um hospital geral revelando as dificuldades, as estratégias construídas para o desenvolvimento das ações de assistência, competência e gestão da saúde e segurança dos trabalhadores. A abordagem metodológica utilizada nesse estudo foi baseada na Análise Ergonômica do Trabalho (AET), por meio de observações (gerais e sistematizadas) e entrevistas (abertas e semiestruturadas) e Ergológica. Os resultados mostram que: há uma distância entre a organização da assistência psiquiátrica preconizada pela Reforma Psiquiátrica e a real estrutura e organização do sistema; as transformações sociais acarretam mudanças expressivas no perfil dos pacientes, onde os “drogaditos”, e tentativas de autoextermínio compõem hoje a maioria da demanda do hospital pesquisado. O técnico de enfermagem ocupa papel fundamental na assistência ao paciente psiquiátrico e para lidar com as imprevisibilidades do meio, estratégias de regulação são desenvolvidas como forma de gerir individual e coletivamente a saúde e segurança durante a atividade de trabalho.*

**Palavras-chave:** *Atividade de trabalho. Reforma Psiquiátrica. Gestão de saúde e segurança.*

---

<sup>1</sup> Graduada em Psicologia pelo Centro Universitário Newton Paiva. Graduanda em Engenharia de Saúde e Segurança do Trabalho pela Universidade Federal de Itajubá. Psicóloga na Prefeitura Municipal de Itabira.

<sup>2</sup> Doutor em Educação pela UFMG, Mestre em Engenharia de Produção pela UFMG, Graduado em Fisioterapia pela UFMG. Professor adjunto 3 da Universidade Federal de Itajubá.

## 1 INTRODUÇÃO

No capitalismo atual há uma interdependência global nas quais empresas, países e população têm uma propensão a estabelecer regras e normas de interação que diminuem as chances de grandes rompimentos no fluxo circular da vida econômica (ARRIGHI, 1997). Atrelada às peculiaridades dos sistemas de produção desde a primeira revolução industrial até os dias atuais observam-se transformações nos modos de viver, trabalhar e adoecer. A característica intrínseca ao modo de produção capitalista gera impactos nos níveis e esferas de produção, na competitividade entre as empresas em relação à técnica e à organização, a divisão internacional do trabalho, o conteúdo e as condições de gestão da saúde no trabalho (ECHTERNACHT, 2008).

Isso corrobora a discussão de Hennington (2011) na qual esclarece que o mundo contemporâneo tem sofrido intensas e profundas mudanças e tem influenciado a forma de ser e de fazer o trabalho, o qual tem se tornado cada vez mais diversificado e complexo, com maior exigência de ordem subjetiva e de mobilização de inteligência em um ambiente de estímulo a uma pretensa autonomia na condução das atividades cotidianas, como: criatividade, capacidade organizativa e de cooperação, comunicação e habilidade dos trabalhadores na resolução de problemas que passam a ser valorizadas e fundamentais (ANTUNES, 1999).

Contudo, é imperativo que o ser humano transforme o seu meio de acordo com suas próprias normas de saúde, ele possui necessidade de gerir sua própria vida (RABELO *et al.*, 2014). O homem não se deixa totalmente comandar de fora, ele está, ao contrário, numa relação polêmica com o mundo das normas nas quais se encontra. “Todo homem quer ser sujeito de suas normas” (CANGUILHEM, 2010, p. 98). Cada vez que o ser humano é convocado a agir, ele é confrontado com o que exigem dele e com o que ele exige de si mesmo, há um debate constante entre as “*normas antecedentes*” e as normas internas inscritas na história do corpo de quem trabalha (SCHWARTZ, 2000).

Isso implica em renormalizações, e essas envolvem escolhas e, portanto, critérios, valores que habita em nós, ao qual se referem os debates de normas. Nesse sentido, a atividade humana é um re-trabalho permanente de um universo de valores, re-trabalho como re-definição e re-hierarquização (ECHTERNACHT, 2008). Perante essas observações, constatou-se que o setor de produção de serviços tem sentido o impacto dessa mudança de cenário. Nesse setor três características são fundamentais: a simultaneidade, a co-presença e a co-produção. A

simultaneidade dos serviços significa que produção e consumo ocorrem ao mesmo tempo, o produto não pode ser estocado, conforme Urban (2005); e a co-presença, trabalhadores e consumidores estão juntos nos ambientes de trabalho e na execução das tarefas; a co-produção, objeto de trabalho é comum aos interagentes (ZARIFIAN, 1999; PENA, 2011).

Para além das características ligadas às atividades dos setores de serviço, existem outras particularidades da esfera hospitalar. Assim, neste contexto de transformações sociais e produtivas e as consequentes repercussões sobre a vida e saúde das populações trabalhadoras é que se instaurou a pesquisa sobre saúde e segurança do trabalhador em atividades assistenciais a pacientes em sofrimento psíquico internados em hospital geral.

No âmbito hospitalar, a assistência integral à pessoa com sofrimento psíquico é realizada por uma equipe multidisciplinar que utiliza como estratégia de intervenção a internação, quando os recursos extra-hospitalares, naquele momento, são insuficientes (LEI 10.216/01).

Na prática o trabalho de atendimento hospitalar ao paciente com transtorno mental requer múltiplas intervenções, um manejo articulado entre os profissionais. Schwartz (1996, p. 728) traduz exatamente que lugar é esse: “o trabalho é lugar de acontecimentos complexos”, ou seja, uma unidade problemática entre a atividade humana, as condições reais de trabalho e os resultados efetivos obtidos.

Assim, este estudo justifica-se pela escassez de discussões sobre saúde do trabalhador em atividades assistenciais a pacientes psiquiátricos internados em hospital geral. Além disso, é pertinente estudar o tema, porque apesar de alguns estudos falta um apontamento para o trabalho de promoção à saúde e de prevenção aos riscos de adoecimento dos profissionais. Citam-se algumas pesquisas que retratam o assunto: Rodrigues *et al.* (2014) discutem sobre profissionais da área da enfermagem com transtornos mentais em um estudo epidemiológico no hospital na Bahia; Souza *et al.* (2018) trata de riscos de adoecimento em equipe de enfermagem em hospital psiquiátrico; Mendes (2014) analisa em sua tese os riscos de violência no trabalho dos técnicos de enfermagem no hospital psiquiátrico; e Mendes (2018) discute em seu artigo os riscos e a invisibilidade do trabalho de enfermagem.

O presente estudo tem por objetivo analisar as (im) possibilidades de gestão de saúde e segurança dos trabalhadores em atividades assistenciais a pacientes com transtorno psíquico em um hospital geral. Para isso, a trajetória foi compreender a atividade realizada pelos técnicos de enfermagem na prestação de serviços assistenciais ao paciente psiquiátrico no

hospital geral por meio da Análise Ergonômica do Trabalho e da Ergologia e também identificar as possibilidades de regulação dos profissionais na gestão individual e coletiva de saúde e segurança durante a atividade de trabalho frente às situações de imprevisibilidades no meio. Além disso, apresentam-se, também, as normas estruturantes do trabalho em saúde mental e o processo de Reforma Psiquiátrica Brasileira, valores colocados nos embates e debates entre a Psiquiatria Tradicional e a Saúde Mental. Deste modo, a pergunta/problema que fundamenta o estudo é: como possibilitar espaços de regulação individual e coletiva do trabalhador na assistência ao paciente psiquiátrico no hospital geral?

## **2 TRABALHO: REINVENÇÃO LOCAL**

O trabalho é compreendido como uma das atividades humanas em que o objetivo é determinado socialmente, assim como as normas e condições para sua execução, mas o resultado do trabalho é sempre singular. Os objetos produzidos trazem em si traços da atividade de quem o produziu. “Esse traço pode ter a ver com o conjunto de conhecimentos específicos, modos particulares de utilização das máquinas ou ferramentas, etc” (GUÉRIN *et al.*, 2005, p.18).

Nesse sentido, trabalhar é gerir constantemente a variabilidade (GUÉRIN, 2005; FALZON, 2007). A atividade de trabalho consiste na realização do trabalho prescrito, considerando-se as restrições e as vantagens dispostas pelas variabilidades. É gerenciar situações indefinidas quanto ao seu possível fim em termos de confiabilidade, qualidade, saúde e segurança (DURAFFOURG, 1998). Essa gestão se dará em função de características singulares (história de vida, de trabalho na empresa, de saberes) e coletivas (construção de saberes, competências operatórias e valores) necessárias para dar conta da atividade.

Segundo Canguilhem (2010) para dar conta destas variabilidades que se apresentam e, também, para produzir sentido ao trabalho, a pessoa se engaja por inteiro, a cada momento, com seu corpo biológico, sua inteligência, seu psiquismo em conexão com os conhecimentos construídos no decorrer de sua história e nas relações com os outros. A atividade é, por conseguinte, uma noção que deve ser associada à dinâmica da própria vida.

Isso quer dizer que nesse processo, o trabalhador é impelido a regular um conjunto de condicionantes e de situações imprevistas que não podem ser reduzidos à tarefa (DANIELLOU, 2004) cuja complexidade e dinamicidade, vivenciada na atividade, convida o sujeito a agir na sua capacidade de efetuar o processamento, necessariamente, em função de sua competência.

Assim, para compreender o que leva o trabalhador, em seu ambiente laboral, a criar estratégias de regulação com o objetivo de diminuir o sofrimento que lhe é causado pelo desempenho de seu trabalho, é preciso compreender suas particularidades e singularidades, que podem estar inseridas nas subjetividades do trabalho.

Barbiero e Putrich (2013) abordam que para compreender a subjetividade do trabalho e o desenvolvimento dos sujeitos e dos processos de saúde-doença é preciso analisar a experiência do trabalho real vivenciado por eles. O modo operatório adotado pelos trabalhadores surge principalmente pelo reconhecimento das variabilidades do meio, que na maioria das vezes não podem ser previstas. São essas imprevisibilidades que quando mal reguladas podem levar o trabalhador ao desenvolvimento de um sofrimento no trabalho. Esse sofrimento pode, muitas vezes, estar relacionado a uma sobrecarga do trabalhador.

A atividade implica então em um retrabalho ou re-hierarquização constante de um universo de valores (SCHWARTZ; ECHTERNACHT, 2009). Atividade “é o que se passa na mente e no corpo da pessoa no trabalho, em diálogo com ela mesma, com o seu meio e com os outros” (TRINQUET, 2010, p. 96).

Segundo Durrive (2011), ninguém se conforma com a imposição do meio, ou seja, o homem está, ao contrário, numa relação polêmica com o mundo das normas nas quais se encontra. “Todo homem quer ser sujeito de suas normas” (CANGUILHEM, 2010, p. 98). Deste modo, cada vez que o ser humano é convidado a agir, ele é confrontado com o que exigem dele e com o que ele exige de si mesmo – há um debate de normas: “Entre o ser vivo e o seu meio, a relação se estabelece como um debate (...) onde o ser vivo aporta suas próprias normas de apreciação das situações, onde ele domina o meio e se acomoda a ele” (CANGUILHEM, 2010, p. 101).

Nesse sentido, de acordo com a Reforma Psiquiátrica o trabalho de enfermagem em saúde mental está em transição entre uma prática de cuidado hospitalar, que visa à contenção do comportamento dos “doentes mentais”, para a incorporação de uma prática interdisciplinar, aberta às contingências dos sujeitos envolvidos em cada momento e em cada contexto, a atuação das equipes de saúde mental, os familiares e a própria comunidade, superando a perspectiva disciplinar de suas ações (OLIVEIRA; ALESSI, 2003).

As diretrizes da Reforma Psiquiátrica nortearam a implantação de uma rede de Atenção Psicossocial em substituição ao modelo asilar estruturada e articulada sob eixos e em articulação

matricial (BRASIL, 2011): 1)Atenção Básica; 2)Centro de Atenção Psicossocial; 3)Atenção de Urgência e Emergência; Pronto-socorro em hospital geral; 4)Enfermaria em Hospital Geral; Hospital Psiquiátrico, entre outros. Assim, o papel do hospital geral é garantir o direito à saúde da pessoa com transtorno mental de forma integral, universal e equânime fazendo parte da rede de serviços de atenção psicossocial.

Diante do contexto da Reforma Psiquiátrica os profissionais precisam reinventar o fazer local. O trabalho é sempre “uma reinvenção local, porque é preciso lidar com essa variabilidade” (SCHWARTZ & DURRIVE, 2010, p. 88), é preciso gerir as variáveis do momento presente.

Schwartz (2000) pontua que não há possibilidade de uma antecipação total da atividade, propondo a noção de “vazio de normas” para falar daquilo que escapa, que não foi bem previsto ou mesmo não pode ser previsto.

Se por um lado a vida é “atividade de oposição à inércia e à indiferença” não se restringindo à mera adaptação, e se o meio é sempre “infel” (CANGUILHEM, 2001; 2010), por outro lado, as situações de trabalho trazem sempre a possibilidade das renormalizações impetradas pelos sujeitos do trabalho nos usos que eles fazem de si mesmo. Schwartz e Durrive (2010) acreditam que o ser humano recria seu meio de trabalho e afirma sua capacidade de produzir novas normas, renormatização (ou ação normativa).

Para efetuar a análise da gestão da atividade, a assistência ao paciente e a construção da saúde/doença isso implica em realizar uma observação e apreensão de comportamentos (gestos, posturas, deslocamentos), de verbalizações ligadas diretamente à realização do trabalho ou que se fazem durante a realização do mesmo (reveladoras de situações conflituosas, de stress e de risco).

## **2 METODOLOGIA**

A abordagem metodológica a ser utilizada nesse estudo foi baseada na Análise Ergonômica do Trabalho - AET (GUÉRIN, *et al.*, 2005) e Ergológica (SCHWARTZ, 2000). Trata-se de um método qualitativo-descritivo, de ação da ergonomia e da ergologia, com metodologia e ferramentas de análises pertinentes para identificar os principais fatores técnicos e organizacionais inferentes sobre os campos de possibilidades de gestão da saúde e segurança e revelar as relações entre as dinâmicas do desenvolvimento econômico e o trabalho humano no

contexto produtivo analisado e gerar, em conjunto com os demandantes, proposições para a adequação preventiva e de desenvolvimento no contexto hospitalar.

Através da ergonomia foi possível aflorar a atividade, dar visibilidade ao trabalho ali presente e mostrar os riscos (com observações gerais, sistematizadas, entrevistas abertas e semiestruturadas). As coletas de dados foram realizadas entre os meses de setembro a novembro de 2019. Aplicou-se um questionário sócio demográfico, de caracterização ocupacional e de saúde da população envolvida para levantar informações tais como, idade, sexo, escolaridade, tempo de serviço, jornada de trabalho, setor de trabalho, ambiente e condições de trabalho e saúde. Assim, por meio de um estudo com caráter descritivo e exploratório, foi possível compreender as variadas situações vividas no ambiente, já que a coleta de dados se deu no ambiente natural, através do acompanhamento da rotina de trabalho, transcrição das verbalizações dos trabalhadores envolvidos, confrontação simultânea em determinadas questões e, posteriormente, organização e estudo dos pontos que apresentaram maior importância. E por meio da ergologia discutiu-se saberes e valores envolvidos na atividade. Ao final alguns resultados foram encontrados.

### **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

#### **3.1 O hospital estudado**

O hospital em estudo é o Hospital Nossa Senhora das Dores em Itabira (MG), instituição que atende a rede pública e privada. O setor pesquisado são as enfermarias que atendem pacientes psiquiátricos segundo diretrizes preconizadas pela Reforma Psiquiátrica, com oferta de serviços clínicos específicos para adolescente e adulto em crise. O hospital assume desde 2016 o papel da assistência ao paciente em alta complexidade em crise, com internação involuntária ou se voluntária, é momentânea (sofrimento em função do uso exacerbado de drogas) e com risco iminente de fuga em razão da crise de abstinência.

O fluxo da demanda inicia com o acolhimento do usuário no Pronto Socorro pela enfermagem, logo em seguida pelo médico clínico geral. Após isso, o médico realiza a avaliação e encaminha a demanda ao Posto de Enfermagem para internação do usuário à enfermaria onde permanecem pacientes psiquiátricos. O perfil dos pacientes psiquiátricos é Esquizofrenia, Transtornos Mentais e Comportamentais decorrentes do uso de substâncias psicoativas, álcool e outras drogas, Transtornos do Humor, Transtornos Neuróticos, alguns quadros associados

com tentativa de autoextermínio, depressão, ansiedade grave. Quanto ao perfil epidemiológico do paciente psiquiátrico não há dados consolidados no hospital a respeito de quantitativo e tempo de permanência desses pacientes internados no mês.

As enfermarias são duas e se localizam na ala Dom Mário, sendo a 1ª (masculina) e 2ª enfermaria (feminina) – com 3 leitos cada. Há, também, a Enfermaria isolada com 1 leito – indicada para a permanência de pacientes com instabilidade clínica ou outros casos graves.

O setor dispõe de uma equipe com 1 psiquiatra, 1 médico clínico, 2 assistentes sociais, 1 psicóloga, 2 enfermeiras e 20 técnicos de enfermagem, sendo (2 homens e 25 mulheres) que realizam os atendimentos de pacientes psiquiátricos quanto os de clínica geral. As demandas são provenientes de instituições de saúde (CAPS, CAPS AD e CAPSi, Unidades Básicas de Saúde), demandas espontâneas e encaminhamentos internos.

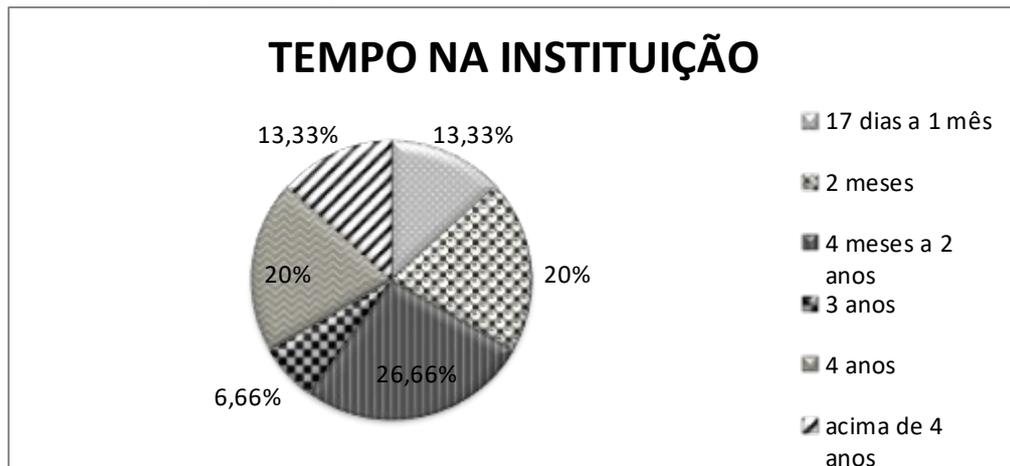
Nas duas enfermarias que ocorrem a internação do paciente psiquiátrico ficou evidente que as escolhas estabelecidas são baseadas em diversos elementos: condição clínica do paciente, vagas, tempo de internação, possibilidade de vinculação com a rede substitutiva e a condução clínica do caso. Ao sujeito/coletivo é demandada escolhas, frente às quais não há parâmetros normativos que sejam suficientes diante das variabilidades. Ainda que haja uma inflação de normas, o que se constata neste caso é um "vazio de normas" (SCHWARTZ, 2000).

### **3.2 Os sujeitos da pesquisa: técnicos de enfermagem**

Os sujeitos da pesquisa foram os técnicos de enfermagem que trabalhavam na ala Dom Mário I e II na assistência ao paciente psiquiátrico. Eram no total vinte trabalhadores, quinze participaram da pesquisa, todas mulheres (100%), de 20 a 55 anos de idade – média 37,5 anos

Assim, se observa que, de acordo com os dados coletados no questionário, em torno de 10 pessoas (66,66%) da população trabalhadora possui menos de 40 anos e 5 pessoas (33,34%) estão acima de 40 anos; 9 (60%) dos técnicos de enfermagem tem até 2 anos de trabalho na instituição (FIGURA 1); a carga de trabalho considerada mais penosa em sua atividade de trabalho é a carga física com 10 respostas (66,66%), seguida da carga psíquica com 5 respostas (33,33%). No que se refere ao tratamento médico em função de algum problema de saúde, o item cansaço físico e mental foi correspondente a 4 respostas (26,66%).

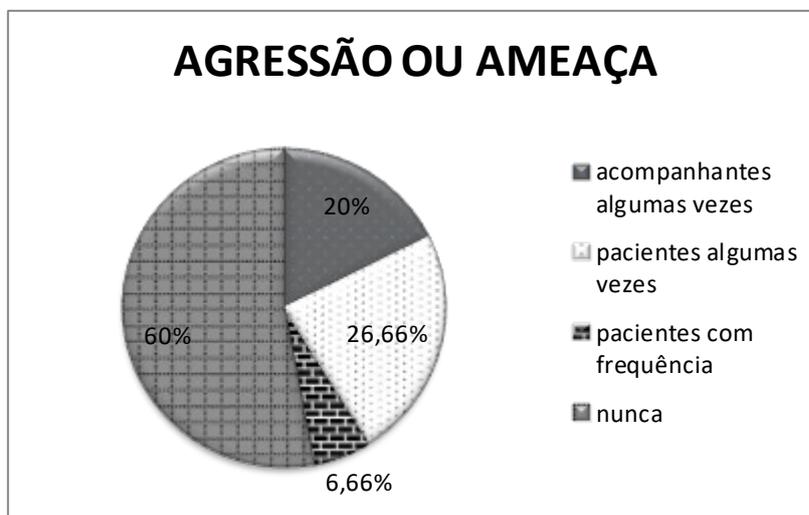
Figura 1: Distribuição da população do estudo por tempo de trabalho na instituição



Fonte: Os Autores

E por último ao que diz respeito a episódio de agressão ou ameaça praticada por diversos agentes, 8 (53,33%) correspondem à porcentagem de respostas no qual acompanhantes e pacientes foram atuantes.

Figura 2: Distribuição das respostas da população do estudo sobre agressão ou ameaça praticada por diversos agentes



Fonte: Os Autores

### 3.3 A invisibilidade do trabalho dos técnicos de enfermagem

Ao observar as atividades dos técnicos de enfermagem na assistência ao paciente psiquiátrico percebeu-se que o tempo de trabalho se concretizou nos deslocamentos entre setores,

atendimentos aos pacientes, consulta de dados e anotação de tarefas, organização de prontuários, atender telefone, interagir com os técnicos, enfermeiros e médicos – confrontação de saberes da experiência, do dia a dia do paciente na enfermaria – evolução, interação medicamentosa e riscos, com os saberes especialistas dos enfermeiros e médicos.

O cronograma de realização das tarefas do dia, a ordem e forma de execução das atividades e todos os outros fatores que compõem o ato de trabalho são previamente decididos, mas a sua aplicação depende do responsável ao escolher a melhor maneira de gerir a situação. Gestão necessária para regular o contexto e diminuir a carga de trabalho individual e coletiva por meio da ampliação dos campos de possibilidades de ação e regulação.

Em uma situação a técnica retrata riscos de violência (autoagressão e hetero-agressão). Trabalhar é escolher a quais riscos se expor e quais responsabilidades assumir. A competência enquanto um agir aqui e agora, de variabilidades a gerir, leva o sujeito a agir em competência na atividade como modo possível de se produzir saúde, gerir a assistência, com eficácia e qualidade e modular os riscos.

“Seu Murilo chegou bravo no hospital, estava bravo com a gente. Pergunto o que houve”. Ele responde e nos explica que não é bravo, mas no CAPS disseram que ele é violento e vieram com “ignorância” o segurando. Então quando chegou ao hospital estava nervoso. O acompanhante confirmou que o paciente não era violento, se conheciam há bastante tempo e o tratava como irmão. A técnica relata: “Ele não queria deixar aplicar o Haldol, eu e a outra técnica tivemos que desviar. Mas fomos conversando, ele se tranquilizou e permitiu o procedimento”.

A técnica cita o desvio, poderia se pensar sobre o desvio da situação de risco manejada por ambas as trabalhadoras, o agir em competência no aqui e agora, no qual o compartilhamento de valores fundamentou a gestão do risco.

Em muitos casos a violência social que se coloca para o paciente se reverte para a assistência e instaura uma condição de risco de violência para a população trabalhadora do hospital pesquisado. O paciente "difícil", de internação compulsória ou involuntária, potencialmente, vai se colocar em risco e expor outras pessoas a esta condição de risco. Cabe à população trabalhadora, especialmente, os técnicos de enfermagem, gerirem o objetivo formativo (a violência e o cuidado com o sujeito/paciente).

Observa-se que os pressupostos da Reforma Psiquiátrica estão ali presentes, o que se percebe nas verbalizações dos sujeitos, ao sempre trazer à tona a questão da vinculação à rede, à territorialização e o suporte social, a abordagem ao paciente. Como verbalizado por uma enfermeira:

Afirma que é preciso inserir o paciente em alguma atividade e conversar, “ele fica muito ocioso”. Ela exemplifica que forneceu canetinha e folha a um paciente que dias antes estava agitado (pegou o extintor de incêndio, percorria todos os setores do hospital) e ele permaneceu tranquilo absorvido em sua atividade e “não deu trabalho nenhum”. Ao receber alta hospitalar, o paciente escreveu um bilhete de agradecimento à equipe. “Esse paciente chegou encaminhado pelo CAPS, sempre há uma vinculação com o serviço substitutivo”.

Por outro lado, existem vários casos que não se vinculam a serviço nenhum e que sempre voltam ao hospital. Nesse sentido, são verificadas as lacunas instrumentais. Durante a pesquisa observou-se alguns pacientes que sempre retornavam para a internação. No contexto analisado observa-se uma clínica em que os profissionais estão cotidianamente confrontados com limites: por um lado, limite do desejo do próprio paciente (demanda do tratamento - internação involuntária) e de outro, a insuficiência de estrutura da rede no sentido de oferecer dispositivos mais eficientes e específicos (a uma população ainda mais específica) para o cuidado, proteção e maior articulação entre os serviços. A precariedade da rede engendra e potencializa um sofrimento/penosidade que já é inerente aos limites da própria clínica.

Segundo Schwartz (2005) a atividade faz a mediação entre o global e o local, entre as normas antecedentes e o que as variabilidades da situação exigem no singular encontro que o trabalho propõe. A Reforma Psiquiátrica cumpre o papel de normas antecedentes, pois constituem patrimônio coletivo à medida que se referem aos saberes técnicos, científicos e culturais que são historicamente incorporados ao fazer (BRITO, 2006). As normas antecedentes são todos os padrões preestabelecidos a serem seguidos no trabalho, englobam o trabalho prescrito, as construções históricas que vão evoluindo com as necessidades, englobam o saberes-fazer e valores do bem comum.

Em consequência da Reforma Psiquiátrica foram instituídas novas formas (prescrições) de trabalho no campo da Saúde Mental, estabelecidas para os trabalhadores, muitas das vezes, de modo inesperado, o que não permitiu um campo de manobra na gestão do trabalho. Entretanto, houve também situações em que se desconstruiu o muro do manicômio que estava no terri-

tório, mas não o que estava arraigado na cultura. Isso é observado no discurso dos trabalhadores, em algum momento usa-se a contenção física, química, psicológica.

Contudo, na prática o hospital preenche o espaço estrutural e instrumental deixado pela rede para a assistência ao paciente em crise. Os embates e debates compõem as normas e valores que permeiam o trabalho em saúde mental e atravessam a atividade, impactando nas dimensões do cuidado, tanto no hospital, quanto nos CAPS.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Assim sendo, do ponto de vista situado, a norma tem apontado ser insuficiente para dar conta das imprevisibilidades e variabilidades existentes na atividade de trabalho da enfermagem na assistência ao paciente psiquiátrico do hospital analisado. Há uma invisibilidade em relação aquilo que é feito e como é feito, e que são essenciais para a construção da segurança local (tanto dos trabalhadores quanto dos pacientes atendidos). Torna-se imperativo fazer surgir as competências individuais e coletivas construídas e valorizadas no contexto, por meio de métodos que façam aflorar estas micro regulações e, que possam ser captadas, numa perspectiva de se fazer evoluir as normas e produzir segurança.

Ressalta-se a importância de uma formação técnica estruturada de acordo com a Política de Saúde Mental como uma das formas de manejar essa nova clínica e esse novo perfil de paciente psiquiátrico, além de possibilitar uma gestão de saúde e segurança mais eficaz.

Dessa forma, se observa que, de acordo com os dados coletados no questionário trata-se de uma população trabalhadora em sua maioria de adultos com menos de 40 anos e com até 2 anos de trabalho na instituição, o que caracteriza uma constante rotatividade e conseqüente perda de saberes, valores, competência construída de forma coletiva; a carga de trabalho considerada mais penosa pelos técnicos de enfermagem em sua atividade de trabalho é a carga física, seguida da carga psíquica. Isso foi refletido no que se refere ao tratamento médico em função de algum problema de saúde, o que correspondeu ao cansaço físico e mental. Evidencia-se ainda através dos resultados do questionário e da fala do trabalhador o risco de agressão ou ameaça praticada por pacientes e acompanhantes.

Nesse sentido, para conhecer a atividade em sua singularidade local é preciso compreender o trabalho. De tal modo, os trabalhadores têm um papel fundamental, eles contribuem de forma

decisiva para a produção de conhecimentos sobre a própria atividade e para a implementação das transformações necessárias.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. (1999). **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial.

ARRIGHI, Giovanni. **A ilusão do desenvolvimento**. Tradução de Sandra Guardini Teixeira Vasconcelos. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

BARBIERO, E. B.; PUTRISH, J. C. **A Beleza do Trabalho Constituindo Subjetividades**. Psicolando, outubro 2013. Disponível em: <https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/a-beleza-do-trabalho-constituindo-subjetividades>. Acesso em: 03 jun. 2019.

BRASIL. **Lei 10.216, de 6 de abril de 2001**. Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. Brasília/DF, 2001. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/110216.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110216.htm). Acesso em: 14 maio 2019.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Portaria nº 3.088, de 23 de dezembro de 2011**. Institui a Rede de Atenção Psicossocial para pessoas com sofrimento ou transtorno mental e com necessidades decorrentes do uso de crack, álcool e outras drogas, no âmbito do Sistema Único de Saúde. Brasília, DF, 2011.

BRITO, J. E. Reflexões epistemológicas sobre a ergologia. In: **Reunião anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação**, 29, 2006, Caxambu. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPED, 2006. CD-Rom.

CANGUILHEM, G. Meios e Normas do homem no trabalho. In: **Revista Pro-posições**, v. 12 (35-36), jul-nov, 2001.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

DANIELLOU, F. Introdução. Questões epidemiológicas acerca da Ergonomia. In: DANIELLOU, F. **A Ergonomia em busca de seus princípios**: debates epistemológicos. São Paulo: Edgar Blücher, 2004, p. 1-18.

DURRIVE, L. **A atividade humana, simultaneamente intelectual e vital**: esclarecimentos complementares de Pierre Pastré e Yves Schwartz. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v. 9, supl.1, p. 47-67, 2011.

DURAFFOURG, Jacques. Um robô, o trabalho e os queijos: algumas reflexões sobre o ponto de vista do trabalho. In: **Emprego e desenvolvimento tecnológico** – Brasil e contexto internacional. São Paulo: DIEESE, 1998.

ECHTERNACHT, E. **Atividade humana e gestão da saúde no trabalho**: elementos para reflexão a partir da abordagem ergológica. *Laboreal*, v.4, n.1, p. 46-55, 2008.

FALZON, P (Org.). **Ergonomia**. Ed. Blucher, 2007. 640 p.

GUÉRIN, F.; KERQUELEN, A.; LAVILLE, A.; DANIELLOU, F.; DURAFFOURG, J. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Edgard Blucher, 2005.

HENNINGTON, E. Entre o criativo e o precário: reflexões sobre constrangimentos e possibilidades do trabalhador da saúde em tempos líquidos. In: C. Minayo-Gomez, J. Machado, & P. Pena (orgs). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz. p. 433-452, 2011.

MENDES, Davidson Passos. **La opacidad del trabajo de enfermería y las configuraciones del riesgo**. *Salud Colectiva*, 2018; 14(4); 725-742. Universidad Nacional de Lanús. Disponível em: <https://scielosp.org/pdf/scol/2018.v14n4/725-742/es>. Acesso em: 20 maio 2019.

MENDES, Davidson Passos. **O agir competente como estratégia de gestão do risco de violência no trabalho: o ponto de vista da atividade humana de trabalho dos técnicos de enfermagem de uma instituição pública psiquiátrica**. Belo Horizonte. 2014. Tese de Doutorado. Disponível em: [www.bibliotecadigital.ufmg.br](http://www.bibliotecadigital.ufmg.br). Acesso em: 16 mar. 2019

OLIVEIRA, A.; ALESSI, N. Trabalho de enfermagem em saúde mental: contradições e potencialidades atuais. **Rev Latino-am Enfermagem**, maio-junho; 11(3): p. 333-40, 2003.

ORBAN, E. O serviço é um produto? In: DIEESE; CESIT (Org.). **O trabalho no setor terciário: emprego e desenvolvimento tecnológico**. São Paulo, p. 11-20, 2005.

PENA, P. Aspectos conceituais do setor de serviços e a saúde do trabalhador. In: MINAYO-GOMEZ, C.; MACHADO, J.; PENA, P. (orgs). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro, Ed. Fiocruz, 2011.

RABELO, Lais Di Bella Castro; BARROS, Vanessa Andrade de; CUNHA, Daisy Moreira. **Uma viagem de trem: a atividade de trabalho dos inspetores ferroviários em diálogo com a ergologia**. Gerais, Rev. Interinst. Psicol. vol.7 no.2 Juiz de fora dez. 2014. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S198382202014000200011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198382202014000200011). Acesso em: 14 out 2019.

RODRIGUES, Eder Pereira; RODRIGUES, Urbanir Santana; OLIVEIRA, Luciana de Matos Mota; LAUDANO, Rodrigo Cunha Sales; SOBRINHO, Carlito Lopes Nascimento. **Prevalência de transtornos mentais comuns em trabalhadores de enfermagem em um hospital da Bahia**. *Rev Bras Enferm*. 2014 mar-abr; 67(2): 296-301. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v67n2/0034-7167-reben-67-02-0296.pdf>. Acesso em: 21 maio 2019.

SCHWARTZ, Y. A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. **Revista Trabalho e Educação**, jul-dez, n. 7, p. 38-46, 2000.

SCHWARTZ, Y. Actividade. **Laboreal**, Porto, 1(1), p. 63-64, 2005.

SCHWARTZ, Y. Ergonomie, philosophie et exterritorialité. In: DANIELLOU, F. (Org.). L'Ergonomie en Quête de ses Principes: débats épistémologiques. Toulouse: Octarès, p. 141-182, 1996.

SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. **Trabalho e Ergologia**: conversas sobre atividade humana. 1.ed. Niterói: *EdUFF*, 2010.

SCHWARTZ, Y.; ECHTERNACHT, E.H.O. Le corps-soi dans les milieux de travail: comment se spécifie sa compétence à vivre ? **Corps au travail**, n. 6, Mars/ 2009, p31-37.

SOUZA, Kayo Henrique Jardel Feitosa; GONÇALVES, Tayane Silva; SILVA, Marize Barbosa; SOARES, Elizabeth Camacho Fonseca; NOGUEIRA, Maria Luiza Figueiredo;

TRINQUET, P. Trabalho e Educação: o método ergológico. **Revista HISTEDBR online**, número especial, ago/2010, p. 93-113.

ZARIFIAN, P. **Objectif compétence**. Paris: Liaisons, 1999.

ZEITOUNE, Regina Célia Gollner. **Riscos de adoecimento no trabalho da equipe de enfermagem em um hospital psiquiátrico**. 2018. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010411692018000100344&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010411692018000100344&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt). Acesso em: 24 maio 2019.

**THE (IM)POSSIBILITIES OF HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT  
IN THE CARE ACTIVITY OF PSYCHIATRIC PATIENTS IN HOSPITAL  
NOSSA SENHORA DAS DORES**

***Abstract:** The study aims to understand the activities of nursing technicians in the care of psychiatric patients in a general hospital revealing the difficulties, the strategies built for the development of actions of assistance, competence and management of workers' health and safety. The methodological approach used in this study was based on Ergonomic Work Analysis (AET), through observations (general and systematized) and interviews (open and semi-structured) and Ergological. The results show that: there is a gap between the organization of psychiatric care advocated by the Psychiatric Reform and the actual structure and organization of the system; Social transformations lead to significant changes in the profile of patients, where "drug addicts" and attempts at self-extermination make up the majority of the demand of the researched hospital today. The nursing technician plays a fundamental role in assisting the psychiatric patient and in dealing with the unpredictability of the environment. Regulatory strategies are developed as a way to individually and collectively manage health and safety during the work activity.*

***Keywords:** Work activity. Psychiatric Reform. Health and safety management.*

---

---

## **BURNOUT: AVALIAÇÃO DA PROPENSÃO À SÍNDROME EM ENFERMEIROS QUE ATUAM NOS SERVIÇOS DE URGÊNCIA E EMERGÊNCIA DE UM HOSPITAL PÚBLICO DE BELO HORIZONTE**

doi: 10.47930/1980-685X.2020.1110

**MOREIRA, Poliane de Oliveira**<sup>1</sup> – polianedeoliveira@gmail.com

Centro Universitário Unihorizontes  
Rua Alvarenga Peixoto, nº 1270- Santo Agostinho  
30.180-121 – Belo Horizonte – Minas Gerais – Brasil

**HONÓRIO, Luiz Carlos**<sup>2</sup> – luiz.honorio@unihorizontes.br

Centro Universitário Unihorizontes  
Rua Alvarenga Peixoto, nº 1270- Santo Agostinho  
30.180-121 – Belo Horizonte – Minas Gerais – Brasil

**Resumo:** *O objetivo do artigo é descrever e analisar a propensão à síndrome de Burnout em enfermeiros emergencialistas que atuam em um hospital público de Belo Horizonte e o posicionamento desses profissionais frente as dimensões da síndrome de Burnout. A abordagem do estudo foi qualitativa, recorrendo ao método do estudo de caso, com intuito de investigar com profundidade a possível propensão da síndrome de Burnout nesta categoria. Foram envolvidos na pesquisa 10 profissionais de enfermagem que atuam na UTQ (Unidade de Tratamento de Queimados). Em relação à Síndrome de Burnout observou-se que um grande comprometimento físico, mental e psicológico dos funcionários. De forma geral, se sentem desvalorizados e com uma grande sobrecarga de funções. A principal motivação para que continuem atuando na enfermagem é o paciente, a maioria respondeu que o que as motivam trabalhar na profissão é saber que os pacientes precisam dos cuidados e assistência. Para o desgaste no trabalho, utilizam como mecanismos de regulação: desenvolvimento profissional e intelectual, desconexão com o trabalho, apoio psicoterápico e médico, diálogo com os colegas de trabalho, atividade física, convívio familiar e espiritualidade.*

**Palavras-chave:** *Síndrome de Burnout. Urgência e Emergência. Enfermeiros.*

<sup>1</sup> Mestranda em Administração no Centro Universitário Unihorizontes

<sup>2</sup> Professor PhD e Pesquisador (Centro Universitário Unihorizontes)

## 1 INTRODUÇÃO

Para Schaufeli, Leiter e Maslach (2009) a rápida e profunda transformação que ocorreu no último século, de uma sociedade industrial para uma economia de serviços, acompanha as pressões psicológicas que podem se traduzir em *Burnout*.

O uso do termo *burnout* começou a aparecer com certa regularidade nos anos 1970 nos Estados Unidos, especialmente entre pessoas que trabalham nos serviços assistenciais (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). A Síndrome de *Burnout* segundo Maslach (1993) é composta por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, que pode acometer indivíduos que trabalham de alguma forma, em contato direto com pessoas.

Para França *et al.* (2012) estudos pioneiros sobre a saúde mental do trabalhador procuraram identificar os aspectos estressantes comuns em ambientes de trabalho dos profissionais da saúde, identificar o que esses profissionais faziam para conviver com esses aspectos, quais as técnicas específicas que utilizavam para superar o estresse e que efeitos causavam quando buscavam se prevenir. O conceito de *burnout* estimulou as pesquisas sobre a exaustão no trabalho, particularmente profissões assistencialistas, professores, enfermeiros, profissionais militares, que não tinham sido o foco de atenção antes (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009).

Interessa a este artigo pesquisar o trabalho desenvolvido pelos enfermeiros emergencialistas, pois ele, por um lado, encaixa-se nas profissões assistenciais. Por outro lado, de acordo com Lima Júnior e Ésther (2001) o mesmo possui características que podem predeterminar a estes indivíduos a um nível de exaustão que vai além do estresse, como: sobrecarga de trabalho, desgaste físico e emocional, contato direto com pessoas que necessitam de ajuda, contato rotineiro com a morte e com o sofrimento de outras pessoas, de modo que, todos esses fatores em conjunto podem trazer implicações prejudiciais para a saúde mental desses profissionais e a propensão a riscos de adoecimento no trabalho.

Lima Júnior e Ésther (2001) ainda apontam que a atividade em ambiente hospitalar abrange uma série de fatores geradores de insalubridade e penosidade, e esses tornam-se responsáveis por desencadear agravos à saúde do trabalhador. Ainda segundo os autores nos hospitais, dificilmente existe a preocupação em proteger, promover e manter a saúde de seus funcionários, o que, de certa forma, trata-se de uma situação paradoxal, uma vez que, ao mesmo tempo em que o hospital tem a missão salvar vidas e recuperar a saúde dos indivíduos

enfermos, acaba favorecendo ao adoecimento das pessoas que nele trabalham. Assim, os enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem expõem sua saúde e segurança às condições que favorecem o aparecimento de acidentes, sofrimentos e doenças.

Adicionalmente, autores como Martins, Robazzi e Bobroff (2010) e Carlotto (2009) acrescentam que são muitos os fatores inerentes ao cotidiano dos profissionais da saúde, incluindo os enfermeiros, tais como: sofrimentos, medos, conflitos, tensões, disputa pelo poder, ansiedade e estresse, convivência com a vida e morte, longas jornadas de trabalho. O trabalho desenvolvido por esses profissionais, em especial, em unidades tidas como críticas, como é o caso do Pronto Socorro e as Unidades de Terapia Intensiva (UTIs) caracteriza-se por ter, como objeto de trabalho, indivíduos portadores de casos clínicos de extrema gravidade, considerados como pacientes que estão em risco de morte iminente. Assim, exige-se da equipe um conjunto de domínios que englobam: pensar rápido, ter agilidade, capacidade de liderança, resolutividade de problemas, ser capaz de lidar com tecnologia de ponta, dentre outros.

Jodas e Hadad (2008), enfatizam a importância da atenção ao gerenciar a situação de saúde dos trabalhadores de enfermagem, uma vez que esses profissionais são os que possuem maior proximidade físico-psicológica com o doente e seus familiares, o que é considerado um relacionamento mais efetivo com pessoas. A saúde dos profissionais de enfermagem é constituída a partir de uma dinâmica de trabalho por vezes danosa, resultante de um contexto organizacional que carrega marcas de um sistema público de saúde que apresenta muitas lacunas (Lautert & Pai, 2008).

Tendo em vista as considerações até aqui delineadas, verifica-se que a importância de aprofundar os estudos sobre a propensão a essa síndrome em enfermeiros emergencialistas. Dessa forma, acredita-se ser relevante questionar como se configura a propensão de enfermeiros emergencialistas à Síndrome de *Burnout*. Este estudo apresenta como objetivo descrever e analisar a propensão à síndrome de *Burnout* em enfermeiros emergencialistas que atuam em um hospital público de Belo Horizonte, tendo em vista a abordagem de Maslach, Schaufeli e Leiter (2001).

A pesquisa realizada contribui para a academia e para a organização com as discussões e as publicações relacionadas à Síndrome de *Burnout*, especialmente as que se referem aos enfermeiros emergencialistas. O que se procura é apreender o sentido, dar maior significado,

aprofundamento e amplitude aos estudos já existentes e ainda buscar evidenciar fatores que possam interferir no desempenho do trabalho dos enfermeiros, uma vez que serve de alerta às organizações quanto à importância de se preocupar com a saúde e qualidade de vida de seus profissionais.

Este trabalho está estruturado, além desta seção introdutória, nos pressupostos teóricos relacionados à temática do estudo, na descrição da metodologia aplicada, na análise dos resultados encontrados e, por fim, são apresentadas as considerações finais do estudo, seguido das referências.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial teórico subdivide-se em três tópicos. O primeiro deles apresenta considerações gerais e conceituais a respeito da Síndrome de *Burnout*. O segundo se incumbem de tratar da perspectiva de Christina Maslach e colegas. Por fim, o terceiro tópico revela os sintomas e consequências do *burnout*.

### **2.1 Síndrome de *Burnout*: considerações gerais e conceituais**

Maslach e Goldberg (1998) afirmam que vários autores têm definições diferentes de *burnout*, e até mesmo alguns nunca o definem, mas o discutem como se o fenômeno fosse perfeitamente óbvio. Dada a variedade desses conceitos, é bem possível que os autores não estejam falando sobre o mesmo fenômeno, mesmo que o termo de "*burnout*" seja igualmente utilizado por todos. Além da ambiguidade de definição, alguns autores nem sempre fornecem uma caracterização sobre a Síndrome de *Burnout*, ou seja, como ele se manifesta, o que a causa, quais são seus efeitos e assim por diante.

Os artigos iniciais foram escritos por Freudenberg (1974), um psiquiatra que trabalhava em uma agência de saúde alternativa, e por Maslach (1976), uma psicóloga social que estudava as emoções no local de trabalho. Quando o *burnout* começou a ser descrito e discutido na década de 1970, era principalmente em referência ao trabalho nos serviços humanos, como assistência médica, assistência social, psicoterapia, serviços jurídicos e trabalho policial (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Para Silva e Almeida (2003), *burnout* é um termo que tem sido usado com frequência para conceituar aquela situação do ambiente do trabalho em que uma pessoa sob forte pressão contínua não pode mais se relacionar adequadamente. Para os autores, frequentemente, o *burnout* tem atacado profissionais que prestam assistência direta a pacientes ou que lidam com pessoas dependentes de cuidados. Dentre os grupos mais afetados por essa síndrome, citam-se: professores, médicos, enfermeiros e psicólogos. O fenômeno do *burnout* pode ser identificado em resposta à exposição crônica a ambientes marcados por cobranças e mudanças.

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) pontuam que nas várias definições do *burnout*, embora com algumas questões divergentes, encontram-se no mínimo, cinco elementos comuns: a) predominância de sintomas relacionados à exaustão mental e emocional, fadiga e depressão; b) ênfase nos sintomas comportamentais e mentais e não nos sintomas físicos; c) sintomas relacionados ao trabalho; d) sintomas que se manifestam em pessoas “normais” que não sofriam de distúrbios psicopatológicos antes do surgimento da síndrome e e) diminuição da efetividade e do desempenho no trabalho por causa de atitudes e comportamentos negativos.

## **2.2 Síndrome de *Burnout*: a perspectiva de Christina Maslach e colegas**

Após estudos realizados pela psicóloga social Christina Maslach na década de 1970, sobre as emoções no ambiente de trabalho, a autora observou que os profissionais que ocupavam cargos em serviços humanos se sentiam sobrecarregados, assim designando esse fenômeno como *burnout*. Tal estudo apresentou como resultado comum a regularidade de sentimento de exaustão emocional resultante de uma eventual sobrecarga de trabalho (Silva, 2013).

O *burnout* é definido por Maslach (1993) como uma síndrome composta por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, que pode acometer indivíduos que trabalham de alguma forma, em contato direto com pessoas. Maslach e Jackson (1981) consideram dois aspectos fundamentais da Síndrome de *Burnout*, o aumento dos sentimentos de exaustão emocional e o desenvolvimento de atitudes e sentimentos negativos e cínicos sobre os clientes. Tais reações negativas aos clientes podem estar ligadas à experiência de exaustão emocional, ou seja, esses dois aspectos do *burnout* parecem estarem relacionados.

Conforme Maslach (2003) as três dimensões do *burnout* estão relacionadas ao local de trabalho de várias maneiras diferentes. Em geral, exaustão e despersonalização, também

chamada de cinismo, tendem a emergir da presença de sobrecarga de trabalho e conflito social. Considerando que surge um sentimento de ineficácia mais claramente devido à falta de recursos para realizar o trabalho (por exemplo, falta de informações importantes, falta de ferramentas necessárias ou tempo insuficiente).

A exaustão emocional é a dimensão central do *burnout* e a manifestação mais óbvia dessa síndrome complexa. Quando as pessoas descrevem a si mesmas ou aos outros como estando esgotadas, elas geralmente se referem à experiência de exaustão. Das três dimensões do *burnout*, a exaustão emocional é a mais amplamente relatada e a mais completamente analisada (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). A exaustão emocional é caracterizada pela falta ou ausência de energia e entusiasmo e por um sentimento de esgotamento de recursos para lidar com determinada situação. À medida que seus recursos emocionais são esgotados, os trabalhadores sentem que não são mais capazes de se doar em um nível psicológico (Maslach; Jackson, 1981). As principais fontes da exaustão emocional são a sobrecarga no trabalho e conflito pessoal no trabalho. As pessoas se sentem esgotadas e usadas, sem nenhuma fonte de reabastecimento. Elas não têm energia suficiente para enfrentar outro dia ou atender a necessidade da outra pessoa (Maslach & Goldberg, 1998).

A despersonalização, de acordo com Maslach e Leiter (1997), relaciona-se à atitude negativa de reação ao excesso de trabalho indiferente ou hostil, que muitas vezes, pode resultar na perda de idealismo, consistindo em alterações na personalidade do indivíduo, o que o leva a ser mais frio e impessoal, ou mesmo cínico e indiferente em relação aos outros (clientes ou usuários, colegas e gestores) e à organização. Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) apontam que a despersonalização é uma tentativa de colocar distância entre si e o trabalho, ignorando ativamente as qualidades que os tornam únicos e envolvendo as pessoas. Suas demandas são mais gerenciáveis quando são consideradas objetos impessoais de uma tarefa. Fora dos serviços humanos, as pessoas usam o distanciamento cognitivo desenvolvendo uma indiferença ou atitude cínica quando estão exaustas e desanimadas. O distanciamento é uma reação tão imediata à exaustão que uma forte relação entre exaustão e cinismo (despersonalização) é encontrada consistentemente em pesquisas sobre *burnout*, em uma ampla gama de contextos organizacionais e ocupacionais.

A baixa realização profissional refere-se a um declínio nos sentimentos de competência e produtividade no trabalho (Maslach & Goldberg, 1998). É a tendência de se avaliar negativamente, particularmente no que diz respeito ao trabalho com os clientes. Os

trabalhadores sentem-se insatisfeitos consigo mesmos e insatisfeitos com suas realizações no trabalho. (Maslach & Jackson, 1981). De acordo com as autoras, essa insatisfação traz como consequência a falta de envolvimento com o trabalho e a queda de produtividade.

### **2.3 Sintomas e consequências do *Burnout***

Maslach (1978) traz que o *burnout* está relacionado com vários índices de estresse pessoal. O esgotamento emocional é frequentemente acompanhado por exaustão física, doença e sintomas psicossomáticos. As pessoas que sofrem de *burnout* às vezes aumentam seu uso (e abuso) de álcool e drogas como forma de reduzir a tensão e apagar fortes sentimentos emocionais. Relatam também que se tornaram pessoas frias e insensíveis; algumas delas acabam procurando aconselhamento ou tratamento psiquiátrico para o que acreditam ser suas falhas pessoais. Se o estresse emocional não puder ser resolvido durante o trabalho, ele é frequentemente levado para casa. As pessoas geralmente relatam um aumento de conflitos conjugais e familiares. Depois de um dia emocionalmente difícil com os clientes, o empregado pode simplesmente querer ficar longe de todas as pessoas por algum tempo, mas esse desejo de solidão geralmente coloca o indivíduo em risco quanto à saúde física e mental.

Benevides-Pereira (2002) aponta que na literatura é possível encontrar uma lista enorme de sintomas associados à Síndrome de *Burnout*. Ela os subdividiu em quatro grupos: físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos. Os sintomas físicos manifestam-se por meio de cansaço constante e progressivo, dores musculares, distúrbios de sono, cefaleias, perturbações gastrintestinais, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, diminuição da resistência física e disfunções sexuais. Os principais sintomas psíquicos compreendem a falta de atenção, alterações de memória, lentidão dos processos mentais, sentimentos de alienação, solidão, impaciência, impotência, dificuldade de aceitação, baixa autoestima e depressão. Já os comportamentais podem ser: negligência, irritabilidade, aumento da agressividade, dificuldade na aceitação de mudanças, incapacidade de relaxar e perda de iniciativa, chegando, até mesmo, a um comportamento de alto risco e suicídio. Os sintomas defensivos são a tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perde de interesse e absenteísmo no trabalho, ironia para tratar com as pessoas.

De acordo com Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) o *burnout* tem sido associado a várias formas de afastamento do trabalho - absenteísmo, intenção de deixar o emprego e rotatividade real. No entanto, para as pessoas que permanecem no trabalho, o esgotamento leva a uma

menor produtividade e eficácia no trabalho. Consequentemente, está associado à diminuição da satisfação no trabalho e a um comprometimento reduzido com o trabalho ou a organização.

Benevides-Pereira (2002) reforça que o *burnout* é uma síndrome que tem alertado tanto o meio científico como o organizacional, uma vez que seus efeitos afetam negativamente tanto no nível individual (físico, mental profissional e social), como profissional (atendimento negligente, lentidão, contato impessoal e cinismo), organizacional (conflito com demais membros da equipe, rotatividade, absenteísmo, diminuição da qualidade dos serviços). Para ela, os prejuízos provenientes da Síndrome de *Burnout* ultrapassam a esfera pessoal, com o abandono da profissão depois de anos de estudo e investimentos financeiros, ainda na esfera afetiva através da ruptura de laços de amizade e familiares e também na esfera institucional, uma vez que seus efeitos têm reflexos na produtividade, na imagem de eficiência da organização, além dos gastos com o tratamento da saúde dos funcionários e também despesas provenientes de contratação e treinamentos de novos profissionais.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisa realizada foi de natureza descritiva, cujo objetivo foi descrever e analisar a propensão à síndrome de *Burnout* em enfermeiros emergencialistas que atuam em um hospital público de Belo Horizonte e o posicionamento desses profissionais frente as dimensões da síndrome de *Burnout*. Diehl (2004), afirma que a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre as variáveis. A utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como questionário e observação sistemática é uma das suas características mais significativas.

A abordagem para esse estudo foi a qualitativa, recorrendo ao método do estudo de caso, com intuito de investigar com profundidade a possível propensão da síndrome de *Burnout* nesta categoria. De acordo com Minayo e Sanches (1993) na abordagem qualitativa a linguagem e a prática social são consideradas matérias primas. Os valores, significados, motivos, atitudes e crenças expressados através da linguagem comum e da vida cotidiana é o objeto da abordagem qualitativa. Em uma pesquisa qualitativa, o modelo a ser usado deve descrever, compreender e explicar os fenômenos ou fatos estudados; e ainda, como apresentado, é preciso atingir as três dimensões: simbólica que contempla os significados dos sujeitos; a

histórica que privilegia o tempo consolidado do espaço real e analítico, e a dimensão concreta que refere-se às estruturas e aos atores sociais em relação.

Foram envolvidos na pesquisa 10 profissionais de enfermagem que atuam na UTQ (Unidade de Tratamento de Queimados), sendo escolhidos por terem um contato muito próximo e mais duradouro com os pacientes que atendem, principalmente por se tratar de um setor onde os pacientes são considerados de estado grave e necessitam de uma demanda maior de cuidados e assistência bem específicos quanto ao tratamento das queimaduras. Foram realizadas entrevistas nos meses de setembro e outubro de 2019, com roteiro estruturado, adaptado para este estudo, contemplando questões sobre as particularidades sociodemográficas e os elementos constitutivos da síndrome de *Burnout*, contidos no instrumento *Maslach Burnout Inventory* (MBI), desenvolvido por Christina Maslach e colaboradores. A entrevista é considerada por Cervo e Bervian (2002) como uma das principais técnicas de coleta de dados, momento em que acontece uma conversa face a face entre o pesquisador e o entrevistado.

As entrevistas foram realizadas nas dependências do hospital, considerando os horários de disponibilidade das entrevistadas. Durante os relatos a maioria das enfermeiras se emocionaram ao lembrar e contar as situações que vivenciaram no trabalho, tais como histórias de pacientes queimados em estado grave e os motivos pelos quais ocasionaram a queimadura e as vítimas de tragédias como as acontecidas na creche em Janaúba e da explosão do barco no Acre. As enfermeiras acabavam chorando muito, em alguns casos, sendo necessário interromper as gravações. Durante outros relatos das entrevistas, era possível ver o quanto as enfermeiras demonstravam uma certa revolta com a negligência dos adultos, principalmente nos casos de acidentes com queimaduras de crianças e bebês (como o de um padasto que supostamente teria colocado fogo em um lote no qual estava uma criança que teve mais de 80,0% do corpo, posteriormente, depois de muito sofrimento e angústia no tratamento vindo a óbito). Outras emoções observadas no levantamento dos dados referiam-se à sentimentos de desvalorização e excesso de funções no trabalho percebidos pelas enfermeiras.

O conteúdo da entrevista foi gravado após as assinaturas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecidos (TCLE) momento em que foi esclarecido o sigilo e anonimato das declarações e posteriormente foi transcrito para análise. Foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, um conjunto de técnicas de exame das comunicações e tem o propósito de atingir, por meio de procedimentos sistemáticos e precisos de descrição dos conteúdos de mensagens, engrandecer

e superar as imprecisões, retirando-se conteúdo ocultos das mensagens analisadas. Suas funções são: aumentar a investigação diante da descoberta, buscando desenvolver melhor o estudo e produzir provas para afirmação ou perguntas de pesquisa. Dessa forma, a análise de conteúdo emerge o que está oculto nas mensagens estudadas, trazendo novas significações (Bardin, 1997). A análise como ponto de partida as categorias de registro definidas *a priori* por meio da teoria elaborada para a pesquisa, a saber: as dimensões da síndrome de *Burnout* (exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional) e estratégias de regulação para lidar com a exaustão no trabalho. Do material da entrevista surgiram múltiplas subcategorias, que foram sintetizadas, de forma analógica, com enfoque nos objetivos propostos para este estudo.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Em relação ao perfil demográfico e ocupacional dos participantes da pesquisa, todos os entrevistados são do sexo feminino. A faixa etária predominante entre as enfermeiras é de 36 a 40 anos de idade. Do grupo pesquisado, metade é solteiro e seis possuem filhos. Quanto ao nível de escolaridade, 90% das enfermeiras possuem pós-graduação completa e apenas uma incompleta. A média de tempo de atuação na instituição é de seis a dez anos. A carga horária da categoria é de até quarenta horas semanais, entretanto 60% dos profissionais fazem habitualmente horas extras. Das entrevistadas, 50% acumulam prestação de serviço fora da instituição, como plantonistas em outros hospitais e docente de faculdade particular.

#### 4.1 Descrição e análise de conteúdo: categorias e subcategorias

Para análise dos resultados, utilizaram-se quatro categorias, compreendendo: as dimensões da Síndrome de *Burnout* e às estratégias de regulação para lidar com a exaustão no trabalho. Dessas categorias emergiram múltiplas subcategorias, que foram aquelas mais realçadas e, ou, repetidas pelos entrevistados diante de suas vivências comuns. O Quadro 1 apresenta as categorias e subcategorias mais realçadas da pesquisa.

Quadro 1 – Categorias e subcategorias derivadas das entrevistas

Categorias	Subcategorias
------------	---------------

Síndrome de <i>Burnout</i>	Exaustão emocional	Esgotamento no trabalho Empatia Disposição no trabalho
	Despersonalização	Emoções no trabalho Profissionalismo
	Baixa realização profissional	Reconhecimento no trabalho Relacionamento com a função Relacionamento com a profissão
Estratégias de regulação		Desenvolvimento profissional e intelectual/desconexão com o trabalho/apoio psicoterápico e médico/diálogo com os colegas/atividade física/convívio familiar/espiritualidade

Fonte: Os Autores.

#### 4.2 Síndrome de *Burnout* e Exaustão Emocional

No que se refere ao esgotamento no de trabalho, as entrevistadas relacionam a sobrecarga física, mental e emocional despendidos no exercício da profissão. A sobrecarga física é expressada quando as enfermeiras relatam que os plantões são bem exaustivos porque os pacientes atendidos no setor de queimados são muitos graves e a demanda do setor é muito grande, exige constante movimentação para atendimento aos pacientes, deslocamentos à farmácia, acompanhamento e gerenciamento dos técnicos de enfermagem, além disso, elas permanecem em estado de prontidão e dinamismo para atender às intercorrências do setor, e nem conseguem fazer o horário de descanso, o qual tem direito. O relato a seguir exemplifica a situação de sobrecarga física:

Eu me sinto exausta, me sinto cansada, porque toda hora a gente tem que atender as demandas do paciente e do setor. A gente tem que evoluir o paciente, fazer escala de serviço e tarefas, direcionamento do pessoal para ter a quantidade de funcionários adequados no setor. É muita demanda. (E-5)

Leiter e Maslach (1999) reforçam que o esgotamento associado a graves incompatibilidades na carga de trabalho ou valores, tem um impacto emocional poderoso que é difícil de ser ignorado. Apontam ainda que existe aparentemente uma relação direta entre a carga de

trabalho e exaustão, a qual não é simples e varia de acordo com o tipo de trabalho e a maneira como as pessoas entendem seu trabalho.

Martins, Robazzi e Bobroff (2010) apontam que são muitos os fatores inerentes ao cotidiano dos enfermeiros, como o cansaço físico e mental, longas jornadas de trabalho, os sofrimentos, medos, conflitos, tensões, disputa pelo poder, ansiedade e estresse, convivência com a vida e morte. Os enfermeiros estão inseridos em uma categoria profissional submetida a um processo de trabalho desgastante e muitas vezes estão vinculados à ocorrência de agravos à saúde, tais como os distúrbios esgotamento pela carga de trabalho excessiva a que estão sujeitos esses indivíduos, estresse pela falta de condição de trabalho, problemas de coluna ou desgaste muscular, problemas de ordem respiratória, e também problemas de circulação pelas longas jornadas de trabalho e longos períodos em pé. Nota-se que estes profissionais realmente percebem os riscos de adoecimento e de falta de segurança que o ambiente hospitalar e em especial a emergência apresenta (Barbosa *et al.*, 2009).

O esforço mental diz respeito ao planejamento e às suas reformulações diante das situações emergenciais do setor e as intercorrências, como remanejamento de pessoal quando a equipe está incompleta, identificação da melhor conduta e o tratamento adequado para o paciente queimado, gerenciamento e substituição de materiais faltantes, realização das atividades administrativas e ainda atendem outras demandas que não são inerentes às funções das enfermeiras.

Dou suporte para os técnicos, qualquer dúvida, tem muitas coisas que a equipe médica da cirurgia plástica vem em cima da gente enfermeiro. Exemplo se faltou papel na impressora eles vem atrás da gente, se faltou café eles vêm atrás da enfermeira, tudo, se faltou algum material para fazer um procedimento eles vêm atrás da gente enfermeira. A responsabilidade do enfermeiro dentro da unidade de queimado é muito grande. (E-2)

O esforço emocional remete ao fato de as enfermeiras estarem o tempo todo lidando com a dor e a morte, por se tratar de um setor onde os pacientes em tratamento são em estado grave. Além disso, muitos dos pacientes são crianças e ainda elas lidam com as histórias dos pacientes que atendem, histórias essas bem trágicas.

Eu me sinto cansada tanto fisicamente como mentalmente. Fisicamente nem se fala, por que a gente fica trançando de um lado para o outro. E mentalmente porque é muito sofrimento, às vezes tem gente que fala que o físico cansa muito mais, mas eu preferia por exemplo descarregar um caminhão de tijolos do que ver o que a gente vê aqui, é muito cansativo. (E-4)

Maslach e Jackson (1981) explicam que a equipe de profissionais em instituições de serviços humanos geralmente precisa passar um tempo considerável em envolvimento intenso com outras pessoas. Grande parte dessa interação pessoal-cliente é centrada em torno dos problemas atuais do cliente (psicológico, social e / ou físico) e, portanto, é carregada de sentimentos de raiva, vergonha, medo ou desespero. Soluções para esses problemas nem sempre são óbvias e facilmente obtidas, adicionando ambiguidade e frustração à situação. Para o profissional que trabalha continuamente com as pessoas em tais circunstâncias, o estresse crônico pode ser emocionalmente desgastante e representa o risco de "esgotamento".

A subcategoria empatia, diz respeito aos relacionamentos interpessoais vivenciados pelas enfermeiras no exercício da profissão no hospital e também sobre o impacto que os problemas dos pacientes exercem sobre elas. Todas as entrevistadas relataram ter um bom relacionamento com os pacientes e seus familiares, embora as vezes o contato não seja tão intenso, porque os pacientes queimados ficam muito tempo sedados e ainda por ser um ambiente fechado e passível de contaminações, o tempo de visita é bem pequeno e a entrada de acompanhantes restrita. Já em relação ao relacionamento com a chefia, pares e subordinados, as enfermeiras relatam que a relação com pares e chefia é bem tranquila, já a convivência com os seus subordinados, os técnicos de enfermagem, é um pouco mais complicada, devido alguns não acatarem as regras e procedimentos do setor e ainda por estarem insatisfeitos com algumas situações, como por exemplo o parcelamento ou atraso do pagamento, ou um pagamento que veio certo, essas insatisfações acabam gerando alguns conflitos, conforme ilustra o relato abaixo:

Então é preciso ter uma capacidade grande de resiliência, para aguentar o que eles (técnicos) descontam no enfermeiro. O técnico tem uma rivalidade muito grande com a gente, eles consideram mais um médico ou um fisioterapeuta, são mais próximos deles do que de nós enfermeiros que somos da mesma categoria profissional deles. Eles vêm o enfermeiro como os inimigos, que está ali para poder fazer mal a eles, para poder vigiar ou alguma coisa desse tipo. (E-7)

Ainda na subcategoria empatia as enfermeiras citaram sobre o impacto que os problemas dos pacientes exercem sobre elas, de uma forma que elas sentem pelos pacientes e pelas suas histórias, que em muitas situações se colocam no lugar deles e de seus familiares, que tentam através do melhor atendimento e cuidado amenizar a dor e sofrimentos deles. Algumas enfermeiras, relatam ainda que, em muitos casos, elas de certa forma se envolvem com a história do paciente, mas tem claro que não podem absorver essas histórias para elas, para não interferir no andamento das suas atividades dentro e fora do hospital. Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) revelam que embora a exaustão reflita a dimensão de estresse do *burnout*, ela

não capta os aspectos críticos da relação que as pessoas têm com seu trabalho. O esgotamento não é algo que é simplesmente experimentado - ao contrário, ele estimula as ações a distanciar-se emocional e cognitivamente do trabalho de alguém, presumivelmente como uma maneira de lidar com a sobrecarga de trabalho. Dentro dos serviços humanos, as exigências emocionais do trabalho podem exaurir a capacidade das pessoas de se envolver e responder às necessidades dos destinatários do serviço. No relato abaixo, fica evidente essa situação:

A gente tem que procurar ajudar e fazer o melhor aqui. Pois quando você vai embora acabou, você não tem que ficar levando os problemas do paciente para casa, para minha vida, porque senão a gente mistura tudo. É desgastante demais da conta. Tudo a gente também não dá conta não, porque a gente também já nossas funções aqui e tem os nossos problemas. (E-5).

Na subcategoria disposição no trabalho algumas das entrevistadas colocaram que tem dias que não estão como a mesma disposição para realizar o seu trabalho. Esta falta de disposição, de acordo com as enfermeiras, está associada ao cansaço físico e mental, algum problema pessoal (como um filho doente) que possa interferir no trabalho, alguma situação que tenha causado estresse no trabalho e a falta de descanso, conforme o relato a seguir:

Eu vou dizer que tem dias melhores do que outros, tem dias que você está com mais vigor, que você está mais animada. E tem dias que você não está animada. Tem dias que eu faço o básico, que não estou animada a ficar inventando coisas. Fazer o básico e ir embora porque não estou dando conta, ou do ambiente ou até mesmo das coisas do dia-a-dia. (E-1).

Os resultados encontrados por Barros e Honório (2015) corroboram com as falas das entrevistadas, uma vez que revelam em uma pesquisa realizada com enfermeiros e médicos que o contexto do trabalho dessas classes é caracterizado por um ritmo de trabalho exaustivo, escassez de tempo atividades, pela inadequação das condições do ambiente físico e pelo enfraquecimento das relações socioprofissionais em termos da falta de integração, comunicação e cooperação entre os profissionais. Afirmam ainda que, o conjunto dessas características podem afetar na prestação de um atendimento de qualidade aos pacientes, além de exigir do profissional um esforço adicional para demonstrar capacidade de lidar com a realidade de sua ocupação e potencializar a vivência do sofrimento e a vulnerabilidade às doenças.

### **4.3 Síndrome de *Burnout* e a Despersonalização**

As enfermeiras apontaram que vivenciam muitas emoções no trabalho. As que foram mais ressaltadas por elas foram: amor, carinho, empatia com o paciente e com a família, cuidado profissional, respeito pelo paciente, responsabilidade em fazer o melhor pelo paciente, afeto,

solidariedade, humanidade, alegria, tristeza, ira pelo descaso em relação à saúde pública e falta de suporte e oportunidade aos cidadãos, revolta, frustração, dó, fragilidade e impotência, apoio ao paciente e seus familiares.

Aqui a gente experimenta todas as emoções. É a tristeza quando a gente ver uma situação difícil, uma morte. É raiva quando a gente ver o padraço botando fogo no menino. É alegria quando a gente vê uma criança que foi praticamente dada como morta e sai daqui andando, sorrindo e te dando um abraço. (E-8)

O profissionalismo foi a outra subcategoria presente nos relatos das entrevistadas. Ficou evidente que elas mesmo sentindo e se emocionando com as histórias dos pacientes, tem claro que precisam exercer suas funções, de modo a garantir a assistência adequada ao paciente, sem deixar que as emoções do momento interfiram nos procedimentos a serem realizados.

Eu não envolvo muito com o paciente, porque não dá para envolver né se não a gente adoce. O sentimento é só de relação profissional e paciente. Eu procuro não me envolver, não pegar o problema daquele paciente, não pegar aquilo ali para mim, só enquanto eu estou aqui mesmo. É só o profissional com o paciente, fazer meus planos de cuidado e pronto. (E-10)

Segundo Soboll (2012) a síndrome de *burnout* permite que as relações interpessoais, por mais “coisificadas” que sejam, continuem acontecendo, mantendo a realização da tarefa ocupacional dos profissionais de enfermagem. Nessas condições, o enfermeiro com síndrome do *burnout* consegue executar sua tarefa (apesar da diminuição da qualidade) e manter uma certa normalidade, esse profissional se desvincula emocionalmente dos outros e de si, minimizando o sofrimento provocado destas relações, possibilitando a continuação da realização de sua tarefa, porém sem um envolvimento pessoal no trabalho.

#### **4.4 Síndrome de *Burnout* e Baixa realização profissional**

As experiências vivenciadas pelas enfermeiras são paradoxais. Umam conseguem controlar as emoções exercendo a atividade de forma profissional, ou seja, não se envolvendo com o sofrimento do outro. Já outras enfermeiras não conseguem, mas não deixam de se envolver com a dor do outro porque se comovem e acabam se colocando no lugar daquele paciente. Não obstante, as enfermeiras continuam exercendo suas funções da forma como estão prescritas pela instituição, como indica o relato a seguir:

A gente tem que ter um filtro né, por que é cada história pior do que a outra. O contexto da queimadura por si só já é uma tragédia, e muitas vezes essa história vem seguida de outras piores. Não tem psicólogo para os pacientes, ainda mais então para os profissionais. Não tem, então a gente absorve isso sim. Muitas vezes a gente vai embora para casa chorando com as histórias que a gente vê aqui. (E-8)

Pereira (2017) explica que alguns fatores podem interferir sobre o indivíduo, como mediadores e atuar como protetores ou potencializadores no processo de adoecimento pela síndrome de *Burnout*. Desta forma pode-se compreender que alguns profissionais adoecem, enquanto outros conseguem lidar mais facilmente com os problemas diários. Por isso é importante considerar as crenças de auto eficácia pessoal, as experiências vivenciadas pelo indivíduo, as quais podem interferir em atitudes diante os estressores laborais.

A autora conclui em sua pesquisa que os resultados evidenciaram uma parcela significativa de profissionais que atuam no serviço de urgência e emergência e já estão acometidos pela Síndrome de *Burnout*. E ainda que um maior percentual de profissionais pode estar caminhando para o desenvolvimento da mesma, uma vez que apresentam altos níveis de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional (Pereira, 2017).

Na subcategoria reconhecimento no trabalho é possível identificar que existe duas situações: uma na qual existe um reconhecimento positivo por parte dos pacientes e seus familiares, chefia e pares, e outra onde as enfermeiras percebem que não há reconhecimento e valorização pelos serviços prestados. Em relação ao reconhecimento no trabalho, 60% das enfermeiras relataram que se acham reconhecidas, sendo que 70% desse reconhecimento é percebido por elas apenas pelo retorno positivo e satisfação dos pacientes e seus familiares com os cuidados recebidos das enfermeiras. Apenas 30% das entrevistadas relaram ter a percepção de reconhecimento por parte de seus pares, chefia e equipe técnica e uma não sabe se tem algum tipo de reconhecimento. O trecho abaixo exemplifica uma situação de falta de valorização das enfermeiras:

A gente é um faz-tudo, por que a gente tem que fazer um monte de coisa que não é da minha área. E eu acho um absurdo de como a gente é desvalorizado. Você virar para o enfermeiro e falar que ele vai dormir no chão, isso é desumano! Isso faz a gente se sentir desvalorizado, não tem satisfação profissional de trabalhar em um lugar, e deitar no chão, onde não tem lugar direito nem para guardar as coisas. (E-7)

A subcategoria relacionamento com a função diz respeito à execução de tarefas e funções que fogem do contexto da profissão da enfermagem. As enfermeiras relatam que são “faz tudo” e muitas vezes realizam coisas que não são de suas responsabilidades. Stacciarini e Tróccoli (2001) corroboram com essa afirmação, quando dizem que alguns componentes são conhecidos como ameaçadores ao meio ambiente ocupacional do enfermeiro, entre os quais o número reduzido de profissionais de enfermagem no atendimento em saúde, em relação ao excesso de atividades que eles executam, as dificuldades em delimitar os diferentes papéis

entre enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, e a falta de reconhecimento nítido e a valorização entre o público em geral de quem é o enfermeiro.

Todos os dias, sem tirar um, eu faço algo que não é minha função, todos os dias. Na verdade, todos nós enfermeiros assumimos funções que não são nossas aqui. Eu tenho que fazer a minha função e dos outros. Como é que você acha que eu desempenho isso tudo? Não é o mesmo esforço, eu tenho que fazer um esforço de às vezes 4 pessoas, para fazer o meu trabalho. (E-8)

No que diz respeito à subcategoria relacionamento com a profissão, 80% das enfermeiras entrevistadas já pensaram em desistir da profissão, dessas 40% pensaram em apenas da assistência. Em relação aos motivos que a fizeram pensar em desistir, os mais citados foram: baixos salários, pagamentos atrasados, muito trabalho, desvalorização, cansaço e estresse. 90% das enfermeiras consideraram que o salário que recebem é muito pouco, principalmente, segundo elas, pelo tanto de trabalho e funções que elas executam. Segundo Leiter e Maslach (1999), a remuneração insatisfatória torna o trabalho desmotivador e provoca desequilíbrio entre o indivíduo e o trabalho, fazendo que o trabalhador sofra desvalorização.

Eu tive momentos de comparar todo meu esforço o tanto que eu trabalho e o tanto de dinheiro que eu recebo, sinceramente, tem horas que dá tristeza de pensar assim: meu Deus, olha o tanto que eu trabalhei, tanto que eu me esforcei. E aí tem umas situações, como o Estado que está atrasando o pagamento, você não recebe o seu dinheiro na data certa, muitas vezes tem erros, você recebe menos de forma injusta e trabalha tanto. (E-1).

Ainda de acordo com as enfermeiras, a principal motivação para que elas continuem atuando na enfermagem é o paciente, 80% responderam que o que as motiva ainda trabalhar na profissão é saber que o paciente precisa do cuidado e assistência delas.

O paciente me motiva a não desistir, às vezes você olha à sua volta e quer fazer diferente do que você tem visto algumas pessoas fazer. O que me motiva é isso, contribuir para que a enfermagem melhore. Porque na enfermagem, infelizmente, se você for olhar, o salário, o mercado de trabalho as e condições de trabalho, você desanima. (E-3)

#### **4.5 Mecanismos de enfrentamento à exaustão no trabalho**

De acordo com os relatos obtidos na pesquisa, constatou-se que, para lidar com a exaustão no trabalho, as enfermeiras desenvolvem estratégias de regulação individuais e coletivas, foram ressaltadas as seguintes subcategorias: desenvolvimento profissional e intelectual, desconexão com o trabalho, apoio psicoterápico e médico, diálogo com os colegas de trabalho, atividade física, convívio familiar e espiritualidade.

Todas as entrevistadas consideram que obtiveram um crescimento profissional e intelectual ao longo da profissão, elas relatam ainda que algumas disciplinas vistas durante a formação e cursos que realizam até hoje auxiliam muito para minimizar a exaustão no trabalho e o enfrentamento ao convívio com as situações de relacionamento interpessoal e de lidar com a dor e o sofrimento do paciente.

Como estratégias de regulação coletiva, as enfermeiras contaram que buscam conversar sempre com os colegas de trabalho e dividir as situações de canso, estresse e desgaste emocional que enfrentam no trabalho, e ter momentos de distrações entre a equipe, conversar sobre outros assuntos também.

Tentar não focar nisso (cansaço e desgaste emocional) a gente até tem um radinho dentro do bloco, coloca uma musiquinha e tenta conversar sobre outros assuntos. Mas é isso que a gente usa para poder não afundar. Porque o clima já é pesado, você ficar falando só de coisas tristes, de como o paciente queimou, disso e daquilo, ninguém aguenta. A gente tenta outros meios para poder dar uma distraída. (E-4)

As enfermeiras relataram também que procuram se desconectar do trabalho, e utilizam essa estratégia como uma forma de evitar o adoecimento e minimizar os efeitos do desgaste com a profissão.

A gente tem que procurar ajudar e fazer o melhor aqui. Pois quando você vai embora acabou, você não tem que ficar levando os problemas do paciente para casa, para minha vida, porque senão a gente mistura tudo e não dá conta. (E-5)

De modo geral, foi comum observar a necessidade desses profissionais de buscar estratégias de regulação para se manterem equilibrados e diminuírem o sofrimento, evitando, assim, o adoecimento. Isso é percebido quando os fisioterapeutas alegam não querer misturar os problemas do trabalho com os de família, pois desejam esquecer, tirar o foco do trabalho quando estão de folga, fazer coisas que não estejam ligados ao seu trabalho, fazer atividades físicas, estarem com a família, ter momentos de lazer e espiritualidade.

Eu tento fazer coisas que me distraiam e não tem nada a ver com o hospital, ir ao clube, igreja, sair com amigos, coisas que me desestressam no geral, estar com minha família. Essas coisas mais básicas mesmo. Mas eu realmente me desconecto, é muito raro eu sair daqui e ficar pensando. Eu chego lá fora e quero fazer as coisas lá de fora, aqui fica tudo parado até o próximo dia que eu voltar. (E-3)

Maslach (2003) aponta que a exaustão leva os trabalhadores a se envolver em outras ações para distanciar seu emocional e cognitivamente de seu trabalho, presumivelmente como maneira de lidar com as demandas de trabalho. Silva (2013) conclui que em vivências desfavoráveis de trabalho trazem resultados negativos para o bem-estar do indivíduo. Sem

esquecer as características individuais, pode-se afirmar que o ambiente possui um papel importantíssimo para a saúde mental do profissional.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As enfermeiras que atuam neste setor do hospital enfrentam diariamente situações que as predis põem à exaustão e ao adoecimento. Em relação à Síndrome de *Burnout* observou-se um grande comprometimento físico, mental e psicológico das funcionárias. De forma geral, elas se sentem desvalorizadas e com grande sobrecarga de funções. Relataram experimentar muitas emoções no exercício de suas funções, devido principalmente ao fato de lidarem a todo momento com a dor do paciente, o sofrimento do paciente e seus familiares e a morte.

Ainda, há outros fatores que interferem no ambiente ocupacional, como o cansaço, dificuldades no relacionamento interpessoal com a equipe técnica, a baixa remuneração e atraso no pagamento dos salários, falta de descanso e o excesso de funções e atividades que não são inerentes à profissão da enfermagem. Tais elementos são apresentados nas pesquisas de Maslach e colaboradores (2001) como indicadores de *Burnout*. Assim, os dados apresentados e sua análise certificam que o grupo pesquisado se encontra propenso ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

A contribuição deste estudo para o meio acadêmico foi para a ampliação do conhecimento sobre o fenômeno Síndrome de *Burnout*, com abordagem qualitativa sob a perspectiva enfermeiros emergencialistas. O estudo apresentou como limitação, tratar-se de profissionais que atuam em um setor peculiar que é a UTQ (Unidade de Tratamento de Queimados) que possuem algumas características distintas de exigências, comprometimento emocional e assistência ao paciente. Outra limitação percebida é a escassez de produção científica a respeito desta categoria e de abordagem qualitativa.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, K. P. et al. Processo de trabalho em setor de emergência de hospital de grande porte: a visão dos trabalhadores de enfermagem. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, Fortaleza, v. 10, n. 4, p. 70-76, out/dez.2009.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70. 1997.

BARROS, Nereida Maria Guabiroba Coelho; HONÓRIO, Luiz Carlos. Riscos de adoecimento no trabalho de médicos e enfermeiros em um hospital regional mato-grossense. **Revista de Gestão**, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 21-39, jan/mar. 2015.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2002.

CARLOTTO, Mary Sandra. A relação profissional-paciente e a Síndrome de *Burnout*. **Revista de Psicologia**, v.7, n.17, p.7-20, Londrina, 2009.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. São Paulo: Prentice Hall.2007.

DIEHL, Astor Antônio. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall. 2004.

FRANÇA, Salomão Patrício de Souza; MARTINO, Milva Maria Figueiredo de; ANICETO, Edna Veríssimo dos Santos; SILVA, Lemoel Leandro. Preditores da síndrome de *burnout* em enfermeiros de serviços de urgência pré-hospitalar. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 25, n.1, p. 68-73, 2012.

JODAS, Denise Albieri; HADAD, Maria do Carmo Lourenço. Síndrome de *burnout* em trabalhadores de enfermagem de um pronto socorro de hospital universitário. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 22, n. 9, p. 192-197, 2009.

LAUTERT, Liana.; DAL PAI, Daiane. O trabalho em urgência e emergência e a relação com a saúde das profissionais de enfermagem. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v.16, n.3, p.439-444, mai/jun. 2008.

LEITER, Michael. P.; MASLACH, Christina. Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout. Source: **Journal of Health and Human Services Administration**, v. 21, n. 4, p. 472-489, SPRING, 1999.

LIMA JÚNIOR, José Humberto Viana; ÉSTHER, Angelo Brigato. Transições, prazer e dor no trabalho de enfermagem. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 20-30, jul./set. 2001.

MARTINS, Júlia Trevisan.; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz; BOBROFF, Maria Cristina Cescatto. Prazer e sofrimento no trabalho da equipe de enfermagem: reflexão à luz da psicodinâmica Dejouriana. **Revista Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 44, n.4, p.107-1111, 2010.

MASLACH, Christina. The client role in staff burn-out. **Journal of Social Issues**, v. 34, n. 4, p. 111-124, 1978.

MASLACH, Christina.; JACKSON, Susan. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behaviour**, v. 2, p.99-113, 1981.

MASLACH, Christina. Burnout: a multidimensional perspective. In: SCHAUFELI, W. B; MASLACH, C.; MAREK, T. (Eds.), **Professional burnout: recent developments in theory and research**. New York: Taylor & Francis, 1993.

MASLACH, Christina.; LEITER, Michael P. **The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it**. San Francisco, 1997.

MASLACH, Christina; GOLDBERG, Julie. Prevention of burnout: news perspectives. **Applied and Preventive Psychology**, v. 7, n. 1, p. 63-74, 1998.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar. B.; LEITER, Michael. B. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 5, n.1, p.397- 422, 2001.

MASLACH, Christina. Job Burnout: New directions in research and intervention. **Current Directions in Psychological Science**, v. 12, n. 5, p. 189-192, 2003.

MINAYO, Maria Cecília de S.; SANCHES, Odécio. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p.239-262, jul/set.1993.

PEREIRA, Sandra de Souza. **Variáveis mediadoras do burnout em profissionais de serviços de urgência e emergência: aplicabilidade do Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI- HSS)**. 2017.153 f. Tese (Doutorado) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017.

SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael. P.; MASLACH, Christina. Burnout: 35 years of research and practice. **Career Development International**, v. 14, n. 3, p. 204-220, 2009.

SILVA, Angela Maria Monteiro da; ALMEIDA, Gustavo de Oliveira. A relação do *burnout* com o comprometimento afetivo dos trabalhadores para com a empresa. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - PIBIC/UFRRJ. **Anais... ANPAD**, 2003.

SILVA, Maria Célia. **A síndrome de burnout e o trabalho de professores de uma escola pública mineira do ensino fundamental**. 2013. 105 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdades Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2013.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. A face oculta da síndrome do *burnout* nos profissionais de enfermagem: uma leitura a partir da psicodinâmica do trabalho. In: Encontro Anual da Associação Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração e Pesquisa, EnANPAD, Salvador. **Anais...** 2002.

STACCIARINI, Jeanne Marie; TRÓCCOLI, Bartholomeu. T. O estresse na atividade ocupacional do enfermeiro. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, v. 9, n. 2, p. 17-25, mar.2001.

## **BURNOUT: EVALUATION OF SYNDROME PROPENSION IN NURSES THAT WORK IN THE EMERGENCY AND EMERGENCY SERVICES OF A PUBLIC HOSPITAL IN BELO HORIZONTE**

***Abstract:** The aim of this article is to describe and analyze the propensity to Burnout syndrome in emergency nurses working in a public hospital in Belo Horizonte and the positioning of these professionals in relation to the dimensions of Burnout syndrome. The study approach was qualitative, using the case study method, in order to thoroughly investigate the possible propensity of Burnout syndrome in this category. Ten nursing professionals working at the Burn Care Unit (UTQ) were involved in the study. In relation to Burnout Syndrome, it was observed a great physical, mental and psychological impairment of the employees. In general, they feel devalued and with a great overload of functions. The main motivation for them to continue working in nursing is the patient, most answered that what motivates them to work in the profession is to know that patients need care and assistance. For the wear and tear at work, they use as regulatory mechanisms: professional and intellectual development, disconnection from work, psychotherapeutic and medical support, dialogue with co-workers, physical activity, family life and spirituality.*

***Keywords:** Burnout Syndrome. Urgency and Emergency. Nurses.*

---

---

## **O CENÁRIO DO TRABALHO DO POLICIAL MILITAR: ESPACIALIZAÇÃO E REFLEXOS NO ADOECIMENTO FUNCIONAL**

doi: 10.47930/1980-685X.2020.1111

**Martins, Wendel Exedito Batista**- [wendelbatista1995@gmail.com](mailto:wendelbatista1995@gmail.com)  
Universidade Federal de Viçosa, Departamento de Economia Doméstica.  
Av. Peter Henry Rolfs s/n – Campus Universitário  
CEP: 36570 000 – Viçosa – Minas Gerais – Brasil.

**LORETO, Maria das Dores Saraiva** – [dorinhasaraiva@hotmail.com](mailto:dorinhasaraiva@hotmail.com)  
Universidade Federal de Viçosa, Departamento de Economia Doméstica.  
Av. Peter Henry Rolfs s/n – Campus Universitário  
CEP: 36570 000 – Viçosa – Minas Gerais – Brasil

**Resumo:** *O presente artigo teve como objetivo caracterizar o cenário do trabalho, especificamente, a realidade vivenciada pelo policial militar, bem como as causas desse desempenho sobre o adoecimento funcional, examinando a espacialização das situações de mortes ocorridas no Brasil. Metodologicamente, foi feito uso da pesquisa bibliográfica e censitária, sendo os dados analisados pelo Software Grass gis 7.6.1, mostrados no formato de mapas. Resultados evidenciaram que o realidade de trabalho vivenciada pelo policial militar, em um ambiente de riscos, inseguranças e pressões, interfere em sua vida pessoal, com possibilidades de adoecimento e, inclusive, mortes, como reportadas pelos dados empíricos. Tal cenário demonstra a necessidade de políticas e programas voltados para essa classe profissional, como uma estratégia de mitigação dessas situações marcadas pela insatisfação, estresse, fragilidades e perdas,*

**Palavras-chave:** *Trabalho, Policial Militar, Espacialização, Adoecimento Funcional*

## 1 INTRODUÇÃO: PROBLEMATIZAÇÃO E JUSTIFICATIVA

Durante todo o processo de industrialização, o trabalho vem passando por grandes transformações e, com elas, o adoecimento no trabalho tem sido cada vez mais recorrente no Brasil e no mundo. As empresas funcionam visando basicamente os lucros, que podem ser um fator relevante para o aparecimento de adoecimento funcional.

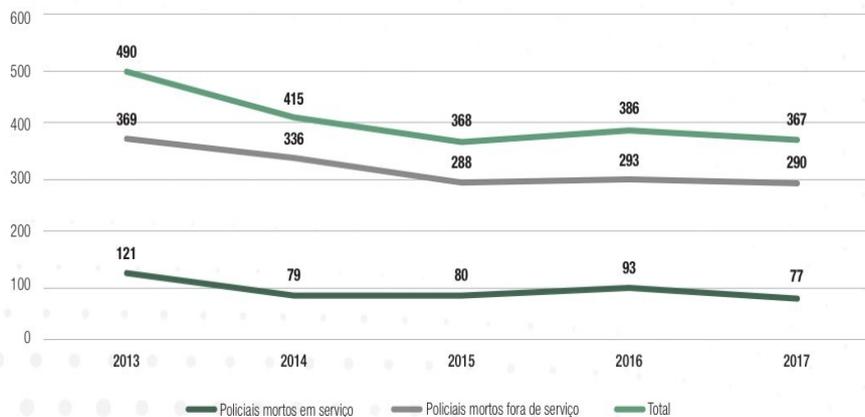
Essa situação não é diferente quando se pensa no trabalho realizado por policiais militares. Autores, como Ferreira (2009), Alves e Ferreira (2018), retratam como as condições de trabalho para essa classe profissional tem sido comprometida, no Brasil. A polícia tem atuado na base da força e do autoritarismo, aumentando as tensões e responsabilidades, além de ter que, muito da vezes, lidarem com chefes autoritários. Segundo os referidos autores, o ingresso à corporação é o momento mais difícil, pois, quanto menor a patente maiores serão as pressões a que podem ser submetidos; o que pode levar, inclusive, a situações de suicídios.

Miranda (2016) destaca o grande aumento de suicídios de policiais militares no Brasil, enfatizando que esses profissionais pensam na própria morte, como saída de uma rotina marcada pelo estresse, riscos e afastamento familiar. Acrescenta que o policial tem que conviver com crimes sombrios e perdas de colegas de trabalho.

Dados baseados no levantamento feito pelo Anuário Brasileiro de Segurança Pública, em 2016, foram registrado 437 mortes de policiais civis e militares, em todo o país, em confrontos ou fora do serviço, constatando, assim, um aumento de 17% do ano anterior. Já no Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2018 foi constatado 367 mortes de policiais civis e militares em todo o país, apresentando uma redução de 4,9%, o que ainda não deixa de ser um número alto, como pode ser visualizado no Gráfico 1, abaixo representado:

Gráfico 1- Evolução de Policiais e militares vítimas de homicídios, 2013 a 2017.

Policiais Civis e Militares vítimas de homicídio, em serviço e fora de serviço  
 Brasil – 2013-2017



Fonte: Anuário Brasileiro de Segurança Pública; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Fonte: Anuário Brasileiro de Segurança Pública. Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Esta situação de perdas representa um fator estressante da profissão que, segundo Miranda (2016), se interage de forma direta com o comportamento suicida, cuja taxa entre policiais militares é 3,25 da população masculina e 7,2 da população em geral. Como relata a referida autora, em uma pesquisa realizada pelo laboratório de análise da violência do Rio de Janeiro, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, foram entrevistados 224 policiais militares, sendo que 10% disseram ter tentado suicídio e 50% já pensaram em algum momento da vida. Tal cenário evidencia a importância do estudo sobre a temática em questão, considerando ser o trabalho uma atividade do cotidiano do cidadão, com reflexos na sociedade.

Para as autoras Miranda e Guimarães (2016), outros fatores estressantes da profissão policial em relação com sua vida privada são: uso de álcool, doença física e mental, idade elevada e aposentadoria iminente; sendo que tais fatores podem estar associados com o comportamento suicida nas organizações policiais.

Quando se trata dos fatores organizacionais, as referidas autoras acreditam que os comportamentos suicidas dos policiais estão ligados à insatisfação com a polícia, às relações de hierarquias com policiais de patentes mais altas, medos de investigações internas e pressões do seu ambiente social. Outros fatos destacados é que a relação entre os colegas de

trabalho, que também está ligada diretamente com o comportamento suicida nas organizações policiais.

Considera-se, também, que as grandes mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho têm dificultado e gerado novos desafios para os trabalhadores e estudiosos que estão inseridos nesse sistema; considerando que todas essas transformações podem estar refletindo na saúde mental dos trabalhadores. Ou seja, tem sido mais comum pessoas adoecerem em função do trabalho, pois os trabalhadores encontram-se cada vez mais pressionados com menos qualidade de vida.

Assim, a saúde mental dos trabalhadores tende a ficar ainda mais comprometida, principalmente, quando estes se deparam com chefes que apresentam comportamentos agressivos, que resultam em impactos negativos na vida do trabalhador; isto é, está cada vez mais comum supervisores apresentarem comportamentos abusivos com seus subordinados. Aspectos de supervisão abusiva é estudada por autores, como: Waldman (2018), Wang (2018), Hannah (2018) Owens (2018) e Balthazard (2018), entre outros.

Todas essas pressões vivenciadas pelo trabalho tendem a gerar um sentimento de insegurança no trabalhador trazendo prejuízos significativos para a vida do mesmo. Os autores Boswell (2014), Olson-Buchanan (2014) e Brad Harris (2014) abordam, como o sentimento de insegurança no trabalho prejudica a saúde mental, elevando o nível de estresse.

Outros aspectos relevantes para a saúde do trabalhador é a carga horária extensa de trabalho e a produtividade. É muito comum trabalhadores estarem submetidos a uma carga horária extensa, relacionando-a com uma maior produtividade. Autores, como Okazaki (2018), Nishi (2018), Susukida (2018), Inoue (2018), Shimazu (2018), Tsutsumi (2018) afirmam que não existe uma associação entre as duas variáveis; ou seja, uma longa jornada de trabalho não está associada com ter uma maior produtividade.

Em contrapartida, os autores Laethem (2018), Beckers (2018), Bloom (2018) e Kinnunen (2018) acreditam que trabalhos que apresentam uma perspectiva de desafios para os trabalhadores não trazem prejuízos para os mesmos, desde que, em seu tempo livre, eles saibam como aproveitar as oportunidades para restaurar todo estresse gerado pelo trabalho. Os supracitados autores afirmam que prejuízos no sono por acúmulo de trabalho estão associados com a falta de aproveitamento das oportunidades do cotidiano para uma restauração.

Um outro fator que se deve levar em consideração é a relação do trabalhador com a família. Pesquisadores, como Wayne (2017), Butts (2017), Casper (2017) e Allen (2017) defendem a ideia que o trabalhador deve estabelecer uma relação de equilíbrio com o trabalho e com a família. Outros autores, como Huang (2018), Shaffer (2018), Li (2018) e King (2018) também estudam a relação de trabalho e família.

Neto, Sequeira e Cardoso (2019) acreditam que as transformações na sociedade, com reflexos nas famílias trouxeram impactos importantes, mudando assim, as configurações e relações familiares. Atualmente, homens e mulheres desempenham papéis que fogem dos estereótipos que antes eram estabelecidos.

Para Voydanoff (2004) a relação entre família e trabalho pode se desenvolver de forma negativa, uma vez que, pode haver um impacto na conciliação do contexto laboral com a dinâmica familiar. Os autores Greenhaus e Beutell (1985) ressaltam a dificuldade de conciliar o trabalho com as necessidades da família, quando se passa muito tempo se dedicando ao trabalho, uma vez que, se ambas não estiverem em equilíbrio, é comum entrarem em conflito.

Souza et al (2011) enfatizam que as relações familiares tem sido foco dos estudiosos da área de saúde mental. Estes pesquisadores buscam estudar os desdobramentos da família induzidos pela alteração no funcionamento familiar, quando um dos integrantes apresenta algum problema de saúde, sendo físico ou psicológico. Os referidos autores destacam que o processo de avaliação do sistema familiar é complexo, uma vez que, existem diversos constructos que devem ser levado em consideração, como: o funcionamento familiar, o dinamismo que essa família apresenta, a satisfação, práticas e estilos parentais e o suporte familiar.

Assim, diante do exposto, objetivou-se caracterizar o cenário do trabalho e a realidade do trabalho do policial militar, bem como as causas dos possíveis reflexos sobre o adoecimento funcional, examinando a espacialização das situações de mortes ocorridas no Brasil.

## **2. METODOLOGIA**

Para alcançar os objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa quantiquantitativa, com um viés descritivo, examinando os mecanismos relacionados às mortes dos Policiais Militares por

estado, de acordo com Anuário Brasileiro de Segurança Pública. A pesquisa qualitativa envolve abordar como está o cenário brasileiro a respeito dos policiais, por meio de pesquisa bibliográfica; enquanto a pesquisa quantitativa buscou identificar o registro de mortes de Policiais Militares, publicada pelo Anuário Brasileiro de Segurança Pública.

Assim, para obter os dados qualitativos, foi necessário uma pesquisa bibliográfica, através de artigos, teses e dissertações, disponíveis em bases de dados, buscando entender como está o cenário brasileiro para a profissão de policial. Os dados quantitativos foram adquiridos, considerando os dados publicados pelo Anuário Brasileiro de Segurança Pública, nos anos de 2015 à 2018, que traz dados sobre o número de Policiais Militares mortos em confronto ou fora do trabalho.

Os procedimentos de análises dos dados passou pelas seguintes etapas: Revisão Bibliográfica e análise dos dados pelo Software *Grass gis 7.6.1*, mostrando, em forma de mapas, o aumento de mortes de policiais militares no Brasil.

### **3. Resultados e discussão**

#### **3.1. Cenário sobre o trabalho**

Para entender melhor o cenário do trabalho, Dejours (1987) perpassa pela história de fatos ocorridos na França, apontando alguns momentos importantes para o desenvolvimento dessa temática. Segundo o referido autor, o desenvolvimento do capitalismo industrial, com o crescimento da produção, ocasionou êxito rural e também concentração de novas populações urbanas. As condições de trabalho eram muito precárias, os trabalhadores tinha que fazer cerca de 16 horas de trabalho por dia, além do trabalho infantil ser comum. As condições salariais dos trabalhadores também não eram boas e, em muitos casos, não era suficiente nem para cobrir as necessidades básicas dos mesmos.

Dejours (1987) conta que a falta de higiene, promiscuidade, esgotamento físico, acidentes de trabalho, subalimentação constituíam outra situação problemática, pois, aumentava as condições de mortalidade. A gravidade da situação teve efeito no serviço militar em Amiens, por volta de 1830, onde existiam 153 inscritos das classes privilegiadas para selecionar 100 homens considerados aptos para o serviço militar, já na classe pobre eram 383 candidatos.

No que concerne à saúde em relação à classe operária do século XIX, Dejours (1987) enfatizava que a luta pela saúde seria a luta pela sobrevivência, consentia em viver para não morrer. As condições de trabalho, a intensidade das exigências de trabalho e de vida colocava em risco a própria mão de obra, mostrando riscos de sofrimento específico. Somente ao final do século é que foram criadas leis que contemplava a saúde dos trabalhadores. Essa época ficou marcada, a partir do ano de 1890 até o ano de 1910, quando foram criadas as leis: delegados de segurança, nas minas; lei sobre a higiene e a segurança dos trabalhadores da indústria; lei sobre acidentes de trabalho e indenização; aposentadoria dos mineiros; aposentadoria para o conjunto de trabalhadores após 65 anos (segundo os sindicatos, a maioria dos franceses não chegava a essa fase de idade).

Já no final do século XX, na década de 1980, o mundo do trabalho começou a passar por grandes transformações. Antunes (2009) acredita que as mudanças ocorreram nas formas de inserção na estrutura produtiva. Devido a isso, houveram impactos na classe-que-vive-do-trabalho. Para o referido autor, são os homens e as mulheres, produtivos ou improdutivos, que são obrigados a vender sua força de trabalho, na cidade ou no campo, em troca de salário. Estas transformações fizeram com que os trabalhadores tivessem que se ajustar a um novo perfil de trabalho. Houve, nessa época, um avanço significativo da tecnologia, automação, robótica e microeletrônica. Contudo, os trabalhadores se viram frente a novos processo de trabalho, que se caracterizava pela especialização produtiva e não mais a produção em série e de massa, sendo preciso buscar por novos padrões de busca de produtividade e novas formas de produção que se adequasse ao novo modelo de mercado.

Assim, o universo do trabalho está em constantes mudanças ao longo do tempo. Antunes (2006) ressalta que a classe operária industrial tradicional tem apresentado uma diminuição e, em contrapartida, houve um aumento considerável do trabalho assalariado. Com as transformações que vem acontecendo no mundo do trabalho, a tendência é que o mercado de trabalho elimine cada vez mais o número de trabalhadores centrais e abra espaço para uma mão de obra que possa entrar e sair facilmente sem que gere custos para a empresa.

Para compreender essa dinâmica no mundo do trabalho e como o ser humano é visto nesse universo, foi adotada a definição de trabalho criada por Dejours (2005, p.43), ao afirmar que o trabalho é uma “atividade útil coordenada”; isto é, “o trabalho é uma atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, uma tarefa utilitária, não pode ser obtido pela execução estrita da organização prescrita”.

Para Dejours (2005) existem conceitos que caracterizam o trabalhar a partir da definição citada acima, como: a) o real: a tarefa não pode ser realizada por uma execução rigorosa prescrita; b) a dimensão humana do trabalho: o que precisa ser ajustado, rearranjado, imaginado, inventado, acrescentado, para considerar o real do trabalho, bem como, sem inovação, engajamento da inteligência humana, execução mecânica estrita das prescrições, que levam o trabalho ao que o autor nomeia como greve do zelo, sendo que, nessas condições, nenhum trabalho funciona como deveria.

### ***3.2. Realidade do trabalho do policial militar***

A polícia Militar no Brasil se originou de corporações modernas da Europa ocidental, entre o século XVIII e XIX, com o propósito de servir o estado mantendo a segurança pública, garantindo os direitos em um seguimento de autoridade e controlando na época pessoas escravocratas e elitistas. Devido ao processo de repressão, a sociedade criou uma visão negativa da polícia, materializada em preconceitos, que perpassam para os dias atuais. Depois do regime militar, nos anos 1964 a 1965, a polícia passou a ser vista como importante para o processo da construção democrática e objeto de estudos das ciências sociais (FERREIRA, 2009).

No caso do trabalho do policial militar, é preciso entender sobre o trabalho no setor público, que, segundo Braverman (1975), é um setor que vive em função do capital tanto quanto o trabalho industrial, visto que, as relações de trabalho estão em um contexto que predominam a subordinação, autoridade, a submissão e a exploração. Os trabalhadores do setor público podem ter algumas vantagens, mas também podem sofrer com as desvantagens do proletariado; ou seja, o trabalhador desse serviço vende sua capacidade de trabalhar para o serviço público.

O trabalho no serviço público tem peculiaridades específicas. O autor Offe (1994) chama a atenção para a dificuldade de planejamento de custo e benefício, já que a resposta está relacionada às necessidades da população. Uma outra característica apresentada pelo autor é a incerteza ao que é necessário; ao que seria o melhor atendimento ao público e ao melhor momento para executar uma atividade frente a necessidade do cliente. Nesse sentido, ele destaca que o serviço de segurança pública conta com dados menos precisos que um empresário industrial para fazer os planejamentos de trabalho.

Além disso, é preciso conhecer como funciona a instituição militar, pois ela tem características próprias e com regras que precisam ser expressamente seguidas pelos policiais.

Ao que se refere à instituição militar, Ferreira (2009) enfatiza que a saúde dos policiais militares tem pouca visibilidade nas organizações internas em que trabalham; no entanto, a classe trabalhadora faz parte do serviço público estadual e são contemplados por legislações específicas. As suas atividades de trabalho são consideradas diferentes dos demais servidores públicos, uma vez que a profissão apresenta situações diversas, devido aos riscos que são expostos diariamente, comprometendo a saúde e a vida dos agentes.

De acordo com Alves e Vieira (2018), a profissão do Policial Militar tem como principal objetivo combater a criminalidade e, devido a isso, está inserida em um sistema de selvageria, que faz do trabalho um ambiente totalmente perigoso para a saúde física e psicológica. Pertence ao estado e tem como função principal manter a ordem pública. Conforme os referidos autores, ser um policial passou ser algo desanimador, pois a profissão tem um péssimo salário e uma pressão muito grande, contribuindo significativamente para o adoecimento profissional. As características de um policial são: inteligência, rapidez, tranquilidade, autoritarismo, resistência e devem estar sempre em treinamento.

Assim, a formação policial militar segue um padrão condicionada de forma inteiramente rigorosa e fechada em um modelo militar profissionalizante, das quais, as regras são regidas em um regulamento que uniformiza todo o processo pedagógico da formação do policial militar, (SA 2002).

Dessa forma, durante a formação do policial militar, os alunos passam por uma fase chamada de “liminaridade”; ou seja, Turner (1974) diz que o policial em formação é submetido a uma “supressão temporária de hierarquia”, que tem como objetivo ensinar os alunos que é preciso sofrer para conseguir status superior. Nesse sentido, Silva (2002) vai dizer que é uma fase de “desculturamento”, quando as instituições da polícia militar são vistas em sua totalidade, assim, quando se há necessidades de cortar os vínculos sociais que antes tinham para se ter uma formação na polícia militar. Goffman (2007) vai chamar de “mortificação do eu”, o que implica que os mitos e as regras sejam adaptadores para uma nova cultura institucional.

Contudo, França e Gomes (2015) acreditam que as crenças formadas e institucionalizadas servem de bases para os policiais se organizarem de forma sistêmica e subjetiva. Entretanto, por repressão de suas ideias, o policial é forçado acreditar que o sofrimento físico e

psicológico é necessário para a formação policial. Nesse sentido, para os autores citados, a pedagogia militarista reforça o sofrimento, como forma de conquista do universo masculino.

Dentro dessa linha de pensamento, Alves e Vieira (2018) ressaltam que o momento mais difícil e estressante na polícia é o ingresso, pois, é quando o policial é julgado e pressionado para obter resultados, fazendo com que seu emocional fique comprometido. É bem comum na profissão, profissionais apresentarem problemas psicológicos e, fruto desses, passarem a ter uso abusivo de álcool, depressão e, até mesmo, problemas de saúde física. O suicídio é um outro fator comum na profissão, que tende a ocorrer em pontos altos de tensões de trabalho.

Além disso, ao empregar sua força de trabalho, o trabalhador submete-se, muitas vezes, à precarização de suas condições e trabalho, sofrendo flagelo de mente e corpo. A precarização manifesta-se através de baixos salários, intensificação da jornada de trabalho, além da exposição a perigos diversos, sejam eles químicos ou físicos. (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO, 1943).

### ***3.3. Reflexos do trabalho: adoecimento funcional***

Para tratar do adoecimento no trabalho de policiais e todas as suas interfaces no contexto de trabalho, os autores Alves e Vieira (2018) publicou o artigo “A influência da saúde mental e física do policial militar na qualidade de sua prestação de serviços à comunidade”. Neste artigo foi pesquisado as condições de trabalho do policial. Os autores destacaram a importância do trabalho policial para a sociedade em geral, como fundamental para a segurança pública no Brasil, assim como, os riscos que o policial é submetido na sua profissão; sendo que tais riscos podem estar associados com os problemas de saúde psíquica dos agentes, pois, diariamente, é necessário um preparo físico e psicológico para a atuação. Contudo, tais riscos interferem na qualidade de vida dos policiais militares, configurando um desequilíbrio emocional que, na maioria dos casos, resulta no afastamento do policial. Além dos riscos, como citado acima, outras questões, como a pressão social, pressão de trabalho, salário e a cultura rigorosa da instituição, são discutidos como problemas que acarretam o adoecimento de policiais.

Por sua vez, a autora Ferreira (2009) pesquisou sobre as condições de saúde e de trabalho do policial militar, em uma tese de doutorado em saúde pública, tendo como tema: “Condições de saúde de trabalho e modos de vida de policiais militares: estudo de caso na cidade de Recife- PE”, associando que aqueles profissionais, que vivem uma complexa jornada de

trabalho, apresentavam um desgaste em sua saúde. Este artigo analisou as condições de saúde dos policiais militares e chegou à conclusão de que o excesso na carga de trabalho, a falta de exercício físico e a frequência de envolvimento em conflitos deixavam a saúde do policial em total vulnerabilidade.

Por outro lado, sobre o estilo de vida saudável dos policiais militares, Ferreira (2009) compreendeu que a adoção de estilos de vida saudáveis é de suma importância para a prevenção de doenças, assim como, para a promoção do bem-estar e qualidade de vida. Porém para a autora, ter um estilo de vida saudável não depende somente de uma escolha individual, pois, o sujeito precisa considerar determinantes sociais, culturais e econômicos, dados que o mundo do trabalho está configurado em um sistema complexo, desse modo, a saúde do trabalhador deve estar em destaque para que possa monitorar os impactos das grandes mudanças que tem ocorrido (FERREIRA, 2009).

Nesse aspecto da saúde do trabalhador, Delcor (2004) acredita que a organização e a gestão são as responsáveis pelo controle do processo saúde-doença, uma vez que é a partir deles que os trabalhadores são submetidos a situações de vulnerabilidade à saúde, riscos e até mortes, bem como são quem criam o sentido de trabalho, proporcionando, assim, possibilidades ou contração, sofrimento ou crescimento.

Para uma possível explicação das causas que levam ao processo de adoecimento no trabalho, foi realizada uma varredura teórica, com o objetivo de identificar abordagens que melhor explicassem a temática, pressupondo-se quatro linhas de seguimento, com base nos autores pesquisados:

**a) Supervisão abusiva relacionada ao narcisismo.**

De acordo com os autores Waldman (2018), Wang (2018), Hannah (2018) Owens (2018) e Balthazard (2018), as características que antecedem a supervisão abusiva são inteligência emocional, senso de poder e comportamentos maquiavélicos, relacionados com o narcisismo, porque apresenta um comportamento extremamente grosseiro e irrealista, fazendo conexões com a hostilidade.

**b) Insegurança no trabalho e respostas adaptativas.**

Para os autores Boswell (2014), Olson-Buchanan (2014) e Brad Harris (2014), a insegurança no trabalho é uma condição negativa que provoca nos trabalhadores respostas adaptativas que estão inteiramente relacionadas com o estresse.

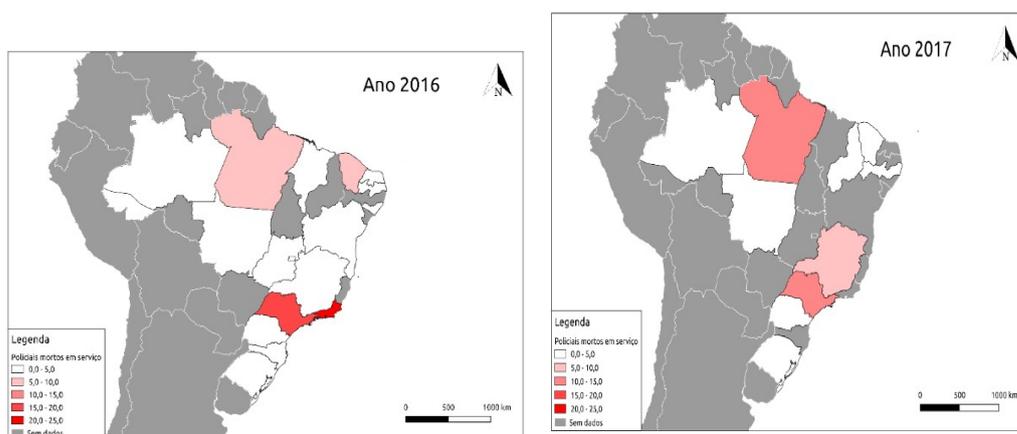
c) Demandas de desafios e exigências.

Segundo pesquisadores, como Laethem (2018), Beckers (2018), Bloom (2018) e Kinnunen (2018), as demandas de trabalho são desafiadoras quando associadas a uma recompensa. Já as exigências refere-se a fatores estressantes, como estar submetido a muito tempo em uma situação de insegurança no trabalho.

### ***3.4. Espacialização de mortes de policiais no Brasil***

De acordo com os dados do Anuário Brasileiro de Segurança Pública, foi possível observar a espacialização de mortes de policiais no Brasil, por estado. No ano de 2016, é possível observar aumento nos estados de São Paulo, Pará, Rio de Janeiro e Ceará; enquanto, no ano de 2017, os estados Pará e São Paulo continuaram tendo um alto índice de mortes de Policiais, e, no respectivo ano, o estado de Minas Gerais aparece apresentando dados elevados de mortes, sendo que Ceará apresenta uma diminuição em comparação ao ano anterior. Tais dados podem ser observados nos mapas abaixo, conforme Figura 1:

**Figura 1-Espacialização de Mortes de policiais no Brasil, por estados, 2016/2017.**



Fonte: Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2016/2017)

No ano de 2018, foi possível observar que o número de estados brasileiros que apresentaram dados ao Anuário de Segurança Pública é muito pequeno, o que dificultou ter resultados reais para o respectivo ano. Contudo, pode-se visualizar que o Estado de São Paulo está sempre

apresentando números preocupantes em relação a mortes de policiais militares, como demonstram os dados da Figura 2, no mapa abaixo:

Figura 2-Espacialização de Mortes de policiais no Brasil, por estados, 2018



Fonte: Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2018).

## CONCLUSÕES

Pela pesquisa bibliográfica, pode-se concluir que a realidade do trabalho desempenhado e sua formação podem contribuir para que os policiais sofram constantes pressões em seu ambiente de trabalho, com reflexos sobre o adoecimento funcional. Além disso, a instituição militar apresenta características tradicionais muito rigorosas, o que interfere de forma direta na vida do policial.

A espacialização dos dados de mortes de policiais no Brasil demonstra a insegurança e as situações de risco vivenciadas pelos policiais em seu ambiente de trabalho, principalmente do Estado de São Paulo; embora haja uma limitação de informações do Anuário Brasileiro de Segurança Pública, para uma análise mais apurada desse fenômeno no âmbito nacional.

## *Agradecimentos*

Neste trabalho se agradece o apoio recebido da CAPES e FAPEMIG, para o desenvolvimento de pesquisas na Universidade Federal de Viçosa/MG, nas pessoas dos autores do artigo em questão.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, L., VIEIRA, A. **A influência da saúde mental e física do policial militar na qualidade de sua prestação de serviço à comunidade.** Goiás: Academia da Polícia Militar de Goiás CAPM, Março 2018.
- ANTUNES, R.L.C. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** 2ª edição (10ª reimpr. rev. e ampl). São Paulo, SP: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo (org) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho.** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho, 11ª edição, São Paulo, SP: Cortez, Caminas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.
- BOSWELL, W, OLSON-BUCHANAN, J, BRAD HARRIS. I cannot afford to have a life: employee adaptation to feelings of job insecurity. **Personnel Psychology.** v.67, p. 887-915. 2014.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943).** 45ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.
- BRASIL. **Ministério da Saúde (1953).** Portaria de Nº 1823, de 23 de agosto de 2012.
- BRAVERMAN, H. **Labor and Monopoly Capital: the degradation of work in the Twentieth Century.** New York: Monthly Review Press, 1975.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez; Oboré. 1987.
- DELCOR, N.S. et al. Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública,** Rio de Janeiro, v.20, n.1, p.187-196, jan./fev. 2004.
- FERREIRA, Daniela Karina da Silva. **Condições de saúde de trabalho e modos de vida de policiais militares: estudo de caso na cidade do Recife-PE.** 2009, 202f Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães, Fundação Oswaldo Cruz, Recife, 2009.
- FORUM DE SEGURANÇA PÚBLICA. **12º Anuário de Brasileiro de Segurança Pública.** 2018. Disponível: <http://www.forumseguranca.org.br> Acesso: 10 out.2019.
- FRANÇA, F. G; GOMES, J.L.F. “Se não aguentar, corra!”: Um estudo sobre a pedagogia do sofrimento em um curso policial militar. **Rev. bras. segur. pública** | São Paulo v. 9, n. 2, 142-159, Ago/Set 2015.
- GOFFMAN, Erving. **Manicômios, prisões e conventos.** São Paulo: Perspectiva, 2007.
- GREENHAUS, J. H., & Beutell, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review,** v.10, n. 1, p. 76-88. 1985.

LAETHEM.M, BECKERS.D, BLOOM.J, SIANOJA.M, KINNUNEN.U; Challenge and hindrance demands in relation to self-reported job performance and the role of restoration, sleep quality, and affective rumination. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. v.92, p.225–254. 2019.

MIRANDA, D; GUIMARÃES, T. O suicídio policial: O que sabemos?. **DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, v.9, n.1, p.1-18,2016.

NETO, Mário Jorge Batista; SEQUEIRA, Joana Orientadora; CARDOSO, Ilda Massano Orientadora. **Funcionamento Familiar e Conflito Trabalho–Família: estudo com enfermeiros, professores e outros profissionais**. 2019. 52f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica). ISMT. 2019.

OFFE, C. **Capitalismo Desorganizado**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

OKAZAKI E, NISHI D, SUSUKIDA R, INOUE A, SHIMAZU A, TSUTSUMI A. Association between working hours, work engagement, and work productivity in employees: A cross-sectional study of the Japanese Study of Health, Occupation, and Psychosocial Factors Relates Equity. **J Occup Health**.v.61, p.182–188, 2019.

SÁ, Leonardo Damasceno de. **Os filhos do Estado: auto-imagem e disciplina na formação dos oficiais da Polícia Militar do Ceará**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, Núcleo de Antropologia da Política/UFRJ, 2002.

SILVA, Agnaldo José da. **Praça Velho: um estudo sobre o processo de socialização policial militar**. 2002, 123f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia.

SOUZA, Joseane de et al. Avaliação do funcionamento familiar no contexto da saúde mental. **Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)**, v. 38, n. 6, p. 254-259, 2011.

TURNER, Victor. **O processo ritual: estrutura e anti-estrutura**. Petrópolis: Vozes, 1974.

VOYDANOFF, P. The effects of work demands and resources on work-family conflict and facilitation. **Journal of Marriage and the Family**, 66, p. 398-412. 2004.

WALDMAN D A; WANG, D; HANNAH, S.T; OWENS, B.P; BALTHAZARD PA. Psychological and neurological predictors of abusive supervision. **Personnel Psychology**. v.71, p.399–421. 2018.

WAYNE. J; BUTTS. M; CASPER.W; ALLEN.T. in search of balance: a conceptual and empirical integration of multiple meanings of work–family balance. **Personnel psychology**. v.70, p.167–210. 2017.

YOUG, M.; DULEWICZ, V. A model of command, leadership and management competency in the British Royal Navy. **Leadership & Organization Development Journal**. v. 26, n. 3, p. 228-241, 2003.

## **THE MILITARY POLICE WORK SCENARIO: SPATIALIZATION AND REFLECTIONS IN FUNCTIONAL DISEASE**

***Abstract:** This article aimed to characterize the work scenario, specifically, the reality experienced by the military police, as well as the causes of this performance on functional illness, examining the spatialization of death situations in Brazil. Methodologically, bibliographic and census research was used, the data being analyzed by the Grass gis 7.6.1 software, shown in the map format. Results showed that the reality of work experienced by the military police, in an environment of risks, insecurities and pressures, interferes in his personal life, with the possibility of illness and even death, as reported by the empirical data. This scenario demonstrates the need for policies and programs aimed at this professional class, as a strategy to mitigate these situations marked by dissatisfaction, stress, weaknesses and losses.*

***Keywords:** Work, Military Police, Spatialization, Functional Illness*

---

---

Apresentação em Pôster

**PROMOÇÃO DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE  
LABORAL PARA TRABALHADORES COM DIVERSIDADE  
FUNCIONAL: PROJETO FUNED+**

**FRANCO, Leandro de Moraes<sup>1</sup>** – leandro.franco@sga.pucminas.br  
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Faculdade de Psicologia  
Rua Dom José Gaspar, 500 – Coração Eucarístico  
30535-901 – Belo Horizonte – Minas Gerais – Brasil

**GONTIJO, Roberto Alexandre Braga<sup>2</sup>** – roberto.gontjo@funed.mg.gov.br  
Fundação Ezequiel Dias, Divisão de Gestão de Pessoas, Serviço de Humanização  
Rua Conde Pereira Carneiro, 80 – Nova Gameleira  
30510-010 – Belo Horizonte – Minas Gerais – Brasil

**RESENDE, Carolina Costa<sup>3</sup>** – carolinaresende.psi@gmail.com  
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Faculdade de Psicologia  
Rua Dom José Gaspar, 500 – Coração Eucarístico  
30535-901 – Belo Horizonte – Minas Gerais – Brasil

***Resumo:** O trabalho apresenta o desenvolvimento do Projeto de pesquisa e intervenção “Funed +”, fruto de uma parceria entre a Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e a Fundação Ezequiel Dias (Funed), órgão público da administração indireta do Estado de Minas Gerais, que integra a rede estadual de saúde. O objetivo geral desse Projeto é identificar e mapear a condição geral do trabalhador com deficiência na instituição e implantar ações inclusivas de qualidade de vida e promoção da saúde do trabalhador. A metodologia pautou-se em modelo de pesquisa-intervenção, como forma de conciliar a pesquisa e a criação de um banco de dados com ações de sensibilização, formação e gestão de pessoas com deficiência. Dessa forma, propõem-se quatro etapas, com diferentes técnicas de geração de dados: evento de sensibilização, acolhimento e aplicação de escalas, observação participante e oficinas de grupo. Inicialmente, mapeou-se o quadro de funcionários com algum tipo de deficiência e foram aplicadas duas escalas que medem a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho (WHOQOL100 e QWLQ78). Cada um dos atuais participantes do Projeto foi acolhido pela equipe do Serviço de Humanização da Funed, orientado sobre os objetivos e métodos da pesquisa, submetidos às escalas mencionadas e receberam a devolutiva individual. Os resultados parciais apontam dados importantes sobre demandas de promoção da saúde e de*

<sup>1</sup> Graduando em Psicologia (PUC MG). Estagiário da Funed.

<sup>2</sup> Mestre em Engenharia de Produção e graduado em Psicologia (UFMG). Analista e Pesquisador da Funed.

<sup>3</sup> Doutora em Psicologia (PUC MG). Docente Adjunto da PUC Minas.

*acessibilidade integral (incluindo aspectos psicossociais) entre pessoas com diversidade funcional na instituição. Por fim, afirma-se o caráter interdisciplinar do Projeto como fator fundamental para sua efetividade.*

**Palavras-chave:** *Pessoa com deficiência. Diversidade funcional. Saúde do trabalhador.*

## **1 INTRODUÇÃO**

O propósito deste trabalho é apresentar o desenvolvimento do Projeto de pesquisa e intervenção “Funed +”, fruto de uma parceria entre a Rede Incluir, da Pró-reitoria de Extensão da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), e o Serviço de Humanização da Fundação Ezequiel Fias (Funed). Esse Projeto está voltado à gestão inclusiva de pessoas com deficiência (PCD) em uma organização do setor público e à promoção de ações de saúde e qualidade de vida no trabalho que considerem a diversidade funcional no ambiente de trabalho.

A Organização Mundial de Saúde por meio da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) define deficiência como “uma interação dinâmica entre problemas de saúde e fatores contextuais, tanto pessoais quanto ambientais”, um modelo biopsicossocial. Nas últimas décadas os movimentos ligados aos direitos das pessoas com deficiência têm obtido conquistas no campo jurídico e trabalhista, além da luta contra o preconceito.

### **1.1 Fundação Ezequiel Dias**

A Funed, instituição fundada em 1907, é um órgão público da administração indireta do Estado de Minas Gerais, que integra a rede estadual de saúde. Presta serviços para o Sistema Único de Saúde (SUS), tais como: produção industrial de medicamentos, soros e vacinas, exames laboratoriais para a vigilância sanitária e epidemiológica e produção de pesquisa.

A Funed conta com, aproximadamente, 1100 trabalhadores e colaboradores em seu quadro de pessoal, entre servidores efetivos, terceirizados, contratados, recrutamento amplo, estagiários e bolsistas. A Divisão de Gestão de Pessoas da Fundação – área responsável pelo

RH – dispõe de um Serviço de Humanização, dedicado à realização de ações de acompanhamento funcional de trabalhadores, projetos de inovação e ações de promoção da saúde, bem-estar e direitos humanos, dentre elas, destaca-se o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT.

O PQVT da Funed foi implementado em 2011 e, desde 2013, está regulamentado por meio de portaria própria. O programa fundamenta-se pelos princípios e diretrizes da Política Nacional de Humanização (HumanizaSUS), criada em 2003 pelo Ministério da Saúde.

## **1.2 Objetivos**

Identificar e mapear a condição geral do trabalhador com deficiência na Fundação Ezequiel Dias e implantar o projeto inclusivo FUNED +, considerando os seguintes objetivos específicos: realizar levantamento sobre a qualidade de vida dos funcionários PCD; pesquisar sua percepção em relação ao trabalho realizado na instituição; levantar informações sobre as relações interpessoais, sofrimento mental, ergonomia e acessibilidade dentro do ambiente laboral; auxiliar na formação de um banco de dados da instituição; oferecer ações diferenciadas sobre diversidade funcional a fim de promover a saúde e bem-estar do trabalhador da Funed, desenvolver potencialidades no desempenho de suas atividades e funções.

## **2 MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Dimensões de Acessibilidade**

Segundo Sasaki (1997), a inclusão diz respeito a um processo de adaptação pela sociedade de forma a dar condições às pessoas com deficiência, para que estas assumam seus papéis na comunidade. Todas as PCD possuem o direito de acesso à saúde, ao lazer, à educação, ao trabalho, a ter uma vida digna, direitos já consolidados e garantidos pela Constituição Federal. O impedimento de terem acesso a essas áreas básicas afetam na inserção social, evolução de uma vida saudável e de uma sociedade verdadeiramente inclusiva, não somente inclusiva no contexto legal, como aponta Nonato (2011).

A Lei nº 10.098/2000, no art. 2º, I, conceitua acessibilidade como a “possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e

equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida”, no entanto, é observado que em diversos ambientes, tanto públicos quanto privados, ainda existem barreiras dificultando a acessibilidade.

De acordo com Sasaki (1997), a acessibilidade não se restringe somente ao espaço físico, assim propôs um modelo de acessibilidade baseado em seis dimensões:

- Acessibilidade arquitetônica: no qual os ambientes físicos não apresentam barreiras que impossibilitam o acesso da PCD.
- Acessibilidade comunicacional: não existem barreiras na comunicação escrita, virtual e interpessoal, assim como a inclusão de textos com letras ampliadas, textos em Braille, acessibilidade digital, dentre outros.
- Acessibilidade atitudinal: não existem barreiras na convivência. Um exemplo seria a eliminação de preconceitos e discriminações, presentes no mercado de trabalho, por meio de conscientização e sensibilização dos colegas de trabalho.
- Acessibilidade programática: não existem barreiras invisíveis presentes em normas, leis, políticas públicas e qualquer tipo de peça escrita.
- Acessibilidade metodológica: não existem barreiras para acesso às técnicas e métodos no ambiente de trabalho, por exemplo.
- Acessibilidade instrumental: Não existem barreiras nos instrumentos de estudos, como exemplo a adaptação de instrumentos laborais para a utilização do PCD.

Ainda se referindo ao autor, para que uma instituição seja inclusiva e melhore a qualidade de vida de seus funcionários, é necessário que se respeite e cumpra as seis dimensões da acessibilidade.

## **2.2 Qualidade de vida (QV)**

Na elaboração do instrumento de avaliação da Organização Mundial da Saúde, foi adotado o seguinte conceito de QV, contemplando uma perspectiva transcultural e internacional: “é a percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (THE WHOQOL GROUP, p. 1405, 1995).

Reis Júnior (2008) aponta três concepções para QV, estruturadas nos pensamentos e ações de cada indivíduo, são elas: “de natureza biomédica, relacionada à saúde; de natureza comportamental, relacionada a estilos, hábitos e opções de vida; e de natureza social e governamental, relacionada à participação dos indivíduos e ações de cidadania (p. 20)”.

Para mensuração da qualidade de vida, o World Health Organization Quality of Life (WHOQOL), produzido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), é um instrumento frequentemente utilizado devido sua ampla definição que abrange a complexidade do construto e relaciona o contexto com aspectos físicos, psicológicos, nível de independência, relações sociais e crenças pessoais (FLECK, 2000, p. 34).

O WHOQOL-100 é composto por cem perguntas, divididas em seis áreas de domínio: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais. Os domínios são divididos em vinte e quatro facetas, cada faceta tem quatro perguntas. As perguntas são respondidas baseadas em uma escala tipo Likert de intensidade, capacidade, frequência e avaliação.

### **2.3 Qualidade de vida no trabalho (QVT)**

Existem diferentes definições de qualidade de vida no trabalho (QVT). Segundo Limongi-França (1997), QVT é:

[...] o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa (LIMONGI-FRANÇA, 1997, p. 80).

Para mensurar a QVT, o questionário Quality of Working Life Questionnaire (QWLQ-78) é frequentemente utilizado pelos pesquisadores, devido sua similaridade metodológica

transcultural e internacional com o WHOQOL-100 (REIS JÚNIOR, 2008, p. 57). O QWLQ-78 é composto de setenta e oito perguntas, organizadas em quatro domínios: físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional; as escalas de respostas são do tipo *Likert*.

### 3 METODOLOGIA

Em fevereiro de 2019, a Funed, por meio do seu Serviço de Humanização, entrou em contato com a equipe da Rede Incluir, da Pró-reitoria de Extensão (PROEX) da PUC Minas. Na ocasião, foi apresentada a demanda de realizar um levantamento a respeito da qualidade de vida no trabalho vivenciada por seus funcionários com diversidade funcional. Além desse mapeamento, foi demandado também uma intervenção da equipe do Rede Incluir voltada para sensibilização e esclarecimento dos funcionários e gestores da instituição no que se refere aos processos de inclusão e acessibilidade.

Diante desse contexto, o projeto “Funed +” foi elaborado pautado na metodologia da pesquisa-intervenção como forma de conciliar a pesquisa e geração de um banco de dados com ações de sensibilização, formação e gestão de pessoas com deficiência. Segundo Thiollent (2004, p. 8) a pesquisa intervenção tem o objetivo principal de oferecer aos participantes e pesquisadores meios eficazes de solução dos problemas vivenciados.

É importante destacar ainda que, para suprir todos os objetivos do projeto, a pesquisa (em andamento) requer pontos quantitativos e qualitativos. Tais métodos não se opõem, ao contrário, eles se completam e possibilitam uma coleta de dados mais ampla sobre a realidade estudada, minimizando eventuais dicotomias (MINAYO, 2007).

A intervenção está sendo estruturada em quatro etapas, com técnicas de coleta de dados diferentes em cada etapa. A primeira corresponde a um evento na sede da Funed voltado à sensibilização e divulgação quanto à necessidade de inclusão e sobre diversidade funcional entre os funcionários e gestores da instituição.

Um levantamento está sendo feito na segunda etapa, inicialmente, a partir de um questionário próprio e por meio de dados fornecidos pelo Serviço de Pessoas, a fim de quantificar o número de funcionários PCD ativos (concursados, terceirizados, etc), o nível de diversidade existente (gênero, escolaridade, cargo, etc), entre outros aspectos. Além disso, as escalas que medem a qualidade de vida (QV) e a qualidade de vida no trabalho (QVT), WHOQOL100 e

QWLQ78, respectivamente, estão sendo aplicados em todos os funcionários PCD da instituição, que se dispuseram a participar do Projeto. As informações coletadas formarão um banco de dados para suporte da organização e continuidade da pesquisa.

Na terceira etapa da pesquisa, o método de observação-participante será utilizado. A observação-participante se caracteriza pelo envolvimento do pesquisador e dos participantes no processo de pesquisa, e usa do diálogo como meio de comunicação mais importante no processo de estudo e coleta de informações (GIL, 2008, p. 31). O objetivo dessa etapa é conhecer e aumentar a familiaridade com o ambiente organizacional da Funed, observar o comportamento grupal e obter informações, que, posteriormente, servirão de subsídios para as oficinas grupais.

Na quarta etapa serão feitas oficinas grupais com os funcionários participantes do Projeto, seguindo o modelo de intervenção psicossocial devido suas potencialidades pedagógicas e terapêuticas. As oficinas são trabalhos estruturados com grupos focalizados em torno de uma questão central, não se findando em uma reflexão racional, mas envolvendo os sujeitos de maneira integral, em formas de pensar, sentir e agir (AFONSO, 2013, p. 9). O foco, enquadre e planejamento das oficinas ocorrerão após a observação-participante e terão de 8 a 15 participantes.

#### **4 RESULTADOS PARCIAIS E CONSIDERAÇÕES**

Após o período de elaboração do projeto e sua aprovação pela diretoria/presidência da instituição e pelo Comitê de Ética em Pesquisa, ocorreu a primeira etapa em agosto de 2019. O evento de lançamento do Projeto teve como público-alvo representantes da Divisão de Gestão de Pessoas (entre eles, profissionais de psicologia, enfermagem, segurança do trabalho), interessados na temática, gestores e representantes de órgãos públicos da rede estadual de saúde. Com isso, afirmou-se o caráter interdisciplinar dessa iniciativa, algo já pretendido desde sua concepção.

Durante o evento e após sua realização, um questionário, elaborado pela equipe do Projeto, foi distribuído nas diversas áreas de trabalho da instituição, para a triagem de trabalhadores com algum tipo de deficiência e para verificar sua disponibilidade em aderir ao Projeto. Esses dados foram complementados a partir de levantamento do Serviço de Pessoal a respeito dos servidores que foram efetivados em concurso na vaga de PCD, conforme legislação em vigor.

Em seguida, iniciou-se a etapa de geração de dados com a aplicação dos questionários adotados pela Organização Mundial de Saúde. Para isso, entrou-se em contato com os servidores identificados na etapa anterior, a fim de convidá-los formalmente para essa segunda fase. Até o momento, 08 (oito) servidores aderiram ao projeto e foram atendidos pela equipe. Além deles, outros 03 (três) não concordaram em participar, seja por não se sentirem a vontade em abordar o tema ou por não se perceberem como PCD.

Isso leva à reflexão dos possíveis usos pejorativos que o termo “pessoa com deficiência” apresenta historicamente e que, mais recentemente, justificam a adoção de outras expressões substitutivas e mais humanizadas, como o termo “diversidade funcional”. Para Pereira (2009),

A proposição da expressão diversidade funcional (Palacios, Romañach, 2006) foi apresentada em janeiro de 2005 no Fórum de Vida Independente, na Espanha. Conscientes de que a linguagem produz, modifica e orienta o pensamento, algumas organizações de pessoas com diferença funcional têm investido em novos termos, com o intuito de implantar outra concepção acerca da condição a que costumeiramente nos referimos como deficiência (PEREIRA, 2009, p. 716-17).

Cada um dos atendidos pelo Projeto foi, inicialmente, acolhido pela equipe do Serviço de Humanização e orientado sobre os objetivos e métodos da pesquisa. Aqueles que concordaram em participar preencheram o TCLE, conforme as normas do Comitê de Ética em Pesquisa. Em seguida, foram aplicados os dois questionários de QV e QVT e seus resultados analisados, posteriormente, com o uso de “sintaxes” no software *Excel*, disponibilizadas como gabarito para correção (PEDROSO, s.d).

Ressalta-se que, além dos dados quantitativos gerados pelo uso desses instrumentos, outros dados qualitativos somaram-se à análise, enriquecendo a proposta de estudo. Exemplo disso são as informações obtidas durante o acolhimento dos participantes, no momento de orientação, em que muitos deles acabam por compartilhar experiências e percepções não sensíveis pelos instrumentos. Por fim, cada participante reuniu-se, novamente, com a equipe para a devolutiva individual de resultados.

O desdobramento imediato das devolutivas pode ser exemplificado no caso da funcionária Bruna (nome fictício), participante do Projeto, 45 anos, servidora efetiva e técnica em saúde da instituição, pessoa com deficiência auditiva. Com a análise dos resultados apresentados por ela, foi possível identificar demandas ergonômicas associadas ao seu ambiente de trabalho, como a necessidade por telefone adaptado e ajustes na estação de trabalho (acessibilidade instrumental). Diante disso, a equipe do projeto entrou em contato e articulou ações junto à equipe de saúde e

segurança do trabalhador e à equipe de tecnologia da informação da instituição, mais uma vez reafirmando o caráter interdisciplinar da iniciativa, fundamental para sua efetividade na promoção de saúde dos trabalhadores.

Outro caso que exemplifica o potencial dessa etapa da pesquisa em suscitar questões não previstas no planejamento, é o da funcionária Clara (nome fictício), 46 anos, servidora efetiva e técnica em saúde da instituição. Essa participante chegou até o Projeto com relato de diagnóstico de espectro autista, com repercussões em suas relações interpessoais no trabalho (acessibilidade atitudinal). O caso proporcionou o debate pertinente e necessário sobre a deficiência mental ou psicossocial nas ações que buscam prover a inclusão e acessibilidade pela gestão de pessoas. O caso trouxe, ainda, aspectos relacionais, emocionais e comportamentais, por vezes negligenciados em abordagens tradicionais da saúde do trabalhador e qualidade de vida. Essa servidora tem sido acompanhada pela equipe de psicologia do Núcleo de Apoio Sociofuncional do Serviço de Humanização.

Por fim, a atual geração de dados da pesquisa também apontou a necessidade de materiais pedagógicos ou informativos que possam orientar as áreas de trabalho da instituição e os gestores sobre conceitos adotados, estimulando a adesão. Nessa perspectiva, representantes do Projeto participaram da III Jornada Internacional da Inclusão, ocorrida em dezembro de 2019 em Belo Horizonte/MG, apresentando o material das ações do “Funed +” e debatendo a intersecção entre a “diversidade funcional” e promoção da saúde no ambiente laboral.

### *Agradecimentos*

Anna Karina Cunha Gonçalves (PUC Minas); Luciana W. Cardoso Assunção (Funed); Lucimar Ferreira dos Santos (Funed); Luiza R. Maciel Faleiro (PUC Minas); Patrícia M. Cardoso Santos (PUC Minas); equipe do Serviço de Humanização, Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças e Presidência da Funed.

### **REFERÊNCIAS**

AFONSO, Maria Lúcia M. (org.). **Oficinas em Dinâmica de Grupo: Um método de intervenção psicossocial**. 3 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 25 fev. 2019.

BRASIL. Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 jul. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm). Acesso em: 18 mar. 2019.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Revista Ciência Saúde Coletiva** v. 5, n. 1, p.33-38, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7077.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, Rio de Janeiro, v. 1, n. abr./ju 1997, p. 79-83, 1997.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 25. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

NONATO, Domingos do Nascimento. Acessibilidade arquitetônica como direito humano das pessoas com deficiência. **Revista Científica Orbis**, v. 2, n.2, p.139, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. 2001.

PEDROSO, Bruno. **Website acadêmico**. Disponível em: <<http://www.brunopedroso.com.br/>>. Acesso em: 10 jan. 2020.

PEREIRA, Ray. **Diversidade funcional: a diferença e o histórico modelo de homem-padrão** História, Ciências, Saúde - Manguinhos, vol. 16, núm. 3, julho-septiembre, 2009, pp. 715-728 Fundação Oswaldo Cruz Rio de Janeiro, Brasil.

REIS JÚNIOR, Dálcio Roberto dos. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp080680.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2019.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão, construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.

THE WHOQOL GROUP. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Soc Sci Med* 1995; 41:1403-

10. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S027795369500112K>? via %3Dihub. Acesso em: 12 mar. 2019.

THIOLLENT, MICHAEL. **Metodologia da pesquisa-ação**. 13ed. São Paulo: Cortez, 2004, p. 8.

## **Health promotion and quality of life for workers with functional diversity: FUNED + Project**

***Abstract:** The paper presents the development of the “Funed +” research and intervention project, the result of a partnership between the Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais and the Fundação Ezequiel Dias (Funed), a public agency of the indirect administration of the State of Minas Gerais, which integrates the state health network. The overall objective of this Project is to identify and map the general condition of disabled workers in the institution and implement inclusive actions of quality of life and promotion of worker health. The methodology was based on a research-intervention model, as a way to reconcile research and the creation of a database with actions to raise awareness, training and management of people with disabilities. Thus, four steps are proposed, with different data generation techniques: awareness raising event, application of scales, participant observation and group workshops. Initially, the chart of disabled employees was mapped and two scales that measure quality of life and quality of life at work (WHOQOL100 and QWLQ78) were applied. Each of the current Project participants was welcomed by project team, oriented on the research objectives and methods, submitted to the mentioned scales and received individual feedback. The partial results indicate important data on health promotion demands and full accessibility (including psychosocial aspects) among people with functional diversity in the institution. Finally, the interdisciplinary character of the Project is affirmed as a fundamental factor for its effectiveness.*

***Keywords:** Disabled person. Functional diversity. Worker's health.*

---