

ANAIS



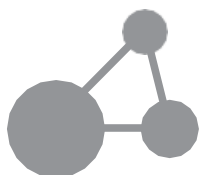
VIII CBPOT

CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

11 A 14 DE JULHO DE 2018

PUC GOIÁS ÁREA II / GOIÂNIA - GO

RESUMOS SUBMETIDOS E APROVADOS
COMO PARTE DA PROGRAMAÇÃO CIENTÍFICA
REALIZADA DURANTE O VIII CONGRESSO BRASILEIRO
DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO



MENSAGEM DE BOAS VINDAS

Caros colegas, congressistas e amigos da comunidade POT

É chegada a hora de mais um Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, o nosso CBPOT!!! Atender ao convite de nossa associação significa a possibilidade de ampliar nosso conhecimento, discutir nossa prática, trocar informações, reencontrar os amigos e construir novos vínculos. Entretanto, atender ao chamado da SBPOT significa, acima de tudo, lembrar o caráter coletivo de nossa caminhada. É o estarmos juntos como associação que tem possibilitado a existência e o sucesso do nosso congresso, além da publicação de nossa revista (rPOT) e das nossas demais publicações. É o fato de que nos congregamos em torno de objetivos comuns que tem permitido o crescimento, expansão e evolução da POT em todo o país.

O VIII CBPOT nos convida assim a refletir sobre como a POT está integrada ao mundo e sobre o nosso papel na sua transformação, na superação das graves desigualdades sociais que enfrentamos. Precisamos discutir a qualidade do conhecimento que produzimos, sua efetiva aplicação nos diversos espaços de trabalho que ocupamos e como o conhecimento da POT pode contribuir para a sociedade.

Procuramos assim fazer do VIII CBPOT um congresso sobre questões amplas que nos habilitem a responder às mudanças globais e seus impactos no mundo do trabalho, o que é fundamental para que façamos a diferença como pesquisadores, professores e profissionais que atuam no mercado de trabalho. Por essa razão, o congresso aborda não apenas temas clássicos, mas também temas emergentes e inovadores.

Recebemos 573 propostas de trabalhos, as quais foram avaliadas por mais de cem consultores, a quem agradecemos. Tivemos 461 trabalhos aprovados e distribuídos entre comunicações breves de pesquisa (55%), Pôsteres (23%), relatos de experiência (17%), mesas redondas (3%) e simposios (2%), os quais se encontram na programação científica do evento.

A programação do congresso conta ainda com sessões de rodadas de consultoria, de debates temáticos e de melhores práticas com pessoas, que pretendem possibilitar a troca de experiências e a aproximação entre a teoria e a prática.

Esperamos que o VIII CBPOT possa contribuir para a troca frutífera de experiências, para a expansão dos horizontes da POT em nosso país e para a busca de soluções coletivas às demandas do mundo do trabalho contemporâneo.

Bem vindos à Goiânia e ao VIII CBPOT!!!!

Helenides Mendonça - Presidente do VIII CBPOT

Adriano Peixoto - Presidente da SBPOT

Maria Cristina Ferreira - Presidente da Comissão Científica do VIII CBPOT

DIRETORIA DA SBPOT(2016-2018)

Adriano de Lemos Alves Peixoto (Presidente) - UFBA

Fabiana Queiroga (Vice-presidente) - UniCEUB

Amália Raquel Pérez (1ª Tesoureira) - UniCEUB

Áurea de Fátima Oliveira (2ª Tesoureira) - UFU

Marcos Aguiar de Souza (1ª Secretário) - UFRJ

Marina Gregghi Sticca (2ª Secretária) - USP/RP

COMISSÃO ORGANIZADORA DO VIII SBPOT

Helenides Mendonça (Presidente) - PUC Goiás

Julianny Guimarães (Vice-presidente) - PUC Goiás

André Vasconcelos da Silva - UFG

Edward Humberto Guimarães Júnior - UFG

Maria Teresa Godoy - UFG

Rose Helen Shimabuku Rodrigues Bastos - IF Goiás

Seila Maia Lemos - SEBRAE

Milton Marinho - IPOG

Alessandra Ramos Demito Fleury - UNIVERSO

Murilo Rodrigues dos Santos - Conselho Regional de Psicologia (CRP)

Ariana Fidelis - PUC Goiás

COMISSÃO CIENTÍFICA DO VIII SBPOT

Maria Cristina Ferreira (presidente) - UNIVERSO

Ana Claudia Souza Vazquez (vice-presidente) - UFCSPA

Clarissa Cervo - UFF

Luciana Mourão - UNIVERSO

Manoela Ziebell Oliveira - PUC/RS

Maria Nivalda Carvalho Freitas - UFSJ

Mary Sandra Carlotto - UNISINOS

ANAIS DA PROGRAMAÇÃO CIENTÍFICA

12/07



Mesas redondas

Sessão 2 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 207

Seremos todos empreendedores? Reflexões sobre a relação homem-trabalho na segunda década do século XXI

Resumo: O século XXI se apresentou desde seu início como uma era de fortes transformações em diversas searas, e uma das principais é a relação homem-trabalho. Mudanças que pareciam importantes em seus primeiros anos como a internet e a popularização dos telefones celulares além da insegurança proveniente da extensão do terrorismo, se demonstraram apenas um prelúdio. A segunda década está sendo aquela que de fato apresenta alterações substanciais em todo o modo de vida humana na Terra e em como vivemos e compreendemos o trabalho. O advento da tecnologia digital, dos sistemas autônomos e dos smartphones cria uma vida virtual, vigiada pelo algoritmos, e que por sua velocidade demanda rearranjos cotidianos. O capitalismo financeiro direciona os interesses para o individualismo e o pragmatismo dentro das organizações, os quais geram decorrências na saúde e bem-estar dos trabalhadores. A precarização do trabalho já é uma realidade e os discursos acerca do empreender, inovar e motivar são amplamente divulgados provocando um sentimento de exigência contínua. Entretanto, o que é empreendedorismo? São competências individuais, um conjunto de práticas reflexivas ou a criação de novos negócios? A Psicologia Organizacional e do Trabalho oferece alguns insumos para essa discussão no momento atual e suas decorrências futuras. Portanto, o objetivo desta mesa-redonda é debater o empreender como institucionalização do trabalho presente e suas perspectivas de futuro. Para tanto apontam-se conceitos diversos de empreendedorismo e como eles se relacionam com o mundo do trabalho. A primeira apresentação discute as mudanças na relação homem-trabalho atual e seus desdobramentos para a POT, com foco nas competências que os indivíduos necessitam ter, como obter eficácia em suas atividades, engajamento social e político além do manejo de suas emoções, cognições e reflexões. A segunda apresentação versa sobre o papel do psicólogo em um procedimento de prática reflexiva organizacional a fim de oferecer aos indivíduos, grupos e organizações, aprendizagens saudáveis por meio de programas de educação corporativa. Finalmente, a terceira, e última apresentação versa sobre o empreender como a criação de novos negócios analisada sob a ótica de um fenômeno psicossocial, produto da relação entre cultura, economia, tecnologia e sociedade.

Apresentação 1

Empreender na segunda década do século XXI? Como a história pode nos ajudar a explicar o momento atual do mundo do trabalho

Autor: Renatto Cesar Marcondes, Instituto de Psicologia – USP

Resumo: As mudanças na relação homem-trabalho no século XXI são inegáveis, em sua segunda década com o advento da tecnologia digital e o aumento da velocidade, além da efemeridade presente nas relações humanas essas alterações se acirram. Nessa seara, o trabalho se precariza e se flexibiliza, apontando um contraponto entre as grandes corporações controladas pelo capitalismo financeiro e a criação de novos empreendimentos locais, muitas vezes artesanais, e que proporcionam novas oportunidades de inserção profissional aos trabalhadores. A tecnologia se desenvolve no entorno da computação cognitiva descartando o papel operacional na produção industrial e em alguns setores de serviços, ao deixar milhões no desemprego estrutural em busca de novas posições, além de sobrepujar a ideia de recursos humanos, que não existirão mais no sentido atual. Entretanto, tal força de trabalho necessita posicionar-se, não apenas por condições de subsistência, mas por identidade e desenvolvimento próprio, ao levar-se em consideração o princípio da centralidade do trabalho na vida humana. Essa inserção, por diversas vezes, é feita por meio do empreender, da construção de negócios de variados



tamanhos, desde a venda ambulante até o estabelecimento referência de bairro, ou (inter) nacional. Portanto, o objetivo desta apresentação é examinar as condições do mundo atual do trabalho e como elas influenciam (ou não) o fenômeno empreendedor. O ponto de partida dessa discussão é a análise das condições políticas e jurídicas, como as reformas trabalhistas em países europeus e americanos; tecnológicas, como a virtualização e digitalização do trabalho; e sociais, como a flexibilização das relações trabalhistas e um novo entendimento do que é trabalhar. Nesse cenário, a compreensão do empreendedorismo como um movimento de criação de novos negócios, como fenômeno psicossocial, faz-se fundamental. Talvez, a efemeridade vivida no século XXI aproxime-se da destruição criativa, tal qual versava Schumpeter (1923), porém com rotina diária. Ou ainda, dependentes de questões individuais, diversas entre cada um dos seres humanos, mas que necessitam de aprendizagens para que se tornem realidade, entre o desejo e o material, como em McClelland (1953). Essas contribuições, e outras na história do conceito de empreendedorismo, auxiliam na compreensão do trabalho atual, e das características futuras que ele deve adquirir. Portanto, seremos ou não empreendedores? A resposta está a ser construída, tal qual o futuro do trabalho, e é função da POT discutir e contribuir nesse entendimento, bem como em intervenções.

Apresentação 2

O futuro das organizações de trabalho, atividades do psicólogo e prática gerencial reflexiva

Autor: José Carlos Zanelli, Universidade Federal de Santa Catarina/Instituto Zanelli - Saúde e Produtividade

Resumo: Constatamos, há 25 anos, que o psicólogo organizacional brasileiro executava um pequeno número das possibilidades de aplicação que a área dispunha e que o psicólogo não estava preparado nem mesmo para o pouco que executava. Afastado dos modelos explicativos da realidade das organizações, não possuía parâmetros de julgamento do próprio trabalho e da discussão dos valores que sustentavam sua prática. E mais: mantinha-se distante do papel de agente de transformação. A formação profissional, ainda que não apenas ela, revelava evidente responsabilidade por aquela situação, naquele momento. Tais eventos separavam o psicólogo das atividades potenciais do campo profissional. Cabe perguntar, um quarto de século depois, quanto a situação mudou, se é que mudou. Mudaram, sem dúvida, as organizações e o trabalho. Repete-se, em todo lugar, que as transformações do mundo do trabalho e das organizações avançam em ritmo vertiginoso. Fala-se das necessidades de mudança e das competências requeridas pelas atividades que se anunciam, em que pese as dificuldades do capitalismo financeiro e globalizado, que prioriza os interesses individuais e nos afasta de uma sociedade mais justa e equitativa. Empreender e inovar são termos repetidos a exaustão. Revisão e ajustes, antes realizados em intervalos de anos, hoje são diários. A identificação de riscos e oportunidades faz parte da rotina, em todos os níveis e unidades organizacionais. Iniciativas estratégicas requerem rapidez para torná-las efetivas na aplicação. Os gestores são instados, cada vez mais, a motivar os trabalhadores (e a eles, inclusive) para a inovação, sintonizar-se com o contexto macroeconômico, aumentar a produtividade, desenvolver ao máximo as competências e, enfim, assegurar a sustentabilidade organizacional. Como decorrência das elevadas exigências, a perda da saúde e do bem-estar tornou-se crescente. Isso afeta, em circuito negativo, as habilidades cognitivas, emocionais e sociais. A prática reflexiva tem sido reiterada como um processo mediador eficaz para aprendizagens a partir das experiências, antes, durante e após as ações. O objetivo, nesta apresentação, é discutir um procedimento de prática reflexiva gerencial, no contexto dos programas de desenvolvimento e da educação corporativa, com vistas a incrementar aprendizagens saudáveis dos indivíduos, dos grupos e da própria organização.

Apresentação 3**O Futuro do Trabalho e da POT****Autor:** Sigmar Malvezzi, Instituto de Psicologia - USP/Fundação Dom Cabral

Resumo: O objetivo deste ensaio é explicitar a transição que a institucionalização do trabalho deste momento histórico e seus desdobramentos para a POT. O trabalho é um dos espaços nos quais a transição promovida pela digitalização do fazer e pela financeirização do capitalismo, aparece como fator inegável e visível. Nessa transição, a forma do emprego, como principal espaço de trabalho é substituída pela atividade autônoma precária, enfraquecendo a contribuição do trabalho na construção do engajamento do indivíduo nas estruturas social, cultural e política. Nessa evolução, a segurança econômica torna-se um desafio mais visível e o reconhecimento do protagonismo profissional, dependente de resultados diversos. A vida empreendedora nômade será característica do século XXI. Os indivíduos dependerão de competências pessoais para a eficácia de suas tarefas, como de competências de seu engajamento nas esferas social e política. As competências de eficácia emergirão da busca e interpretação de informações a partir da totalidade de eventos e processos do contexto, bem como da capacidade de adaptação imediata dos eventos às cadeias de causas que viabilizam os resultados. As competências de engajamento social emergirão de seu reconhecimento na trama de interações das diversas redes nas quais o indivíduo estará engajado. Nessas tarefas ele terá que diferenciar oportunidade de oportunismo, submissão normativa de sujeição estratégica e alianças efêmeras de alianças sustentáveis. Nessa transição, a capacitação e as compensações sofrerão transformações significativas. Em primeiro lugar o indivíduo necessitará aprender a diferenciar os contextos de ação e de interação, dentro e fora do trabalho. Em segundo lugar, o indivíduo necessitará administrar seus significados, valores e recompensas. Para tanto, ele terá que cuidar de suas emoções, cognições referências e categorias de análise nas quais terá que se apoiar. Todos serão empreendedores de si mesmos e de seus espaços de vida. Nesse contexto, os projetos de vida e de carreira terão fronteiras porosas que obrigarão o indivíduo a depender de suas reflexões, interlocuções e ideais. Nessa transição, é fácil constatar a contribuição vital da POT, como instrumento da compreensão do contexto de trabalho e das relações homem-trabalho. A POT será um recurso estratégico para os indivíduos, tendo que ampliar sua acessibilidade a todos. Para tanto, a qualidade de sua evolução dependerá da qualidade da compreensão que pesquisadores e profissionais terão da evolução da reinstitucionalização do trabalho como atividade empreendedora e interdependente.



Sessão 3 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 301

Pesquisa nacional e internacional sobre capital psicológico em organizações e trabalho: Estado da arte, limites e perspectivas

Resumo: O Capital Psicológico (Psycap), fenômeno que chega a ser apontado como o principal do comportamento organizacional positivo (movimento da psicologia positiva), é um tema que está em ascendência tanto em termos de pesquisa científica, quanto de interesse por parte das organizações de trabalho e profissionais de gestão de pessoas. Tal ascendência tem sido verificada nas revisões sistemáticas e bibliométricas sobre o tema, que indicam crescente número de publicações nesta década, nos principais periódicos nacionais e internacionais. Este interesse crescente, talvez possa ser explicado pelo impacto que o Psycap tem demonstrado sobre importantes variáveis do contexto organizacional e de trabalho, tais como: desempenho, criatividade, foco nas tarefas, satisfação, bem-estar psicológico e subjetivo, motivação, comprometimento organizacional, engajamento no trabalho, comportamentos de cidadania organizacional e felicidade no trabalho. Diante deste cenário, o objetivo desta mesa redonda é o de promover uma análise consistente do panorama da pesquisa sobre o Psycap e das discussões teóricas e metodológicas sobre o fenômeno. Assim, o primeiro trabalho desta mesa analisa o estado da arte da pesquisa sobre Psycap, analisando os avanços evidenciados no campo desde meados da década passada, tanto no modelo internacional dominante, como nos movimentos concorrentes ou complementares, inclusive no cenário nacional. O segundo trabalho versa sobre metodologia de pesquisa, mais especificamente, sobre os principais instrumentos de medida para avaliação do Psycap, abordando avanços e inconsistências, como achados referentes à estrutura fatorial dos principais instrumentos de medida. De forma complementar, o terceiro trabalho descreve as relações entre variáveis preditoras e consequentes do Psycap, as lacunas, limites e possibilidades de avanço nas pesquisas e práticas de gestão de Psycap nas organizações. O desenvolvimento desta mesa redonda permitirá aprofundar as discussões teórico-metodológicas sobre o tema, inserindo os avanços que a pesquisa nacional tem oferecido para o construto. Ainda, espera-se que os participantes possam contribuir significativamente para o crescimento da área de POT no Brasil, divulgando os avanços e promovendo uma agenda de pesquisa vital para o campo do comportamento organizacional positivo.

Apresentação 1

Capital psicológico: O estado da arte

Autora: Maria do Carmo Fernandes Martins, Universidade Metodista de São Paulo

Resumo: Este trabalho tem o objetivo de analisar os avanços, limites e perspectivas no estudo do Capital Psicológico (Psycap), fenômeno que se origina no movimento da psicologia positiva e que tem sido evidenciado como um dos principais construtos da área. O Psycap é definido como um 'estado' de desenvolvimento psicológico positivo, caracterizado pela posse de um conjunto de recursos: (1) autoeficácia; (2) otimismo; (3) esperança e (4) resiliência. É um construto importante para compreender o comportamento humano no contexto organizacional, sendo um diferencial competitivo e estratégico das organizações na gestão do potencial presente e futuro de desenvolvimento de seus colaboradores. No entanto, o capital psicológico não proporciona ganhos somente para as empresas, mas também para o indivíduo. Essa capacidade de adaptação positiva é fundamental em um cenário de recessão, instabilidade financeira e imprevisibilidade da economia brasileira. O construto Psycap, um dos principais dentro do Comportamento Organizacional Positivo, foca no reconhecimento e desenvolvimento de características psicológicas dos trabalhadores que possam influenciar positivamente sua relação com o trabalho e com os resultados organizacionais. Partindo desta premissa, diversos estudos têm sido relatados na literatura nacional e internacional, demonstrando o peso do Psycap sobre uma série de variáveis importantes para a pesquisa e a gestão do comportamento organizacional. Os estudos atuais enfatizam que o Psycap é uma variável mensurável, gerenciável, que pode ser desenvolvida por meio de intervenções como treinamentos, e

que essencialmente promove o desempenho eficaz no trabalho. Alguns dos resultados recentes mais significativos, versam sobre a constituição do Psycap como fator de segunda ordem, ou seja, constituindo um fenômeno único, para além da associação das dimensões que o compõem - autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência. Também é válido ressaltar a importância dos estudos longitudinais sobre o fenômeno que indicam por exemplo, a possibilidade de desenvolvimento do capital psicológico em ações programadas ao longo do tempo. Há algumas fragilidades que a literatura tem demonstrado, como as críticas quanto a definição do construto, inclusive sobre a inconsistência de dimensões subjacentes, como esperança e otimismo. Além disso, ainda são poucos os estudos sobre variáveis antecedentes e consequentes que validem a teoria. Na pesquisa nacional, a maior parte dos estudos não se detêm sobre questões conceituais, tendo foco essencialmente aplicado; ao mesmo tempo, há esforços inclusive de desenvolvimento de instrumentos, o que pouco ocorre em outros países.

Apresentação 2

A medida em capital psicológico: Limites e possibilidades

Autora: Daren Priscila Tashima Cid, Universidade Metodista de São Paulo

Resumo: O objetivo deste trabalho é apresentar e revisar os principais instrumentos de medida de capital psicológico (Psycap), analisando os limites e perspectivas da avaliação do construto. A medida de Psycap tem sido efetivada, via de regra, a partir do instrumento PCQ-24 (e sua variante reduzida para 12 itens, o PCQ-12), desenvolvido a partir de escalas clínicas que compreendiam as dimensões Otimismo, Esperança, Autoeficácia e Resiliência. O PCQ-24 conta com 24 itens distribuídos em uma escala do tipo likert, variando de 0 (Discordo fortemente) a 5 (Concordo fortemente), apresentando originalmente seis itens para cada dimensão e alfas em torno de 0,90. Outras medidas avaliam o construto, como o CPC-12, que pretende ser aplicável em todos os domínios de vida, e I-PCQ, que constitui uma medida implícita do Psycap. No Brasil, o Inventário de Capital Psicológico (ICPT-25) e sua versão reduzida, o (ICPT-12) são as únicas escalas construídas para se mensurar Psycap. Dada a forte presença do PCQ-24 na literatura internacional, é também sobre ele que recaem a maior parte dos estudos de validação; tais pesquisas têm sido desenvolvidas em diversos países e culturas. No entanto, alguns autores têm verificado importantes inconsistências que devem ser ressaltadas: a primeira, diz respeito à estrutura fatorial deste instrumento, dado que há soluções unifatoriais, bem como de três, quatro ou cinco fatores; a segunda inconsistência versa sobre os (três) itens de conteúdo reverso presentes no instrumento, que tem impactado nos ajustes dos modelos confirmatórios, sendo que a maioria dos autores indica a melhor solução com a retirada de tais itens; uma terceira inconsistência notável refere-se ao uso de escalas não adaptadas ou revalidadas ao contexto cultural, especificamente, em publicações brasileiras, o que pode comprometer largamente os resultados encontrados e suas implicações. Neste sentido, algumas considerações são cabíveis e constituem uma importante agenda de pesquisa na área, quais sejam: a realização de estudos de validação confirmatória, pesquisas comparativas transculturais sobre o Psycap com bases de dados singulares, bem como a possibilidade de realizar estudos convergentes com outros instrumentos.

Apresentação 3

Construindo e aplicando o Psycap: Aspectos teóricos e metodológicos

Autor: Maiango Dias, Universidade Estadual de Londrina

Resumo: Capital Psicológico foi definido como forças psicológicas orientadas para incrementar e proteger condições de vida saudável no trabalho. O objetivo deste trabalho é analisar os principais aspectos teóricos e metodológicos subjacentes à construção do capital psicológico (Psycap) e seus impactos sobre as organizações e o trabalho. A literatura ainda não é consistente sobre as variáveis antecedentes e consequentes de Psycap, assim como o efeito mediador e moderador do construto em desenhos de pesquisa. No entanto, algumas variáveis têm sido relatadas como antecedentes e consequentes, em diferentes níveis. Dentre as variáveis consideradas antecedentes de



VIII CBPOT

Mesas redondas

Psycap, destacam-se características individuais (auto-estima, traços de personalidade, proatividade) e organizacionais (clima organizacional de apoio, complexidade da tarefa e estilos de liderança). Particularmente, o estilo de liderança autêntico tem sido apontado como importante preditor de Psycap, dado que o líder autêntico tende a atuar com o objetivo de estimular o desenvolvimento do Psycap na organização e reforçar a autoconsciência, autodesenvolvimento e autocontrole dos seus colaboradores. Muitas variáveis consequentes têm sido associadas ao desenvolvimento de Psycap, desde as mais tradicionais do campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, como desempenho, motivação e satisfação, chegando às questões mais atuais como criatividade, inovação, comprometimento, engajamento e comportamentos de cidadania organizacional, tidas como interesse direto da gestão, e variáveis como bem-estar psicológico e subjetivo, felicidade no trabalho e melhoria das relações pessoais, além de aumento de saúde e qualidade de vida, inclusive avaliados por meio de indicadores "duros", como o índice de massa corporal (IMC) e níveis de colesterol. Os resultados apresentados nos diversos estudos e revisões disponíveis, além de serem bastante otimistas quanto aos efeitos do Psycap, indicam ainda que é possível implementar programas organizacionais (e até mesmo sociais) para o desenvolvimento dos componentes do Psycap (autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência). Os principais teóricos indicam, também, que os resultados sistematizados da pesquisa em Psycap apontam para uma perspectiva de que o sucesso, na vida e na carreira, seria consequência de positividade, aqui simbolizada pelo Psycap, diferentemente da crença popular de que o sucesso traz felicidade/positividade. Muitas direções permanecem para ser exploradas; contudo, PsyCap possui uma sólida base teórica e empírica construída e estabelecida nos últimos 15 anos que apoia que a positividade em geral é um valioso recurso para indivíduos, equipes e organizações.

Sessão 4 • Das 8h às 9h30min**Local:** Sala 307**Desenho do trabalho: Modelo teórico e adaptação de instrumento para o contexto brasileiro**

Resumo: O trabalho exerce grande impacto sobre diversas dimensões e por isso muitas abordagens e disciplinas buscam estudar o tema a partir de suas visões particulares. Estudos de sociologia, psicologia e administração apresentam o tema como questão importante para entender a relação do indivíduo com si mesmo e a sociedade. A abordagem sugerida pela teoria desenho do trabalho demonstra-se como alternativa ao desenvolvimento de práticas produtivas e saudáveis no ambiente laboral, objetivando superar a alienação dos colaboradores e a insatisfação que se apresenta nos acontecimentos rotineiros de uma atividade profissional. Em 2003, Frederick P. Morgeson e Michael A. Campion publicaram no Handbook of Psychology o resultado de uma revisão de literatura sobre o trabalho, incluindo todas as medidas existentes de características do trabalho. Uma das principais observações dos autores foi quanto às limitações nas medidas existentes, incluindo falta de abrangência, má qualidade psicométrica e questões sobre validade. Diante desse cenário, no início dos anos 2000, juntamente Stephen Humphrey, Morgeson se propôs a desenvolver e validar uma medida abrangente de work design que ficou conhecido como Work Design Questionnaire (WDQ). O WDQ é uma medida de 21 características de trabalho agrupadas em quatro categorias de ordem superior: tarefa, conhecimento, social e contextual. Desde a sua publicação (Morgeson & Humphrey, 2006), o WDQ foi um dos artigos mais citados no Journal of Applied Psychology e começou a ser traduzido para uma série de idiomas diferentes, aproximando-nos um pouco de uma linguagem comum para descrever o trabalho. Até o momento o WDQ já foi oficialmente publicado em holandês, alemão, polonês e espanhol e também tem sido utilizado em chinês, francês, indonésio, italiano, russo e conta com uma versão em português de Portugal. Diante da sua expressividade internacional e potencial para diagnóstico e intervenção, a presente mesa tem como propósito apresentar os esforços de um Grupo de Trabalho na produção de evidências de validade do WDQ para o contexto brasileiro. Será apresentado inicialmente o modelo teórico de Morgeson e colaboradores e que tem orientado a adaptação do instrumento para o contexto brasileiro. Em seguida, serão discutidos os primeiros resultados da validação empírica com dados coletados em Salvador e Brasília. Por fim, essa discussão será complementada com análise da estrutura fatorial obtida com uma amostra de participantes da Secretaria de Educação do Distrito Federal. Os resultados obtidos até o momento são promissores e apontam que a estrutura encontrada é consoante com aqueles publicados em outros países.

Apresentação 1**O modelo teórico de desenho do trabalho proposto por Morgenson e Cols.****Autores:** Jairo Eduardo Borges-Andrade, Universidade de Brasília; Gardênia Abbad, Universidade de Brasília

Resumo: Em 2017, foi publicada uma revisão da literatura sobre os 100 anos da pesquisa relativa ao tópico "desenho do trabalho" (do inglês "work design" ou "job design"), objeto da presente apresentação. Foram identificadas cinco perspectivas que originaram significativo volume de investigações: 1) a dos sistemas sociotécnicos e grupos autônomos de trabalho; 2) a do modelo de características do trabalho; 3) a do modelo de demandas-controle do trabalho; 4) a do modelo de demandas-recursos do trabalho e 5) a da teoria de papéis. O interesse científico e prático no mencionado tópico foi renovado no século XXI, em função das mudanças que ocorreram no mundo do trabalho, decorrentes dos contextos tecnológicos, econômicos, sociais e políticos contemporâneos. Um dos modelos teóricos proposto há pouco mais de dez anos, com base em intensa revisão de literatura, testagem em uma ampla variedade de ocupações e posterior verificação empírica em países dos cinco continentes, é o de Morgenson e colaboradores, aqui abordado. Este modelo descreve 21 dimensões de desenho do trabalho, divididas em quatro categorias. A primeira delas inclui sete dimensões de características da tarefa (autonomias de programação, tomada de decisões e métodos; variedade, significância, identidade e retroalimentação da tarefa). A segunda agrupa cinco dimensões de características do



conhecimento (complexidade do trabalho; processamento de informações; solução de problemas; variedade de habilidades; especialização). A terceira incorpora cinco dimensões de características sociais (apoio social; interdependências iniciada e recebida; interação fora da organização; retroalimentação recebida de outros). A última agrega quatro dimensões de contexto do trabalho (ergonômicas; demandas físicas; condições de trabalho e uso de equipamento). É preciso melhor compreender como aqueles contextos tecnológicos, econômicos, sociais e políticos têm relações com estas distintas dimensões de desenho do trabalho. Por outro lado, é necessário identificar relações entre estas dimensões e o desempenho e a saúde do trabalhador, mediadas por constructos afetivos e cognitivos. Há ainda que considerar variáveis culturais, organizacionais e pessoais que possam moderar aquelas e estas relações. O desenvolvimento do conhecimento científico, visando preencher essas lacunas, certamente terá implicações teóricas para o tópico do desenho do trabalho e será importante para promover o diagnóstico e fundamentar intervenções no campo das organizações e do mundo do trabalho. Que a história desse tópico, um dos primeiros a ser investigado pela psicologia neste campo, seja renovada no contexto atual de transformações tecnológicas, econômicas, sociais e políticas.

Apresentação 2

Validação e Estrutura Fatorial da versão Brasileira do Work Design Questionnaire

Autores: Adriano Alves Peixoto, Universidade Federal da Bahia; Fabiana Queiroga, Centro Universitário de Brasília

Resumo: Este trabalho tem por objetivo discutir o processo de validação e a solução fatorial encontrada quando da tradução e validação do Work Design Questionnaire (Questionário sobre Desenho do Trabalho) originariamente desenvolvido e publicado por Morgenson e Humphrey (2006). A escala inicial foi traduzida por uma equipe de pesquisadores que se valeu tanto dos questionários originais em inglês quanto das versões já publicadas em português de Portugal e em espanhol para uma melhor compreensão do significado das palavras e expressões. Esse instrumento inicial passou por um processo de back translation por uma segunda equipe de pesquisadores independentes que se valeu das versões em alemão e francês para validação da tradução inicial. Posteriormente dados foram coletados por três equipes de pesquisadores distintas, em diferentes contextos. Dos vinte e um fatores originariamente propostos pelos autores, a validação brasileira (N= 1035) encontra uma solução de dezoito fatores com bons indicadores psicométricos (KMO = 0,866; 21.001,68, $p < 0,000$; teste de esfericidade de Bartlett; goodness of fit 2.590,54, $p < 0,000$; e variância total da amostra explicada de 70%) que é inicialmente identificada com base em uma análise fatorial exploratório (AFE) e posteriormente confirmada por uma análise fatorial confirmatória (indicadores de ajuste para estrutura de 18 fatores: CFI: 0,883, RMSEA: 0,046, SRMR: 0,050). Ainda que os indicadores de ajuste para a escala com 21 fatores sejam semelhantes (CFI: 0,887, RMSEA: 0,046, SRMR: 0,053) a existência de previsão teórica para o modelo de 18 fatores justifica a sua adoção. Na versão brasileira as dimensões de autonomia (na tomada de decisão e em métodos de trabalho) se agrupam em dois fatores (e não em três como na escala completa). Essa discussão sobre a dimensionalidade da autonomia já está presente no trabalho original de Morgenson e Humphrey (2006). O agrupamento dos fatores de solução de problemas e variedade de habilidades. Da mesma forma, se agrupam os fatores de interdependência iniciada e recebida. Alguns problemas com a semântica dos itens foram identificados e uma nova versão do questionário foi produzida desencadeando um novo processo de validação. O processo de validação da amostra sugere que estamos diante de uma estrutura bastante estável que mesmo diante dos problemas identificados, a solução fatorial se mantém.

Apresentação 3**Work Design Questionnaire: Evidências de validade fatorial com amostra da SEDF**

Autores: Fabiana Queiroga, Centro Universitário de Brasília; Amalia R. Perez-Nebra, Centro Universitário de Brasília; Roberto C. C. Guimarães, Centro Universitário de Brasília

Resumo: O objetivo desta pesquisa é incrementar as evidências de validade fatorial para o contexto brasileiro do instrumento Work Design Questionnaire (WDQ) desenvolvido pelos autores Morgeson e Humphrey (2006). Para tanto, foram realizadas análises fatoriais exploratórias (por meio do SPSS versão 23.0) e confirmatórias (por meio do R versão 3.4.2) com dados coletados em uma parceria com a Secretaria de Educação do Distrito Federal (SEDF). Após a exclusão de respostas de indivíduos que deixaram mais de 10% do questionário em branco, foram consideradas 828 respostas de atores do contexto educacional do Distrito Federal. Entre esses participantes, cerca de 42% estão em funções administrativas (como coordenadores de escolas), 20% são professores e cerca de 13% são técnicos. Inicialmente foram testadas as estruturas de 18 (número mínimo proposto pelos autores) e 21 fatores (número máximo). Contudo, as análises exploratórias com essa amostra indicaram a presença de no máximo 19 fatores, mas a estrutura fatorial com 18 fatores dimensões apresentou mais estabilidade (cargas fatoriais acima de 0,40) e melhores indicadores psicométricos (alfas de Cronbach variando de 0,70 a 0,90). Assim, foi realizada uma análise confirmatória para verificação do ajuste do modelo de 18 fatores e também observou-se bons índices (CFI = 0,88, RMSEA = 0,04 e SRMR = 0,05). Nessa estrutura, fatores da dimensão de Característica do Conhecimento e Ergonomia se uniram formando um único fator e alguns itens migraram do fator de origem. Entretanto, todas as alterações empíricas mantiveram coerência com a redação do item e sua compreensão no contexto brasileiro. O caso mais ilustrativo é do item "O trabalho inclui esforços excessivos para alcançar as coisas" que originalmente estava previsto no fator de Ergonomia e que saturou no fator "Demandas Físicas". Esses resultados indicam que, apesar da pequena variabilidade da amostra, o modelo teórico tem se apresentado consistente, estável e coerente com outras estruturas propostas em outros países e as flutuações apresentadas podem ser explicadas a partir das nuances culturais. Novas coletas de dados estão sendo conduzidas em outros estados brasileiros e permitirá discutir melhor a estrutura fatorial do WDQ. Contudo, os resultados preliminares observados até o momento indicaram que a estrutura de 18 fatores sugerida por Morgeson e Humphrey (2006) é a mais aplicável para o contexto brasileiro.



VIII CBPOT



Simpósios

Sessão 1 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 202

Significados e valores humanos no trabalho

Resumo: As transformações no mundo do trabalho, a exemplo do incremento tecnológico e a aplicação de diversas técnicas de reestruturação produtiva com vistas à superação das crises estruturais do capitalismo, têm repercutido diretamente na vida dos trabalhadores, os quais precisam, entre outras coisas, lidar com as exigências do mercado por maior preparo técnico e especializado. No setor público, o cenário também é de pressão por maior profissionalismo e eficiência e paralelamente a tais exigências, esses trabalhadores, ainda, sofrem os efeitos da intensificação dos processos produtivos no mercado e das políticas de restrição de investimentos na prestação de serviços públicos, refletindo-se em trabalhos cada vez mais precários e instáveis. Mesmo com as transformações mencionadas, o trabalho segue sendo estruturador da vida das pessoas e das sociedades, sendo responsável não somente pela sobrevivência, mas pela construção e manutenção de vínculos sociais. Isso se mostra especialmente verdadeiro, quando se consideram as circunstâncias em que este é exercido voluntariamente, seja no âmbito de organizações sociais ou de espaços públicos de formulação e controle de políticas setoriais, como é o caso dos conselhos gestores municipais no Brasil. Partindo dessa compreensão, temas como significados do trabalho e valores humanos têm se desenvolvido no campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações, com o intuito de explorar e compreender o modo como esses fenômenos psicossociais são construídos pelas pessoas, bem como as influências que exercem nos processos organizacionais e/ou nos modos de trabalhos desempenhados fora do ambiente de uma organização. Ambos os fenômenos são tratados na literatura especializada como complexos, dinâmicos, multidimensionais e influenciados por contextos sociohistóricos diversos. Embora os referidos temas sejam distintos entre si, eles encontram-se inter-relacionados, na medida em que têm como foco as representações cognitivas que as pessoas produzem a partir de suas experiências cotidianas no mundo concreto. Neste contexto, apresentamos três pesquisas empíricas, duas referindo-se aos significados do trabalho e a terceira a valores humanos. Cada pesquisa aborda o tema em questão relacionando-o a outro fenômeno psicossocial (significados do dinheiro, intenção de permanência/saída e comprometimento organizacional afetivo) em ocupações distintas (operários da construção civil, professores da educação profissional tecnológica e conselheiros municipais de assistência social, caracterizando-se estes últimos por uma atuação voluntária). Compreendemos que tais aspectos, assim como os resultados encontrados em cada pesquisa, proporcionarão um debate profícuo sobre os referidos temas e suas inter-relações, contribuindo para o avanço das discussões existentes acerca dos temas abordados. A primeira apresentação discorrerá sobre pesquisa intitulada "Os significados do trabalho como preditores da intenção de permanência/saída entre docentes". Tem como objetivo avaliar se os significados atribuídos ao trabalho de docentes de um curso de Gestão de Recursos Humanos (GRH) são preditores da intenção de permanência/saída do emprego. Essa pesquisa foi organizada em duas etapas: uma de caráter exploratório, com aplicação de entrevistas semiestruturadas, e outra de caráter confirmatório, com aplicação de questionários estruturados específicos sobre os temas abordados. Os resultados da etapa exploratória destacaram motivos de permanência (reconhecimento por parte dos alunos e da organização, etc.) e de saída do trabalho (baixa autonomia, rodízio de disciplinas, etc.) e serviram de base empírica para a construção de hipóteses sobre a predominância da intenção de saída e da relação de predição dos tipos dos significados do trabalho para a intenção de saída. Dos resultados desta segunda etapa, de um modo geral, destacamos que a valorização da dignidade-humanização e da ocupação (sobrecarga), tipos valorativos dos significados do trabalho, além da expressão de uma realidade de desumanização e esgotamento, tipos descritivos dos significados do trabalho, se mostraram preditores da probabilidade da intenção de saída dos docentes. A segunda apresentação relata a pesquisa intitulada "Significados do trabalho e do dinheiro: funções sociais no contexto da construção civil". Nessa pesquisa, buscou-se explorar as funções que os significados do trabalho e do dinheiro cumprem na vida dos operários da

construção civil, por meio de entrevistas semiestruturadas. Destacamos o grupo ocupacional estudado, cujos participantes apresentam um baixo nível de instrução formal, fato que se distingue de estudos anteriores sobre os temas, os quais têm priorizados trabalhadores com nível educacional mais elevado. Dos resultados, destacamos dois grandes eixos norteadores das referidas funções, representados: pela inclusão e inserção sociais versus exclusão social, como sobrevivência, acesso ao consumo e fragilização de vínculo com o trabalho; e pela realização e sentido de utilidade versus degradação, como aprendizado, prazer e bem-estar e resignação. A partir desses achados, busca-se avançar nas discussões conceituais sobre os temas, ao apresentar a noção de que os referidos significados cumprem funções sociais que regulam os modos de vivências dos indivíduos nas interações estabelecidas com ambas as categorias sociais, trabalho e dinheiro. Por último, apresenta-se a pesquisa intitulada "Valores pessoais e comprometimento afetivo entre conselheiros municipais de Assistência Social em Minas Gerais". Tem por objetivo analisar a relação entre os valores pessoais e o comprometimento afetivo dos conselheiros municipais de Assistência Social do estado de Minas Gerais, por meio de aplicação de questionários estruturados específicos sobre os temas abordados. Destacamos a singularidade do estudo, por ser desenvolvido com trabalhadores voluntários, grupo pouco investigado em temas como comprometimento afetivo. Nesse estudo, a autora buscou aprofundar a compreensão acerca do papel dos valores pessoais como antecedentes do comprometimento afetivo. Os resultados, de um modo geral, apontaram que os valores de autotranscendência ofereceram explicação significativa ao comprometimento afetivo, e que o fortalecimento dos vínculos afetivos dos participantes com os espaços onde atuam passa pela possibilidade de promover, por meio de seu trabalho, a igualdade e bem-estar das pessoas, favorecendo a realização dos valores pessoais por eles cultivados. Os resultados desta contribuíram para refutar os achados de pesquisas anteriores no Brasil, uma vez que a predição do comprometimento afetivo por valores de conservação foi uma tônica que nelas se repetiu, sendo o presente estudo o único a identificar o tipo motivacional benevolência e o fator de ordem superior autotranscendência como preditores do comprometimento afetivo, o que evidencia como a mudança do contexto de estudo pode impactar o estabelecimento de relações entre variáveis.

A apresentação das três pesquisas, em seu conjunto, tem por objetivo retomar reflexões relativas às transformações no mundo trabalho mencionadas anteriormente, considerando o modo como os diferentes grupos de trabalhadores lidam com os efeitos da precarização do trabalho, por meio dos significados que a ele atribuem e como os sujeitos engajados em formas alternativas de trabalho buscam realizar suas motivações pessoais à medida que se comprometem afetivamente com os espaços que representam o ideário pelo qual se mobilizam. Também promoverá reflexões sobre o campo da gestão, tendo em vista os valores pessoais, no que diz respeito a políticas e práticas concernentes às pessoas no contexto das organizações, para um melhor desempenho das funções sociais delas esperadas. Esperamos, com tais discussões, avançar na produção de conhecimento sobre os temas abordados, abrindo caminho para novas possibilidades de desenvolvimento de pesquisas, ao oportunizar um olhar inclusivo sobre diferentes realidades organizacionais.

Apresentação 1

Os significados do trabalho como preditores da intenção de permanência/saída entre docentes

Autores: Camila Teixeira Heleno e Livia de Oliveira Borges, Universidade Federal de Minas Gerais; Esteban Agulló Tomás, Universidad de Oviedo

Resumo: A expansão da educação profissional tecnológica (EPT) no Brasil e das possibilidades de trabalho para docentes ocorre em um contexto de desvalorização histórica deste professor. Em tal contexto, o objetivo desta pesquisa foi avaliar se os significados atribuídos ao trabalho de docentes de um curso da EPT - Gestão de Recursos Humanos (GRH) - brasileira são preditores da intenção de permanência/saída do emprego. Desenvolvemos uma pesquisa multimetodológica em oito instituições de ensino superior (IES) com cursos de GRH presenciais em Belo Horizonte. A pesquisa foi realizada em duas etapas: uma exploratória, com aplicação de entrevistas semiestruturadas (10 participantes); outra confirmatória, com aplicação de questionários estruturados (77 participantes, 56,62% da população total). Em relação à análise dos dados, na etapa exploratória realizamos análises de conteúdo categórica e na etapa confirmatória as



respostas dos instrumentos foram transpostas para o programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para realização das análises das estatísticas descritivas, dos testes de multicolinearidade e dos testes das hipóteses por meio de análise de regressão logística binária (ARLB) e ARLB hierárquica. Os resultados da análise de conteúdo culminaram no levantamento de 33 categorias de motivos ou razões que sustentam as intenções de permanecer ou sair da IES. Dentre as razões para permanecer identificamos categorias como reconhecimento por parte dos alunos ($f=10$), por parte da organização ($f=10$) e autonomia em sala de aula ($f=10$). E autonomia baixa ($f=9$), rodízio de disciplinas ($f=8$) e pouco incentivo à pesquisa ($f=8$) dentre as razões que justificam a intenção de saída. Os resultados da primeira etapa forneceram base empírica para a construção de hipóteses a respeito da predominância da intenção de saída e da relação de predição dos componentes do significado do trabalho para a intenção de saída. Os resultados da segunda etapa confirmaram que há mais docentes de GRH para quem a intenção de saída predomina (57,2%), embora se concentrem (36,4%) no intervalo de fraca intensidade média. Além disso, a valorização da dignidade-humanização e da ocupação e da expressão de uma realidade de desumanização e esgotamento são preditores da probabilidade da intenção de saída, explicando 27,4% da variância. Concluímos que, apesar da expansão das possibilidades de trabalho para docentes na EPT, esta não representa em uma alternativa de qualidade, sendo então considerada como plano temporário para os docentes de GRH.

Apresentação 2

Significados do trabalho e do dinheiro: Funções sociais no contexto da construção civil

Autores: Sabrina Cavalcanti Barros, Universidade Federal de Minas Gerais; José Luis Álvaro Estramiana, Universidad Complutense de Madrid; Livia de Oliveira Borges, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo: A literatura tem destacado o papel institucional acerca de fenômenos como o trabalho e o dinheiro, sobretudo, no que diz respeito à capacidade destes de integrar os anseios individuais e a manutenção da ordem social, sendo tal capacidade uma de suas funções principais. Estas são, por sua vez, construídas socialmente pelos significados produzidos a partir das vivências cotidianas dos indivíduos acerca dos referidos fenômenos. Nesse contexto, exploramos as funções que os significados do trabalho e do dinheiro cumprem na vida dos operários da construção civil. Para tanto, realizamos entrevistas semiestruturadas com 44 operários, e, posteriormente, desenvolvemos análise de conteúdo temática. Como resultados, identificamos dois grandes eixos articuladores das funções dos significados do trabalho e do dinheiro: a inclusão e inserção sociais versus exclusão social, destacando-se aspectos como a sobrevivência, o acesso ao consumo e a fragilização de vínculo com o trabalho; e a realização e sentido de utilidade versus degradação, tendo como aspectos mais relevantes o aprendizado, o prazer e bem-estar e a resignação. Entendemos que aspectos característicos da ocupação, a exemplo do baixo nível de instrução formal e de especialização, os quais acabam por restringir as possibilidades de mobilidade desses trabalhadores para outras ocupações e, nesse sentido, de crescimento profissional e/ou melhorias de ganhos salariais, acabam por refletir na percepção destes sobre o modo como se veem na sociedade ou que acreditam serem visto por ela, assim como sobre o que consideram obter a partir do trabalho, nas formas de contribuição e de degradação deste. As contradições identificadas nos referidos eixos também foram observadas entre o conjunto de significados do trabalho e do dinheiro que foram associados a cada um deles. Assim, no primeiro eixo, os tipos valorativos dos significados do trabalho foram mais evidenciados enquanto que, nos significados do dinheiro, destacaram-se a transcendência, a desigualdade e o sofrimento. No segundo eixo, por sua vez, percebeu-se uma ênfase nos tipos descritivos dos significados do trabalho e nos componentes dos significados do dinheiro, o prazer, o altruísmo e o conflito. Tais resultados sugerem que as condições de trabalho precárias e a escassez de dinheiro, vivenciadas cotidianamente pelos operários, estruturaram os modos de enfrentamento dessas realidades, na valorização dos benefícios alcançados e na naturalização e no conformismo, decorrentes da dureza e limitação de oportunidades experimentadas por esses trabalhadores.

Apresentação 3**Valores pessoais e comprometimento afetivo entre conselheiros municipais de Assistência Social em Minas Gerais**

Autores: Virgínia Donizete de Carvalho, Universidade Federal de Alfenas; Cleusimar Cardoso Alves Almeida, Universidade Vale do Rio Doce

Resumo: As pesquisas em comprometimento afetivo têm crescido nas últimas décadas, enfocando diversas realidades organizacionais, embora não tenham ainda contemplado a dos conselhos gestores municipais, não obstante a relevância das funções sociais que desempenham. Buscando suprir essa lacuna e também aprofundar a compreensão acerca do papel dos valores pessoais como antecedentes do comprometimento afetivo, este trabalho analisou a relação entre esses dois construtos junto aos conselheiros municipais de assistência social atuantes no Estado de Minas Gerais. A amostra envolveu 204 participantes, que responderam ao Questionário de Perfil de Valores Pessoais (PQ-21) composto por 21 questões representativas dos dez tipos motivacionais de valores de Schwartz (1992) (Sambiase, Teixeira, Bilsky, Araújo & Domenico, 2014); à ECOA (Escala de Comprometimento Organizacional), apresentada por Bastos, Siqueira, Medeiros e Menezes (2008), que possui 18 itens estruturados para indicar sentimentos positivos e negativos do respondente com relação à organização em que atua e a uma ficha sociodemográfica. Foram computados cálculos de média, desvio padrão e análise de regressão hierárquica, sendo estas últimas conduzidas tomando-se o grau de comprometimento afetivo como variável dependente e como variáveis independentes, no primeiro bloco, a idade, o gênero, a escolaridade e o setor de representação dos conselheiros (poder público ou sociedade civil) e, no segundo bloco, os 10 tipos motivacionais de valores de Schwartz (1992). Numa segunda fase, as variáveis do primeiro bloco foram mantidas e no segundo bloco foram inseridos os quatro fatores de ordem superior da teoria de valores mencionada. Como resultados, observou-se que além de explicar a variância do comprometimento afetivo, os modelos indicaram que os conselheiros com maior idade e escolaridade, representantes do poder público e que valorizam menos o poder, mais a benevolência e a autotranscendência são aqueles que mais se mostram afetivamente vinculados aos Conselhos Municipais de Assistência Social (CMAS). O presente estudo além de oferecer subsídios à gestão da dinâmica de trabalho nos CMAS, inova ao contemplar a questão do comprometimento afetivo em um espaço ainda não explorado nas pesquisas e contribui para aprofundar a compreensão acerca do papel dos valores pessoais na predição do comprometimento afetivo. Dentre suas limitações destacam-se o fato de abranger apenas os conselhos municipais de assistência social atuantes no Estado de Minas Gerais e utilizar abordagem predominantemente quantitativa. Pesquisas futuras podem replicar o estudo junto a conselhos gestores de outras naturezas e outras regiões do país, beneficiando-se de estratégias alternativas de coleta de dados.



Sessão 2 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 203

Interfaces entre o trabalho e a família: Repercussões para os indivíduos e para as organizações

Resumo: O trabalho e a família são domínios que ocupam posições centrais na vida das pessoas, exercendo papéis fundamentais na inserção do sujeito nas regras e normas da sociedade, assim como na construção de sua própria identidade. Até meados do século XX, no entanto, a vida em sociedade era constituída por uma clara separação entre o trabalho e a família e, nesse sentido, não se fazia pertinente discutir as relações que hoje existem entre essas duas esferas. A vida familiar e o trabalho eram organizados a partir de um modelo tradicional de família e homens e mulheres possuíam papéis claros e distintos, sendo o homem responsável pelas atividades laborais e pelo sustento da casa e a mulher responsável pelas tarefas domésticas e cuidado com os filhos (OIT, 2009). Ao longo do tempo, no entanto, a luta da mulher por sua autonomia, realização pessoal e pelo direito à escolarização e profissionalização, aliada à urbanização e ao aumento das pressões econômicas, acarretaram uma série de consequências na organização da sociedade, em especial no que se refere aos âmbitos familiares e ocupacionais. Entre as consequências observadas na esfera familiar, pode-se destacar o aumento de famílias chefiadas por mulheres, a diminuição das famílias extensas, a redução das taxas de fecundidade e a procrastinação do primeiro filho, além da inserção em massa da mulher no mercado de trabalho (Biasoli-Alves, 2000; OIT, 2009). No trabalho, as modificações foram, em grande medida, decorrentes da globalização, do desenvolvimento tecnológico e do surgimento dos novos modelos de gestão. Assim, o mundo laboral passa a ser caracterizado por uma maior instabilidade e pressão por resultados, necessidade constante de desenvolvimento profissional, sobrecarga e jornadas de trabalho imprevisíveis (Bertani & Barreto, 2004; Goulart-Júnior, Feijó, Cunha, Corrêa & Gouveia, 2013; OIT, 2009). Diante das inúmeras exigências provenientes do trabalho e da família vivenciadas na atualidade, homens e mulheres têm sido desafiados a repensar o seu lugar e o seu papel na sociedade. Nesse sentido, ainda que os papéis tradicionalmente atribuídos não tenham sido totalmente extintos (uma vez que mulheres continuam sendo mais responsáveis pelas atividades domésticas e os homens mais associados ao papel de provedor), ambos os gêneros têm sido cada vez mais convocados a acumular, em alguma medida, responsabilidades ocupacionais e familiares (Jablonski, 2010; OIT, 2009). Nesse novo cenário, trabalho e família passam a estabelecer relações interdependentes e dinâmicas entre si, uma vez que as experiências vividas em um domínio impactam, quase que inevitavelmente, no outro domínio (Clark, 2010; Matias & Fontaine, 2012).

A busca por uma gestão eficaz das demandas profissionais e familiares passa, então, a ser uma preocupação para indivíduos, organizações e órgãos governamentais, uma vez que o desequilíbrio entre o trabalho e a família pode impactar severamente na saúde do trabalhador, no resultado das empresas e na sociedade de modo geral (Clark, 2010; Faria e Rachid, 2007; Goulart-Júnior et al., 2013; Sanjutá & Barham, 2005). Embora a preocupação em relação à conciliação entre o trabalho e a família esteja presente em todas as profissões, é inquestionável que algumas delas enfrentam maiores barreiras para o alcance do equilíbrio. Nessa perspectiva, serão apresentados três estudos independentes que objetivam relacionar o conflito trabalho-família à importantes variáveis que compõem o sucesso organizacional. No primeiro estudo, foi explorada a categoria ocupacional dos aeronautas, que se destaca por apresentar peculiaridades em seu cotidiano de trabalho que parecem tornar a conciliação entre as esferas ocupacional e familiar um grande desafio (Itani, 2009). Nesse estudo buscou-se compreender como aeronautas percebem e equilibram as relações entre as esferas ocupacional e familiar. Essas características referem-se à necessidade de períodos de afastamento da família, imprevisibilidade das escalas de trabalho, além de questões ligadas ao trabalho no ar (como alteração do ritmo circadiano). O objetivo do segundo estudo foi identificar as relações entre os vínculos do trabalhador com a organização e os níveis de conflito trabalho-família no contexto dos profissionais policiais militares. A escolha desse perfil profissional se justifica pela natureza inerentemente estressante, que impõem atividades que constantemente lidam com o perigo, como afirmam Costa, Júnior, Oliveira e Maia (2007). Os resultados sustentam algumas relações entre conflito/apoio da família com o comprometimento organizacional, incluindo seu poder preditor sobre o vínculo, em sua versão unifatorial (Bastos, Brito, Aguiar e Menezes, 2011). Por fim, no terceiro estudo buscou-se verificar a relação entre

dois tipos de conflitos relacionados ao trabalho e à família e o impacto dos mesmos sobre a intenção de sair do emprego, com o objetivo de ampliar o quadro compreensivo sobre variáveis que explicam a intenção de abandonar a organização (Waldman, Carter & Hom, 2015). A lógica defendida no presente estudo, então, é que havendo conflito entre trabalho e a família (família-trabalho ou trabalho-família), o indivíduo estará mais propenso a buscar um novo emprego que permita uma melhor relação entre esses dois importantes contextos. Em síntese, os três estudos se concentram em torno de uma variável emergente nos estudos de comportamento organizacional e gestão de pessoas, que aparentemente tem sido negligenciado em estudos no contexto organizacional. Contudo, as investigações confirmam seu papel promissor na compreensão da dinâmica de variáveis importantes e tradicionalmente pesquisadas como o comprometimento organizacional, a intenção de saída da organização e aspectos da qualidade de vida do trabalhador.

Apresentação 1

Equilíbrio entre trabalho e família: Um estudo com aeronautas

Autoras: Carolina Villa Nova Aguiar e Natália Nogueira Xavier Pereira, Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública (EBMSP)

Resumo: Na contemporaneidade, devido às transformações no mundo do trabalho e nos modelos familiares, os domínios ocupacional e familiar tornaram-se eixos centrais nas vidas dos sujeitos, estabelecendo estreitas relações entre si. Nesse contexto, pesquisadores e organizações têm se dedicado a compreender a dinâmica dessa relação com o objetivo de subsidiar políticas e práticas de conciliação entre o trabalho e a família, principalmente em categorias cujo equilíbrio parece um desafio, como é o caso de aeronautas. O objetivo do presente estudo consistiu em compreender como aeronautas percebem e equilibram as relações entre as esferas ocupacional e familiar. A pesquisa foi dividida em duas fases (uma quantitativa e outra qualitativa). Na primeira fase, participaram 80 aeronautas de diferentes empresas e regiões. Os participantes responderam a um questionário autoaplicável contendo as escalas sobre a relação trabalho-família, além de perguntas de caracterização geral. Para análise dos dados foram realizadas análises descritivas. Na segunda fase, quatro aeronautas que haviam respondido previamente ao questionário foram convidados para participar de uma entrevista semi-estruturada. Para a análise, foi conduzida análise de conteúdo temática. Os resultados indicaram que, no que se refere à percepção de conflitos entre trabalho e família, valores mais elevados foram encontrados na direção trabalho-família do que na direção família-trabalho. Embora essa tendência de percepção seja encontrada em outros estudos, a média obtida pelos aeronautas na direção trabalho-família foi consideravelmente mais elevada, sugerindo que características do trabalho dessa categoria profissional podem motivar um maior conflito nessa direção. No que diz respeito à interface positiva entre trabalho e família, médias elevadas foram encontradas nas duas direções, sugerindo que os aeronautas são capazes de perceber o trabalho e a família como esferas que promovem benefícios entre si. Os resultados qualitativos caminharam na mesma direção das evidências quantitativas, servindo como fonte de esclarecimentos e detalhamento. Quando perguntados sobre os benefícios percebidos como decorrentes do acúmulo de papéis, os participantes identificaram os aspectos ligados às habilidades sociais como elementos importantes que foram aprendidos no trabalho e que contribuem para a convivência familiar. Já na direção família-trabalho, verificou-se que o suporte familiar aparece com uma frequência significativa nas falas. Em relação aos prejuízos percebidos em função do acúmulo de papéis, a distância familiar foi amplamente mencionada. Por fim, é válido registrar que os prejuízos causados pela família no trabalho foram apenas timidamente identificados pelos participantes, uma vez que somente dois entrevistados foram capazes de identificar algum ponto de conflito nessa direção.



Apresentação 2

O impacto do conflito entre o trabalho e a família sobre a intenção de rotatividade nas organizações

Autores: Marcos Aguiar de Souza, Rodolfo de Castro Ribas Júnior e Luis Felipe de Oliveira Fleury, Universidade Federal do Rio de Janeiro

Resumo: É uma preocupação crescente nos dias atuais a questão dos papéis que o indivíduo exerce em sua vida. Ora se exerce o papel de pai/mãe, esposo(a), trabalhador(a), filho(a), entre outros. Desta forma o questionamento é se seria possível transitar por esses papéis sem que os problemas de um não interfiram no outro e vice-versa. No presente estudo buscou-se verificar a relação entre dois tipos de conflitos relacionados ao trabalho e à família e o impacto dos mesmos sobre a intenção de sair do emprego. O Conflito trabalho-família é entendido como a percepção de que o trabalho está interferindo na vida familiar. Por sua vez, o conflito família-trabalho se refere ao conflito no qual a família é percebida como um problema por estar interferindo na vida profissional do indivíduo. Em uma pesquisa de corte transversal, foram coletados dados com 364 trabalhadores, de diversas organizações do estado do Rio de Janeiro, diferenciados em função do sexo, idade, tempo de serviço, estado civil e posse ou não de filhos. Dos 364 trabalhadores, 132 eram do sexo masculino, média de idade de 28,49 anos, média de tempo de serviço de 9,42 anos, 213 solteiros e 221 não possuem filhos. Os resultados do presente estudo evidenciaram que o conflito trabalho-família é uma importante variável e que deve ser considerada nas estratégias das organizações para a retenção de seus talentos e a diminuição dos índices de rotatividade. Foi observado que há um impacto negativo do conflito família-trabalho para a intenção de rotatividade, ou seja, quando ocorrem problemas na família, esta é vista como um obstáculo ao atendimento das demandas profissionais. Diferente do que foi hipotetizado, os dados evidenciaram que o conflito família-trabalho tem um impacto negativo sobre a intenção de rotatividade. Finalizando, os dados evidenciaram que o conflito família trabalho era maior no caso em que um dos cônjuges não trabalhava.

Apresentação 3

Conflito trabalho-família e comprometimento organizacional: Um estudo de caso

Autores: Magno Oliveira Macambira, Universidade Metodista do Estado de São Paulo; Rafaela Sousa da Silva Sales, Faculdade Adventista da Bahia (FADBA)

Resumo: Esta pesquisa teve como objetivo avaliar as relações entre o conflito trabalho-família e o comprometimento organizacional, no contexto de policiais militares. A escolha desse perfil profissional se justifica pela natureza inerentemente estressante, que impõem atividades que constantemente lidam com o perigo. Dentre os vínculos do trabalhador com a organização, o comprometimento já apresenta um sólido histórico de pesquisas na literatura nacional, tendo sua versão afetiva se consolidado como único componente nas revisões mais atuais. Para a operacionalização desse objetivo foi desenvolvido um estudo de caráter transversal e quantitativo. O questionário de pesquisa foi composto por uma Escala de Conflito Trabalho-Família, a Escala de Interface Positiva entre Trabalho-Família e a Escala de Comprometimento Organizacional. Participaram da pesquisa 42 policiais militares de uma instituição pública. As análises apontam para uma correlação negativa e moderada ($r = -0,40$) entre "conflito trabalho-família" e a "interferência positiva da família para o trabalho", o que nos permite concluir que quanto maior o apoio da família para as demandas do trabalho, menos conflito é causado pelo trabalho. Outra correlação significativa diz respeito à forte e positiva relação entre o comprometimento organizacional e a interferência positiva do trabalho na família ($r = 0,70$). A análise de regressão confirmou a hipótese de que as interferências positivas do trabalho na família podem prever o comprometimento com $R^2 = 0,47$ e $F = 35,5$, o que sugere um papel importante da organização em gerir o comprometimento via o não-prejuízo da família na relação como trabalho. Esse estudo aponta a importância das relações entre as interações trabalho-família, em suas versões positivas e negativas e o comprometimento organizacional. Esses resultados são promissores e sugerem uma possível agenda de pesquisa com variáveis que somem ao quadro de evidências da importância de outras

centralidades do trabalhador no comportamento que ele apresenta no contexto de trabalho. Aplicadas ao contexto de gestão, podem se valer dos resultados dessa pesquisa para vincular estratégias de gestão na melhoria da qualidade de vida do trabalhador, tendo como retorno um funcionário mais produtivo. Em termos de limitação, o estudo conta com um número baixo de participantes, em função do contexto da organização e disponibilidade de coleta de dados. Valeria uma amostra ampliada, assim como uma maior variabilidade de categorias profissionais que permita uma generalização dos dados e suas relações com moderadores advindos dessa variabilidade.

**Sessão 3 • Das 8h às 9h30min****Local:** Sala 204***As vivências de sofrimento no trabalho de docentes universitários, gestores da educação e operadores do setor elétrico: A leitura da Psicodinâmica do Trabalho***

Resumo: Estudos sobre vivências de sofrimento no trabalho a partir da abordagem teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho têm sido frequentemente publicados no Brasil e em outros países, sobretudo na França, em diversos eventos e fontes científicas. O trabalhar, na concepção de Dejours (2012), é permeado de vivências de sofrimento, mas também de prazer. O sofrimento no trabalho decorre da impossibilidade de sentir prazer e de mobilizar-se subjetivamente para enfrentar o real do trabalho que, quase sempre, tende a ser desconectado das necessidades, expectativas e desejos dos trabalhadores. Para Silva, Lavanchich e Macêdo (2015), o sofrimento é uma vivência de experiências desagradáveis e dolorosas, como angústias, insegurança e medo provenientes de conflitos e contradições originadas do confronto entre os desejos e as necessidades do corpo e da mente e as características de determinado contexto de produção de bens e serviços. O sofrimento emerge quando a relação entre o trabalhador e a organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador passa a utilizar o máximo de sua capacidade intelectual e psicoafetiva de aprendizagem e de adaptação, passando a sentir-se desgastado e sem possibilidade de ver sua realidade de forma a promover o prazer. A Psicodinâmica do Trabalho é uma clínica do trabalho que privilegia a fala livre, particularmente a coletiva. Não trata simplesmente de coletar dados e depois analisá-los, mas envolve um processo onde o pesquisador constrói junto com o grupo de trabalhadores, uma apreensão do sentido do trabalho, da mobilização subjetiva deles em relação ao seu trabalho. Diante disto, apresenta-se o problema de pesquisa que gerou este Simpósio: quais situações reais de trabalho geram vivências de sofrimento para docentes universitários, gestores da área da educação e tecnologia e para operadores de subestações de energia elétrica? Objetiva-se apresentar três relatos de pesquisas - baseados na abordagem teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho - que envolvem espaços de escuta clínica coletiva em diferentes contextos e diferentes categorias profissionais. O Simpósio é composto por três trabalhos: o primeiro, intitulado "O trabalho de docentes universitários em instituições privadas: a lente da Psicodinâmica do Trabalho" investigou a relação saúde e trabalho dos professores universitários em instituições privadas. As autoras são: Roseli Vieira Pires e Kátia Barbosa Macêdo. Os dados foram coletados via análise documental, entrevistas individuais e espaço de discussão coletiva. A análise dos dados seguiu a proposta da análise clínica do trabalho de Christophe Dejours. Os resultados apontam fatores que causam sofrimento nas relações de trabalho do professor: jornada de trabalho intensa, normas de trabalho, horário rígido, controle de lançamento de diários, orientação de trabalhos. Há indicativos de sobrecarga de trabalho, pois, além de ministrarem as horas de aula, existe o exercício de corrigir as atividades propostas, muitos trabalham em tempo integral, com uma rotina puxada e com pouca carga horária para o exercício das atividades. Os achados revelaram que apesar das vivências de sofrimento permear a rotina de trabalho dos docentes e ocasionar exaustão e cansaço, esses mesmos professores vivenciam o prazer, sobretudo nas boas relações com colegas e pares, gestores, alunos e por meio do reconhecimento. O segundo trabalho, intitulado "O trabalho dos operadores de subestações de energia elétrica e os impactos familiares e sociais" identificou indicadores que sinalizam as dificuldades dos operadores de subestação que trabalham em regime de turnos ininterruptos em uma estatal do setor de energia elétrica no Brasil, em harmonizar trabalho com vida sociofamiliar. A autoria é de Anna Flávia Ferreira Borges, Simone Maria Moura Mesquita e Kátia Barbosa Macêdo. A abordagem teórico-metodológica adotada na pesquisa foi a da Psicodinâmica do Trabalho. Os dados foram coletados, em 2016 no próprio local de trabalho, a partir de três sessões coletivas de escuta clínica, aliadas a observações. As falas foram gravadas, posteriormente transcritas e analisadas por três pesquisadoras baseando-se na metodologia da análise clínica do trabalho desenvolvida por Christophe Dejours. Participaram do estudo, voluntariamente, após convite, 12 operadores, sendo uma do sexo feminino e onze do sexo masculino. Os dados foram validados junto aos participantes da pesquisa em setembro de 2017. A devolutiva foi na forma de relatório impresso entregue ao supervisor imediato dos sujeitos pesquisados e também aos participantes. Os resultados revelam diversos indicadores que apontam o trabalho em turnos de revezamento como sendo um

obstáculo no concílio trabalho e vida sociofamiliar sendo, portanto, essa situação geradora de sofrimento. Os operadores estudados laboram em horários de trabalho incompatíveis com os horários de rotina da família, privando-os da participação de alguns eventos sociais, tais como: aniversários, casamentos, Natal, Ano Novo, dentre outros; e ainda, sobrecarga doméstica. Esta última deve-se ao fato de que estão de folga enquanto a família está trabalhando/estudando e, quando estão trabalhando no turno da manhã, os trabalhadores têm uma parte da tarde livre que acaba sendo ocupada com atividades domésticas, ou então, quando estão trabalhando no turno da tarde, eles dispõem de tempo no período da manhã. E ainda, quando estão trabalhando no turno noturno, chegam em casa e, muitas vezes, não vão dormir/descansar porque se ocupam com as atividades domésticas. O terceiro trabalho, intitulado "As vivências de sofrimento do gestor contemporâneo frente à inserção de tecnologias na organização do trabalho" investigou as vivências de sofrimento no trabalho do gestor contemporâneo frente à inserção de tecnologias nos processos de trabalho. A autoria é de Carolina Martins dos Santos e Kátia Barbosa Macêdo. A abordagem teórico-metodológica adotada foi a da Psicodinâmica do Trabalho baseada na Teoria Psicanalítica e nas Ciências Sociais que procuram desvelar e compreender as vivências intra e intersubjetivas dos trabalhadores na relação com seu trabalho. Os dados foram coletados a partir de análise documental, entrevistas individuais com 15 trabalhadores voluntários e três sessões de escuta clínica coletiva com cinco profissionais do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) instalado no Estado de Goiás. A análise dos dados seguiu a metodologia de análise clínica do trabalho preconizada por Christophe Dejours. Os achados indicam diversos fatores que geram vivências de sofrimento: falta de flexibilidade e autonomia, centralização de poder, discurso diferente da prática, falta de cooperação, pressão por resultados, medo e sobrecarga de trabalho, falta de treinamento para realizar as atividades informatizadas na organização do trabalho. A falta de lugar para a subjetividade e a vida no trabalho limita a mobilização subjetiva dos trabalhadores que implica na redução ou eliminação do sofrimento e na mudança da situação de trabalho onde o grupo compartilha o sofrimento e encontra, em conjunto, soluções para lidar com as situações desmotivadoras. Os resultados dos três estudos sinalizam a importância do espaço de discussão coletivo para que os trabalhadores compartilhem experiências positivas e negativas com o trabalho e as estratégias de defesa individual e coletiva contra o sofrimento no trabalho, e para que esbocem estratégias para modificar a organização do trabalho que, em todos os estudos, se apresenta discrepante da realidade laboral dos sujeitos pesquisados. Os estudos referenciados contribuem para com a área do conhecimento na medida em que dá voz aos trabalhadores de diferentes áreas profissionais e permite o acesso de pesquisadores e outros interessados às informações relevantes sobre o viver subjetivo no trabalho. Um dos pontos críticos da prática clínica em Psicodinâmica do Trabalho é a constituição da demanda. Todos os trabalhos em questão trabalharam a demanda. Os pesquisadores não foram chamados a desenvolver a pesquisa como preconiza o método criado por Christophe Dejours. Os trabalhadores aderiram às pesquisas de forma voluntária mediante convite.

Apresentação 1

O trabalho de docentes universitários em instituições privadas: a lente da Psicodinâmica do Trabalho

Autoras: Roseli Vieira Pires, Universidade Estadual de Goiás e Instituto Aphonsiano de Ensino Superior; Kátia Barbosa Macêdo, PUC-GO

Resumo: Ser docente no contexto atual brasileiro requer exercício de malabarismo e paciência, pois a profissão no Brasil passa por inúmeras transformações ocorridas no mundo do trabalho. Os professores exercem um papel insubstituível no processo educacional e também na transformação social das pessoas. A formação do professor abrange o profissional, a docência vai além de somente dar aulas; a atuação destes profissionais vai da formação cultural até a prática social (HAMZE, 2013). O trabalho docente reflete na sua saúde, as mudanças no contexto do trabalho, aliadas aos novos modelos de educação no Brasil, afetaram as condições de trabalho deste profissional, principalmente no que diz respeito a sua sobrecarga de trabalho e ao comprometimento da sua saúde física e psíquica (FREITAS, 2013). Dejours (2004) tem estudado a vida psíquica no trabalho há mais de 30 anos, tendo como foco o sofrimento psíquico e as estratégias de defesa utilizadas pelos trabalhadores para superar e transformar as



situações de trabalho em fonte de prazer. Esse pesquisador criou a abordagem teórico-metodológica denominada de Psicodinâmica do Trabalho, a qual pressupõe mobilizar a subjetividade do trabalhador, podendo contribuir tanto para sua saúde quanto para seu adoecimento. A Psicodinâmica do Trabalho aborda a relação subjetiva do trabalhador com a organização do trabalho, buscando o entendimento sobre o que é fonte de nocividade no trabalho. A referida abordagem propõe duas categorias de análise: a organização do trabalho e a mobilização subjetiva do trabalhador. Em especial, a organização do trabalho segundo Dejours (2016), compreende a divisão de tarefas entre os trabalhadores, a repartição, a cadência e, enfim, o modo operatório prescrito e a divisão das pessoas, repartição das responsabilidades, hierarquia, comando e controle. Inclui também nas investigações desta categoria, a subcategoria condições de trabalho que envolve o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho), as condições de higiene e de segurança e as características ergométricas do local de trabalho, tendo como alvo o corpo do trabalhador e ocasionando desgaste, envelhecimento e doenças. Para Heloani e Lancman (2004), a relação com o trabalho ou com o seu ambiente tende a se tornar a principal referência das pessoas, pois o sentimento de identidade social é fortemente ancorado na relação profissional. Este estudo apresenta como objetivo: investigar a relação saúde e trabalho dos professores universitários em instituições privadas. Metodologia: O presente estudo utiliza a metodologia de Estudo de Caso de caráter descritivo e exploratório, com as seguintes técnicas para levantamento: análise documental e entrevista semiestruturadas individuais.

Apresentação 2

O trabalho dos operadores de subestações de energia elétrica e os impactos familiares e sociais

Autoras: Anna Flávia Ferreira Borges, PUC-GO; Simone Maria Moura Mesquita, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás - Campus Anápolis; Kátia Barbosa Macêdo, PUC-GO

Resumo: Trabalhar em turnos diversos, com alternância de horários tem sido prática comum por distintos profissionais que atuam em organizações públicas e/ou privados em várias partes do mundo. Isso é decorrente, ao menos parcialmente, da necessidade de produção de bens materiais e imateriais indispensáveis à sobrevivência e qualidade de vida das pessoas. O setor de energia elétrica, em especial, demanda funcionamento por 24 horas e requer trabalhadores que atuem em sistema de plantão (dia e noite) para garantir todo o funcionamento do sistema. Atualmente, é comum encontrar pessoas que sofrem uma contínua tensão ao tentar conciliar a vida profissional e a vida familiar. Diante disto, este estudo se norteou pela seguinte pergunta problema: Os operadores que laboram em turnos de revezamento, em uma estatal produtora de energia, conseguem conciliar trabalho e vida sócio-familiar? Os estudos no Brasil, envolvendo esses profissionais e este tema são tímidos e requerem mais informações que subsidiem discussões sobre a qualidade de vida e bem-estar destes trabalhadores. O objetivo do presente estudo foi identificar indicadores que sinalizam as dificuldades dos operadores de subestação de uma estatal do setor de energia elétrica no Brasil e que trabalham em regime de turnos ininterruptos, em harmonizar trabalho com vida sociofamiliar. Metodologia: recorreu-se à abordagem teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho. Os dados foram coletados em 2016 no próprio local de trabalho, a partir de três sessões coletivas de escuta clínica, aliadas a observações. As falas foram gravadas, posteriormente transcritas e analisadas por três pesquisadoras baseando-se na metodologia da análise clínica do trabalho desenvolvida por Christophe Dejours. Participaram do estudo 12 operadores voluntários, sendo uma do sexo feminino e onze do sexo masculino. Os dados foram validados junto aos participantes da pesquisa em setembro de 2017. A devolutiva foi na forma de relatório impresso entregue ao supervisor imediato dos sujeitos pesquisados e também aos participantes. Os resultados revelam diversos indicadores que apontam o trabalho em turnos de revezamento como sendo um obstáculo no concílio trabalho e vida sociofamiliar: horários de trabalho incompatíveis com os da rotina familiar, não participação em alguns eventos sociais, tais como: aniversários, casamentos, Natal, Ano Novo, etc.; e ainda, sobrecarga doméstica. Esta última deve-se ao fato de que quando estão de folga a família está trabalhando/estudando e quando estão

trabalhando no turno da manhã, os trabalhadores têm uma parte da tarde livre que podem acabar sendo ocupada com atividades domésticas.

Apresentação 3

As vivências de sofrimento do gestor contemporâneo frente à inserção de tecnologias na organização do trabalho

Autoras: Carolina Martins dos Santos e Kátia Barbosa Macêdo, PUC-GO

Resumo: A gestão é um dos fatores essenciais para a conquista de resultados e está focada nos valores e princípios de cada organização, a qual definem a conduta e a maneira de desenvolver as tarefas e alcançar os resultados. Contemporaneamente, as instituições demandam profissionais capazes de processar informações complexas em tempo real, tal como uma máquina. Trata-se de um novo discurso institucional que a mídia reforça e que ativa os mecanismos psíquicos. O trabalho gerencial é cheio de ambiguidades e contradições, intrínsecas à natureza da função e, no que concerne às abordagens tradicionais, a gestão pode ser entendida como uma prática social que recoloca o sujeito no centro das análises. O papel dos gestores é lidar com o desempenho na perspectiva de produtividade, mas também, de preservação máxima ou de potencialização da saúde do trabalhador. O objetivo do presente estudo foi investigar vivências de sofrimento do trabalho do gestor contemporâneo frente à inserção de tecnologias nos processos organizacionais. A abordagem teórico-metodológica foi a da Psicodinâmica do Trabalho, uma clínica do trabalho fundamentada na teoria psicanalítica e nas ciências sociais que procura desvelar e compreender as vivências intra e intersubjetivas de trabalhadores no trabalho. Metodologia: os dados foram coletados a partir de análise documental, entrevistas individuais com 15 trabalhadores e em três sessões de escuta clínica coletiva com cinco trabalhadores do SENAI-GO. A demanda não foi constituída, mas sim trabalhada. Para a análise dos dados utilizou-se a metodologia de análise clínica do trabalho proposta por Christophe Dejours. As análises revelaram mais fatores geradores de vivências de sofrimento do que de prazer nas situações de trabalho dos sujeitos pesquisados. Os achados contribuíram para a compreensão de como a configuração de gestão e organização de trabalho podem impactar na saúde mental dos empregados. Os gestores apresentaram dados sobre o contexto de trabalho, suas vivências e sofrimento e como enfrentam as adversidades de uma organização do trabalho marcada pela sobrecarga de atividades. O trabalho do gestor tem sido marcado por um significativo processo de intensificação e exigências nos últimos 05 anos. Este contexto adverso é reflexo da conjunção de mudanças no mundo do trabalho com a introdução de novas tecnologias e informatização de processos atingindo o sistema indústria, expostos a um movimento de reconfiguração. Os resultados deste estudo representaram maiores contribuições, ao desvelar as defesas que o grupo utiliza para enfrentar o sofrimento impostos pelo real do trabalho em um ambiente competitivo individualista.



VIII CBPOT



Comunicações de pesquisa

Sessão 1 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 204

Síndrome de Burnout em professores universitários

Autores: Jucirleia Ferreira de Medeiros Chaves, Faculdades Integradas de Patos; Sara Alves de Lima Sousa, Faculdades Integradas de Patos

Resumo: A Síndrome de burnout consiste em uma resposta psicológica ao estresse laboral que compromete três dimensões que, embora independentes, se correlacionam: Exaustão Emocional (componente individual da síndrome), Despersonalização (reflete a dimensão interpessoal), e reduzida Realização Profissional (componente de autoavaliação do burnout). O estudo em questão objetivou analisar a produção científica brasileira sobre a Síndrome de Burnout em professores do Ensino Superior. As etapas para a construção do estudo incluíram: elaboração da questão de pesquisa (o que tem sido produzido cientificamente sobre a síndrome de burnout em professores de Ensino Superior?), escolha dos descritores, busca na literatura, seleção dos artigos, extração dos dados e redação e discussão dos resultados. Realizou-se uma busca bibliográfica nas bases de dados eletrônicas LILACS, MEDLINE, Index Psi e SciElo, em novembro de 2017. Foram utilizados como descritores: burnout, professor universitário, Ensino Superior. Os critérios de inclusão estabelecidos foram: estudos completos e gratuitos publicados em língua portuguesa nas bases de dados acima citadas, entre outubro de 2008 e outubro de 2017, que abordassem a SB em professores universitários. Como critérios de exclusão fixaram-se: tema e/ou amostra que não contemple o objetivo proposto neste estudo e que fosse revisão de literatura. Dos 265 artigos encontrados, selecionaram-se 06 estudos compatíveis com os critérios de inclusão e exclusão. A partir do levantamento desenvolvido, verifica-se ainda ser incipiente a produção científica sobre a SB em professores do ensino superior no Brasil. Observou-se significativa vulnerabilidade dos docentes do ensino superior ao burnout, devido à realização simultânea de múltiplas atividades e funções que implicam garantir que os alunos recebam uma educação de qualidade, bem como demandas amplas e conflitantes, como a necessidade de produzir cada vez mais, devido aos critérios de avaliação cada vez mais rigorosos e quantitativos. A pesquisa permitiu perceber lacunas no tocante ao desenvolvimento de pesquisas longitudinais e experimentais, à seleção de amostras probabilísticas, a estudos epidemiológicos e pesquisas voltadas para a validação do instrumento (MBI) na realidade brasileira. Acredita-se que a produção de conhecimento científico sobre o objeto em questão permite fundamentar o desenvolvimento de ações preventivas e curativas em relação ao burnout, configurando ambientes organizacionais mais saudáveis e promotores de autorrealização.

A incidência da Síndrome de Burnout em profissionais da equipe cirúrgica de um hospital público na cidade do Rio de Janeiro

Autores: Luciana Bezerra de Souza Gianasi, UNIFESSPA; Denize Cristina de Oliveira - UERJ; Karen Fantine Silva Souza de Oliveira, Universidade Estácio; Cynthia Suennia Damasceno Lucena de Paiva

Resumo: A presente pesquisa tem por objetivo verificar a incidência e o desenvolvimento da síndrome burnout nos profissionais da equipe cirúrgica de um hospital público da cidade do Rio de Janeiro. Este estudo é parte dos resultados de uma tese de doutorado, podendo ser caracterizado como sendo de natureza quantitativa, totalizando 101 profissionais de saúde médicos e enfermeiros da equipe cirúrgica. O instrumento de coleta foi um protocolo de pesquisa, contendo uma ficha sociodemográfica e profissional e uma escala de caracterização do burnout (TAMAYO; TRÓCOLI, 2009). Para a análise do questionário foram realizadas análises estatísticas descritivas e exploratórias (TABACHNICK; FIDEL, 2001) e análise de cluster (TAMAYO, 1997). Os principais resultados apontam que a tendência geral dos indivíduos da amostra é apresentar um

nível baixo-moderado de sentimentos de exaustão emocional, desumanização e decepção, considerando-se que o ponto médio da escala (de 1 a 5) é o escore 3,0. Entre os três fatores, a exaustão emocional apresentou a média mais alta, resultado que pode revelar o aspecto do estresse individual como a característica mais visível da síndrome de burnout. Esse aspecto do estresse individual pode estar relacionado às altas demandas no trabalho vivenciadas pelos profissionais. Essa tendência de escores mais elevados no fator exaustão emocional corrobora os resultados de estudos anteriores realizados com profissionais de saúde (BORGES; ARGOLLO; BAKER, 2006; TAMAYO; ARGOLLO; BORGES, 2005; TAMAYO, 2009). Além disso, observou-se, que 44 profissionais de saúde (43,6%) que participaram da amostra estão em processo avançado de desenvolvimento da síndrome de burnout. Há oito configurações, entre as quais há diferenciados níveis da síndrome, variando de um nível tipicamente médio (combinando escores médios nos três fatores) até o nível muito elevado (combinando escores altos nos três fatores). Assim sendo, das configurações de 1 a 4, há 16 (15,8%) participantes da amostra, em um nível acentuado da síndrome de burnout. Nas combinações 5, 6 e 7 encontram-se 9 (8,9%) pessoas que se aproximam de um nível extremado da síndrome. Esses resultados caracterizam a incidência da síndrome numa tendência endêmica, evidenciando a existência da síndrome de burnout entre os profissionais de saúde, mostrando a importância de se colocar em prática medidas preventivas e de intervenção com o propósito de evitar que a síndrome atinja níveis altos nos seus três fatores.

Síndrome de Burnout em motoristas que transportam estudantes universitários

Autores: Jucirleia Ferreira de Medeiros Chaves, Faculdades Integradas de Patos; Jessica Hellen Silva Sousa, Faculdades Integradas de Patos; Roberta Vieira de Oliveira, Faculdades Integradas de Patos; Silvânia da Cruz Barbosa, Universidade Estadual da Paraíba

Resumo: No campo de estudos em Saúde Mental e Trabalho, a síndrome de burnout tem sido investigada em diversos contextos ocupacionais. A doença se desenvolve gradativamente, em resposta à cronificação do estresse laboral, por meio de três dimensões: Exaustão Emocional (EE), Cinismo (CI) e Eficácia no Trabalho (ET). Esta pesquisa objetivou avaliar os níveis de burnout e sua correlação com as características sociodemográficas em motoristas que transportam estudantes universitários. Participaram 100 motoristas selecionados por amostragem não probabilística. Os instrumentos utilizados foram: Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) e um Questionário Sociodemográfico e Laboral. Os dados foram lançados no programa Statistical Package for Social Science (SPSS) e realizadas análises estatísticas descritivas (média, desvio padrão e porcentagem) e inferenciais (Mann-Whitney, Spearman e Kruskal Wallis), tomando-se as variáveis sociodemográficas (sexo, idade, estado civil, número de filhos, escolaridade e situação socioeconômica) e laborais (se trabalha somente como motorista, carga horária semanal de trabalho, tipo de vínculo empregatício, tempo de serviço). Os resultados indicam elevada Exaustão Emocional ($M = 4,65$; $dp = 0,20$) e reduzida Eficácia no Trabalho ($M = 3,17$; $dp = 0,32$) em 100% dos motoristas. Contudo, apenas 2% da amostra apresentou Cinismo elevado ($M = 2,71$; $dp = 0,62$). Observou-se que Eficácia no Trabalho se correlaciona diretamente com carga horária de trabalho ($rô = 0,27$; $p < 0,01$), o que pode ser indicativo de que, para os motoristas, ser eficaz significa dirigir por muitas horas. O teste Kruskal Wallis demonstrou que há efeito da escolaridade sobre a Exaustão Emocional ($X^2 = 7,26$; $p < 0,03$), sugerindo, talvez, que os motoristas mais escolarizados se sentem mais exauridos emocionalmente por nutrirem expectativas profissionais mais elevadas. Considerando o caráter processual do burnout, a análise dos resultados parece indicar que o processo se encontra em curso na amostra estudada, o que sugere o desenvolvimento de ações que possam prevenir o agravamento da síndrome. Ademais, recomenda-se a realização de estudos que possam investigar as fontes de desgaste físico e mental que permeiam as condições de trabalho dos motoristas e sua relação com o burnout, visando melhor compreender os elevados níveis de Exaustão Emocional e reduzida Eficácia no Trabalho verificados na amostra.



Burnout em acadêmicos de psicologia

Autores: Jucirleia Ferreira de Medeiros Chaves, Faculdades Integradas de Patos; Roberta Vieira de Oliveira, Faculdades Integradas de Patos; Jessica Hellen Silva Sousa, Faculdades Integradas de Patos; Silvânia da Cruz Barbosa, Universidade Estadual da Paraíba

Resumo: Burnout é uma síndrome psicológica que se desenvolve como uma reação ao estresse crônico no trabalho, sendo constituída de três dimensões: Exaustão Emocional (EE), Descrença (DE) e Eficácia Profissional (EP). A síndrome tem assumido proporções epidêmicas mundiais, atingindo diversas categorias ocupacionais e até mesmo pré-ocupacionais. Esta pesquisa foi desenvolvida em uma Instituição de Ensino Superior (IES) da rede privada, objetivando correlacionar os níveis de burnout com fatores ocupacionais em estudantes. Participaram da pesquisa 200 acadêmicos de Psicologia, selecionados por amostragem não probabilística. Aplicaram-se os instrumentos: Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) e um Questionário Sociodemográfico. Os dados foram armazenados no programa Statistical Package for Social Science (SPSS), sendo realizadas análises estatísticas descritivas (média, desvio padrão e porcentagem) e inferenciais (Mann-Whitney, Spearman e Kruskal Wallis). Os resultados mostraram alta Exaustão Emocional em 170 estudantes (85%), alta Descrença em 43 estudantes (21,5%) e baixa Eficácia Profissional em 40 estudantes (20%). Aplicando-se o teste de Mann-Whitney, observou-se que o envolvimento dos acadêmicos em atividades extracurriculares afeta a Exaustão Emocional ($U = 2963,50$; $p < 0,01$), a Descrença ($U = 3800,00$; $p < 0,01$) e a baixa Eficácia Profissional ($U = 4019,50$; $p < 0,03$). O período acadêmico também tem efeito sobre a Exaustão Emocional ($U = 1076,00$; $p < 0,01$), Descrença ($U = 1013,50$; $p < 0,01$) e baixa Eficácia Profissional ($U = 7084,50$; $p < 0,01$), sugerindo que os alunos do 6º ao 10º são os mais afetados nas três dimensões do burnout, talvez porque, nesses períodos, o aluno assume maior número de atividades, incluindo os estágios supervisionados, e possivelmente maior estresse. Os dados sócio-ocupacionais revelam que 134 estudantes são alunos trabalhadores (67%) e 66 (33%) não possuem vínculo empregatício. Observou-se, curiosamente, que os acadêmicos não trabalhadores estão mais exauridos emocionalmente ($U = 3489,50$; $p < 0,02$) e sentindo-se menos eficazes ($U = 311,50$; $p < 0,01$) do que os alunos trabalhadores. O trabalho, portanto, parece não ser um elemento desencadeador do burnout em estudantes. Esses resultados levam a inferir que talvez os alunos trabalhadores tenham conseguido elaborar estratégias adequadas para conciliar emprego e estudo, sem prejuízos à saúde mental. Outra possibilidade é que talvez esses alunos tenham um tipo de trabalho mais árduo, que lhes exige mais do que a academia tendendo, por isso, a perceber as atividades acadêmicas de forma mais atenuada. É substancial ressaltar a importância do monitoramento do burnout também em contextos pré-ocupacionais, considerando o caráter processual da síndrome.

Os determinantes da Síndrome de Burnout relacionados à vida cotidiana

Autores: Luciana Bezerra de Souza Gianasi, UNIFESSPA; Denize Cristina de Oliveira, UERJ

Resumo: Algumas mudanças socioeconômicas podem figurar entre as razões que contribuem para o aparecimento do burnout, o que acaba influenciando negativamente na produtividade do trabalhador (HYEDA; HANDAR, 2011) e caracterizando o aparecimento de consequências negativas para o trabalho, para o indivíduo e para a sociedade como um todo. O presente estudo tem como objetivo analisar os determinantes da síndrome de burnout da vida cotidiana na equipe cirúrgica de um hospital docente-assistencial, da cidade do Rio de Janeiro. A pesquisa é parte dos resultados de uma tese de doutorado, a partir de uma amostra de conveniência, somando-se 99 participantes. A entrevista semiestruturada e a análise de conteúdo temático categorial (Oliveira, 2008) foram utilizadas como estratégias de coleta e análise dos dados, respectivamente. Como parte dos resultados, foram identificadas quatro dimensões de análise. Uma delas refere-se aos "determinantes da vida cotidiana do burnout", subdivididos em quatro categorias, sendo elas: (1) A Gestão do tempo, (2) A insegurança na cidade, (3) A pressão, (4) Os sentimentos e atitudes relacionados à família. A gestão do tempo aparece como uma primeira categoria presente na vida cotidiana, apresentando-se como certa exigência em lidar com o tempo em uma velocidade que se intensifica ao longo dos anos. Além da

dificuldade em autocontrolar o tempo, a insegurança na cidade representa uma segunda categoria, seguida da pressão sofrida em diferentes perspectivas, seja no trabalho ou na família. Por último, os sentimentos negativos envolvidos no convívio familiar, como a falta de tolerância e a dificuldade em conciliar o trabalho e a família. Discutem-se esses determinantes relacionados à vida cotidiana do burnout, como sendo mecanismos mediadores entre níveis de determinação e a expressão dos fenômenos que afetam os trabalhadores da equipe cirúrgica. Estes mecanismos acabam pondo em jogo o bem-estar dos profissionais de saúde, trazendo prejuízo para sua atuação profissional, para o bom funcionamento do hospital e para a saúde destes profissionais na forma de estresse e da síndrome de burnout, repercutindo negativamente no atendimento e na saúde dos pacientes que supostamente serão 'cuidados' por tais profissionais.



Sessão 2 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 205

Psicodinâmica do trabalho docente: A importância da circulação da palavra e da solidariedade para a emancipação profissional

Autores: Elisete Soares Traesel, Universidade Federal Fluminense

Resumo: A presente pesquisa foi realizada com um grupo de professores de uma escola pública do RS. O objetivo foi conhecer as vivências desse docente na atualidade e abrir espaços para o compartilhamento das mesmas. Para alcançar esse intuito, foi utilizada a metodologia da PdT -Psicodinâmica do Trabalho que tem como principal expoente Christophe Dejours. Esse método propicia a escuta coletiva dos trabalhadores. O material de pesquisa em PdT é resultante de uma operação realizada a partir do relato dos participantes que refere-se ao que foi dito, sendo uma formulação inédita, viva, comprometida e construída no processo de intersubjetividade propiciado pelo espaço público de comunicação, gerando um processo de perlaboração e intercompreensão. Observou-se que esses processos de convivência e trocas entre os professores estão sendo continuamente bloqueados no contexto escolar, tendo em vista o controle sutil mas eficaz a que estão expostos e a forma como está organizado o seu trabalho, o que leva à erosão da coletividade. Foi possível verificar ainda que a pressão por resultados, a exigência de polivalência, a instabilidade e a precarização do trabalho docente nessa escola, constituem as principais fontes de sofrimento. Contudo, os professores apresentam o desejo de alavancar formas mais saudáveis de cooperação em busca de soluções criativas para os impasses e contradições constituintes do seu fazer. Assim, a mobilização de ações solidárias na docência revela-se de grande importância na abertura dessa organização para construção de relações de trabalho mais cooperativas e para práticas éticas geradoras de realização profissional, por meio da ação reflexiva do coletivo docente. Nessa direção, foi possível constatar a potência da abordagem metodológica utilizada, tendo em vista que a mesma possibilitou a abertura de um espaço de discussão mediador da mobilização coletiva, promovendo a percepção dos participantes sobre suas possibilidades de superação e, dessa forma, empoderou o grupo para colocar em ação estratégias de enfrentamento e emancipação profissional o que pode transformar o sofrimento vivenciado no trabalho em novas realizações sustentadas pelo fortalecimento da solidariedade e pela reflexão coletiva sobre o fazer docente.

As vivências de sofrimento dos operadores de uma subestação de energia elétrica

Autores: Anna Flávia Ferreira Borges, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Kátia Barbosa Macêdo, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Simone Maria Moura Mesquita, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás - Campus Anápolis

Resumo: A Psicodinâmica do Trabalho preconiza que trabalhar também é suportar o sofrimento que é gerado nas situações laborais. As vivências de sofrimento, conforme Fleury e Macêdo (2015) relacionam-se, sobretudo às infrações das leis trabalhistas, ao enfrentamento de riscos e ao sentimento de não estar à altura das imposições do trabalho. Nem sempre o trabalhador consegue dar conta das demandas de trabalho sem passar por situações que geram o sofrimento. O objetivo do presente estudo foi identificar às vivências de sofrimento no trabalho dos operadores de turnos em uma subestação de energia elétrica, localizada na região Centro Oeste do Brasil. A abordagem teórico-metodológica adotada foi a Psicodinâmica do Trabalho. Os dados foram coletados em 12 entrevistas individuais e em três sessões de escuta clínica coletiva. A validação dos dados ocorreu durante a pesquisa e ao final da mesma. A análise e a interpretação dos dados seguiu o método de análise clínica do trabalho desenvolvida por Christophe Dejours. Participaram do estudo 12 operadores que executam suas atividades laborais em turnos de revezamento. Os resultados indicam vivências de sofrimento relacionadas a diversos fatores, incluindo: falta de reconhecimento e treinamento, horários incompatíveis com a família, sobrecarga doméstica, falta de flexibilidade e autonomia, avaliação de desempenho e certificação de operadores, sentido negativo do trabalho em turnos. Os

achados do estudo sinalizam a existência de adoecimentos de natureza física e mental. Sugere-se acompanhamento médico, psicológico e social, bem como a continuidade da Clínica do Trabalho para que o grupo tenha espaço de fala e escuta junto a uma equipe de profissionais que possa ouvir suas necessidades de forma contínua, e não apenas em situações pontuais, como o que ocorre por ocasião do exame periódico e da avaliação de certificação. Pois, a constituição de espaços coletivos possibilita ampliar a percepção do trabalhador sobre si mesmo, favorece o seu processo de emancipação e a consequente intervenção naquilo que o grupo identifica como necessário para melhorar a organização do trabalho.

Estratégias de defesa do sofrimento no trabalho diante a informatização

Autores: Carolina Martins dos Santos, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Kátia Barbosa Macêdo, Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Resumo: Estratégias de defesa tratam-se das atitudes individuais e coletivas dos trabalhadores cuja intenção é transformar a percepção em relação à realidade que os fazem sofrerem. Esta pesquisa teve por objetivo analisar as estratégias individuais e coletivas de defesa utilizadas pelos gestores - de uma Instituição que promove a educação profissional e o ensino superior, a inovação e a transferência de tecnologias industriais, contribuindo para elevar a competitividade da indústria - para suportarem as vivências de sofrimento psíquico ocasionadas pela informatização dos processos. Para tanto, recorreu-se a abordagem teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho. Os dados foram coletados por meio de análise documental, entrevistas individuais e sessões de escuta clínica coletiva. Participaram do estudo cinco gestores (quatro do sexo masculino e uma do sexo feminino). A análise dos dados seguiu a proposta de análise clínica do trabalho elaborada por Christophe Dejours. Os resultados apontaram vivências de sofrimento provenientes da sobrecarga de trabalho demandada pela nova organização de trabalho onde a tecnologia é inserida e pelos questionamentos em relação à normatização e ao discurso ser diferente da prática. As tecnologias foram criadas para melhorar, agilizar, simplificar e substituir o trabalho braçal, no entanto, as análises indicam que diante dessa nova realidade que se é apresentada, tem ocorrido a aceleração na execução das atividades de trabalho e a sobrecarga de trabalho. O contato com o outro diminuiu, interferindo nas relações ou até mesmo substituindo relações humanas por relações homem-máquina. As estratégias de defesa utilizadas pelo grupo não contribuem para a cooperação e o relacionamento entre os pares, gerando o esvaziamento dos coletivos. Os resultados sugerem a instituição de um espaço de discussão com os trabalhadores a fim de melhorar as condições e organização do trabalho favorecendo a construção de estratégias coletivas de forma que promova a saúde mental dos trabalhadores. A abordagem adotada neste estudo se mostrou adequada para atingir os objetivos propostos. Isso porque a mesma privilegia a relação subjetiva do sujeito com o seu trabalho, enfatizando a investigação na subjetividade. Sugere-se ampliar os estudos na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho a outros trabalhadores de Instituições deste mesmo segmento, visando compreender outros contextos em que a informatização foi inserida ou atualizada e assim gerar mais informações acerca das estratégias de defesa individuais e coletivas utilizadas para suportarem as vivências de sofrimento que permeiam as relações de trabalho.

O sofrimento psíquico do Servidor Público em uma Instituição Federal de Ensino Superior

Autores: Lila de Fátima de Carvalho Ramos, Universidade Federal de Goiás; Kátia Barbosa Macêdo, Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Resumo: O objetivo do presente foi analisar o impacto da organização do trabalho no sofrimento psíquico do servidor, mediante a utilização da abordagem teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho. Os dados foram coletados a partir da análise documental e das sessões de escuta clínica coletiva com seis trabalhadores da área técnica de uma Instituição Federal de Ensino Superior. Diversas observações foram anotadas no diário de campo. As falas dos participantes foram gravadas, posteriormente, transcritas e



analisadas por três pesquisadores, com base na análise clínica do trabalho proposta por Dejours. A validação dos dados aconteceu durante e no final da pesquisa. Os resultados indicam vivências de sofrimento advindas pela organização do trabalho que tem favorecido a precariedade nas condições de trabalho e as relações socioprofissionais conflituosas. Há sinais de adoecimento físico e psíquico, com destaque para ansiedade, depressão, fibromialgia, LER/DORT, alcoolismo, além das ideações suicidas e tentativas de suicídio. O estudo, também, indica que há um descontentamento em relação à carga horária, apesar de os servidores estarem cientes das normas quando prestam o concurso e assumem o cargo. O desvio de função também causa problemas para a instituição na medida em que um dos servidores fica com sobrecarga de trabalho. Tal aspecto impossibilita o cumprimento das tarefas nos moldes prescritos. E, apesar de se tratar da mesma instituição, há gestões que autorizam carga horária de seis horas, turno ininterrupto e outras que não autorizam a redução que há um descontentamento em relação à carga horária, apesar de os servidores estarem cientes das normas quando prestam o concurso e assumem o cargo. Quanto à gestão, percebeu-se, também, por meio dos relatos dos servidores, que a instituição apresenta diferenças bastante evidenciadas, parecendo haver "várias instituições dentro de uma mesma instituição". Consequentemente, a organização de trabalho, as condições de trabalho e as relações de trabalho têm momentos de conflitos que causam adoecimento. Evidencia-se, que o trabalho real é discrepante do trabalho prescrito. As atribuições cotidianas do servidor não são cumpridas por falta de adequação do espaço físico, por sobrecarga de trabalho e por falta de comunicação entre pares e gestores. Portanto, conclui-se que a organização do trabalho funcionou como desestabilizador e fragilizou a saúde do servidor. A perspectiva do trabalho em uma sociedade globalizada e o contexto laboral na contemporaneidade faz jus à análise do estudo, que contribui, com sua relevância, para as reflexões acerca da organização do trabalho e das estratégias de mobilização subjetiva

A gestão dos riscos psicossociais ocupacionais a partir da clínica do trabalho

Autores: Simone Maria Moura Mesquita, IFG

Resumo: A relação dinâmica entre processos de subjetivação e organização do trabalho é o objeto de estudo da abordagem teórico metodológica da Psicodinâmica do Trabalho que tem sido utilizada, por pesquisadores, para explorar, essencialmente os temas: vivências de prazer e sofrimento, estratégias de defesa individuais e coletivas, adoecimentos psíquicos. O objetivo deste texto é discutir os riscos psicossociais no trabalho a que estão expostos profissionais que atuam em um Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) 192, em funcionamento na Região Centro Oeste do Brasil a partir da abordagem teórico metodológica da Psicodinâmica do Trabalho. A pesquisa foi realizada dentro da perspectiva qualitativa, modalidade estudo de caso descritivo e pesquisa ação. O estudo empírico ocorreu em três etapas. Na primeira, foram feitas visitas ao campo de pesquisa, análise documental e constituição da demanda. Na segunda, foram realizadas duas sessões de escuta clínica (tempo médio de 90 minutos) coletiva com cinco trabalhadores (dois condutores socorristas de ambulância, três condutores socorristas de motolância) que fazem atendimento de suporte avançado. As falas foram gravadas e as observações registradas no diário de campo. Depois de transcritas, as verbalizações foram submetidas à análise clínica do trabalho proposta por Dejours. Os resultados indicam que os trabalhadores do SAMU 192 vivenciam situações laborais que os expõem aos riscos psicossociais ocupacionais (sobrecarga de trabalho e de papéis, ansiedade, depressão, violência, estresse negativo, isolamento e conflitos) cuja origem está na interação do trabalhador com fatores psicossociais de risco (elementos negativos) originados pela lacuna entre o trabalho prescrito e o trabalho real, pela gestão do trabalho, pelas relações sócio profissionais e pelas condições de trabalho. Os trabalhadores vítimas dos eventos dos riscos podem sofrer danos físicos, mentais, materiais e sociais. A adoção da abordagem teórico metodológica da Psicodinâmica do Trabalho se mostrou adequada para identificar os riscos psicossociais laborais a que estão expostos os trabalhadores investigados, podendo a mesma ser complementar as abordagens diversas, em sua maioria quantitativas, utilizadas atualmente em estudos de riscos psicossociais ocupacionais. Considerando que nem todos os trabalhadores percebem os riscos psicossociais ocupacionais como ameaças à sua saúde, sugere-se para pesquisas futuras

explorar a percepção dos trabalhadores dos SAMUs do Brasil, quanto a sua exposição a esta modalidade de riscos.



Sessão 3 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 206

Bem-estar no trabalho: Uma survey de atitude no contexto da Administração Pública

Autores: Jaqueline Silva da Rosa, UNISINOS e UFRR; Lilian Laurencia Leite, Faculdade Araguaia; Caroline Kretschmer, UNISINOS; Gisele Hidalgo, Unisinos; Érica Pereira Martins Pagani, UNISINOS; Georgia Patricia da Silva Ferko - Universidade Federal de Roraima - UFRR; Fernanda Ax Wilhelm, Universidade Federal de Roraima - UFRR; Ana Paula da Rosa Deon, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC; Juliana Plochanski Pedroso, UNISINOS

Resumo: O objetivo deste estudo foi de averiguar o nível de bem-estar no trabalho de servidores da Administração pública estadual de Roraima. Destarte, o modelo teórico para o bem-estar no Trabalho-BET utilizado neste estudo, compreende um estado mental composto por 2 dimensões, a saber: a) compromisso e satisfação no trabalho: que diz respeito aos vínculos positivos para com a organização (compromisso afetivo) e, também, satisfação com a chefia, salário, promoções e tarefa; e, b) Envolvimento com o trabalho: Composto por crenças de que o trabalho realizado proporciona horas agradáveis e de que nele estão contidos aspectos importantes para a vida. Realizou-se pesquisa quantitativa, de levantamento tipo Survey, com aplicação de questionário, Inventário de Bem-estar no Trabalho de (IBET-13) de Siqueira, Orengo e Peiró (2014), em um órgão público estadual de Roraima. Distribuiu-se 70 questionários, sendo esse o número de funcionários (63) e estagiários (7) no órgão. A interpretação para cada dimensão em relação às médias produzidas pela aplicação do IBET-13 deve ser feita levando em consideração que um valor entre 4 e 5 indica média alta; entre 3 e 3,9 média entre alta e baixa; e um valor entre 1 e 2,9, uma média baixa. Os resultados demonstraram que em relação ao Fator 1- Compromisso e satisfação, chegou-se a média 3,7, que indica uma média entre alto e baixo bem-estar no trabalho. Quanto ao segundo Fator 2- envolvimento com o trabalho, a média alcançou 3,4, indicando que este fator, também se encontra, numa média entre alta e baixa. A média geral do inventário foi de 3,6, indicando nível entre alta e baixa percepção de interferência entre os domínios. Esse resultado pode ser reflexo do perfil dos participantes que, em sua maioria eram solteiros, com idade entre 26 e 35 anos, com ensino superior completo e ainda com média de 2 anos e 8 meses na instituição (esta fato converge-se com o tempo no cargo quando da validação do Instrumento pelos autores Siqueira, Orengo e Peiró, 2014). A contribuição deste estudo se assenta na possibilidade de verificar o fenômeno de bem-estar no trabalho em um contexto de Administração pública, pois esta possui aspectos que não se encontram na Administração privada. As contribuições práticas fazem menção às ações que podem ser estruturadas na organização a fim de elevar as médias que se apresentaram baixas, de forma a compreender melhor a relação bidirecional desses domínios (BUTTS, 2010; FRONE, 2003; SOUZA, 2007).

Bem-estar no trabalho em uma instituição pública brasileira: Enfoque comparativo

Autores: Tânia Gomes Figueira, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq; Mário Cesar Ferreira, Universidade de Brasília - UnB; Rodrigo Rezende Ferreira, Universidade de Brasília - UnB; Ilíada Muniz Lima, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq; Patricia Amelia Olano Morgantti, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq

Resumo: Em face das mudanças que se operam no mundo do trabalho e seus impactos negativos, a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido objeto de crescente interesse nas organizações. Objetivo: mapear fatores estruturantes de Bem-Estar no Trabalho dos servidores de um órgão público brasileiro. Enfoque teórico-metodológico: Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT). Participantes em 2010, 520 servidores e colaboradores, 40% dos trabalhadores (N=1272). Perfil: sexo feminino 58%; média de idade 39 anos, (DP=13); equilíbrio entre casados e solteiros; graduação e especialização; tempo médio na lotação 17 anos (DP=9); tempo médio de serviço no

órgão 22 anos (DP=11). Participantes em 2015, 615 servidores e colaboradores, 51,42% dos trabalhadores (N=1196). Perfil: sexo feminino 56%; média de idade 36,2 anos, (DP=13,71); solteiros; graduação; tempo médio na lotação 5,54 anos (DP=7,25); tempo médio de serviço no órgão 9,28 anos (DP=10,63). Método: Garantiram-se a livre participação e confidencialidade no tratamento e divulgação dos dados. Instrumento: questionário eletrônico contendo 61 itens objetivos relativos aos fatores Condições de Trabalho; Organização de Trabalho; Relações Socioprofissionais de Trabalho; Reconhecimento e Crescimento Profissional e Elo Trabalho Vida Social; além da questão aberta: "Quando penso no meu trabalho na instituição, o que me causa mais bem-estar é...". Realizou-se a análise estatística de dados textuais e identificação dos Núcleos Temáticos Estruturadores do Discurso (NTEDs) dos trabalhadores concernentes ao BET com o uso do Iramuteq. Os resultados indicaram que a percepção dos trabalhadores sobre BET em 2010 está relacionada a cinco NTEDs: a) Relacionamento Harmonioso com os Colegas (35,45%); Realização do Trabalho e Possibilidade de Crescimento Profissional (29,58%); Orgulho por Contribuir com a Missão Institucional (15,16%); Relações Socioprofissionais Agradáveis no Ambiente de Trabalho (13,45%); Realização com Qualidade das Atividades (6,36%). A percepção sobre BET em 2015 está relacionada a três NTEDs: Trabalho e Ambiente Físico/Social Adequados (72%); Contribuição Social do Trabalho (15%); Convivência Socioprofissional Harmoniosa (13%). Discussão: Aparentemente, com a mudança de prédio, as Condições de Trabalho passaram a exercer maior influência sobre a percepção de BET, resultado ratificado pela média global do fator Condições de Trabalho que passou de 6,56 (DP=1,97) em 2010 para 8,20 (DP=1,54) em 2015. Todavia, apesar da Convivência Socioprofissional Harmoniosa compor a percepção de BET em 2015, a média global do fator Relações Socioprofissionais caiu de 7,22 (DP=1,86) para 7,02 (DP=1,76). Do ponto de vista acadêmico, a pesquisa possibilitou avançar na consolidação da abordagem da EAA_QVT e estabelecer novas pistas para investigações futuras.

Bem-estar e comprometimento organizacional: Um estudo com os colaboradores da GPS Brasília Ltda.

Autores: Gustavo do Espírito Santo, Universidade de Brasília; Mariana Carolina Barbosa Rêgo, Universidade de Brasília - UnB

Resumo: Ao longo dos anos, estudos no campo do comprometimento organizacional tem acumulado evidências que mostram os efeitos positivos relacionados às variáveis de bem-estar e comprometimento organizacional, nos contextos organizacionais e sociais como um todo, porém ainda são escassos estudos que analisaram a relação entre esses constructos na percepção de profissionais liberais ou de pequenas empresas. Este trabalho buscou investigar, empiricamente, se existe relação entre as variáveis bem-estar no trabalho e comprometimento organizacional na percepção dos trabalhadores de uma pequena empresa de jornalismo do DF. A organização atua na área de comunicação para o mercado nacional e possui uma influente mídia social. A pesquisa constituiu na aplicação de questionários com todos os 16 funcionários, caracterizando um censo da organização pesquisada, e os resultados foram analisados por meio do coeficiente de correlação de Spearman. Apesar dos dados indicarem que os participantes percebem uma predominância de afetos positivos, se sentem realizados no trabalho e apresentam comprometimento organizacional, principalmente normativo, não foram encontradas correlações significativas entre os fatores da escala de bem-estar no trabalho e de comprometimento, resultado que vai de encontro à literatura de Comportamento Organizacional. Uma possível razão pode estar relacionada ao fato de a organização atuar no mercado há apenas três anos e a maioria dos funcionários estão há pouco mais de um ano na empresa, o que talvez não seja tempo suficiente para a construção de uma cultura organizacional ou para a criação de vínculos e afetos com a organização. Outra possível razão para esse resultado é que a maioria dos funcionários são jornalistas e publicitários, profissionais que normalmente apresentam um forte significado com o trabalho que realizam e não necessariamente com a organização. Além disso, esses profissionais costumam trabalhar de forma autônoma, independente e individual, o que pode influenciar o compartilhamento de percepções, vivências e emoções no ambiente de trabalho e a criação de vínculos com colegas e com a organização. À guisa de conclusão, sugere-se que mais estudos sejam realizados com intuito de investigar o bem-estar no trabalho,



comprometimento organizacional e outros afetos e vínculos do indivíduo com a organização em micro e pequenas empresas, bem como com profissionais liberais para confirmar ou refutar os resultados obtidos nesta pesquisa, contribuindo para o avanço das teorias de Comportamento Organizacional.

Bem-estar no trabalho e comprometimento organizacional: Um estudo na ESMPU

Autores: Mariana Carolina Barbosa Rêgo, Universidade de Brasília; Paulo Vinícius Pereira Oliveira, Universidade de Brasília

Resumo: Este trabalho buscou identificar possíveis relações entre as variáveis de bem-estar laboral e comprometimento organizacional na percepção dos servidores da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). A organização é uma instituição governamental de ensino, que possui como função social a profissionalização de membros e servidores do Ministério Público da União (MPU), para que possam atuar de forma mais eficiente e eficaz na defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Utilizou-se uma abordagem quantitativa, descritiva e transversal. O questionário foi respondido por 37 servidores (32,5% de taxa de retorno) e os dados foram analisados utilizando o coeficiente de correlação de Spearman. De forma geral, os resultados obtidos indicam que os respondentes possuem percepções de bem-estar e comprometimento organizacional elevadas, com destaque, respectivamente, para o sentimento de realização e comprometimento afetivo. O desvio padrão foi considerável em algumas respostas, podendo ter sido caudado por diferenças relacionadas ao perfil individual e perfil do cargo, cargo ocupado, nível de responsabilidade, dentre outros fatores. Os resultados das correlações mostraram relação moderada dos itens de bem-estar com as dimensões de comprometimento organizacional. Foram identificadas correlações moderadas entre o fator de bem-estar "afetos positivos" e os fatores de comprometimento: afetivo (0,517), instrumental (-0,492) e normativo (0,419). O fator "realização" da escala de bem-estar também apresentou correlação com os fatores de comprometimento: normativo (0,482) e instrumental (-0,383). Todos com nível de significância de 0,01, com exceção da última correlação apresentada em que o $p < 0,05$. Por fim, o fator "afetos negativos" de bem-estar apresentou correlação com comprometimento instrumental (0,392) para $p < 0,05$. A partir dos resultados, percebe-se que, na percepção dos participantes, os sentimentos positivos contribuem para a manutenção de percepções e atitudes desejadas pelos gestores, refletidas em comprometimento. Além disso, o comprometimento instrumental, caracterizado pela permanência na empresa por falta de outras oportunidades, está positivamente relacionado com afetos negativos. Dessa forma, os resultados ressaltam a relevância de políticas organizacionais visando monitorar e incrementar o comprometimento e vivências de bem-estar no trabalho para que os funcionários desenvolvam vínculos afetivos com a organização e se sintam realizados no trabalho, gerando resultados positivos para o indivíduo, para o órgão e, conseqüentemente, para os serviços prestados à sociedade. Como agenda de pesquisa, sugere-se estudos em nível organizacional e a identificação do perfil motivacional dos servidores públicos, bem como a inclusão de outras variáveis de Comportamento Organizacional com intuito de obter modelos empíricos mais

Clima organizacional e engajamento no trabalho em instituições de ensino superior: O papel dos recursos individuais e da liderança

Autores: Ana Cláudia Souza Vazquez, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre; Caroline Buss, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre; Jorge Salati, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre; Augusto Althoffi, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Resumo: Estudos sobre engajamento no trabalho demonstram de forma robusta que esse tipo de vínculo laboral é central para a saúde do trabalhador. Nessa linha, questiona-se a relação desse desfecho com a percepção coletiva de clima organizacional que dá

significado ao ambiente laboral e sua associação com os recursos pessoais e as lideranças constituídas no trabalho. Tendo em vista a especificidade de cada contexto, observamos que poucos estudos se concentraram em pesquisar o clima organizacional em instituições brasileiras de ensino superior (IES), até mesmo pela falta de instrumentos psicométricos adequados. O trabalho aqui apresentado trará dados que pretendem contribuir para diminuir essa carência e avançar em achados teóricos sobre a temática. **OBJETIVO:** Discutir os achados sobre clima organizacional em contexto de IES, analisando o papel das lideranças e dos recursos pessoais nesse ambiente de trabalho. **MÉTODO:** Participaram 403 trabalhadores em três IES brasileiras, selecionados por conveniência. Os participantes responderam ao questionário sociodemográfico, a escala de Clima Organizacional em IES criada e a seis escalas sobre recursos pessoais, bem estar e engajamento no trabalho. A coleta de dados foi eletrônica. Foi realizada análise estatística das variáveis dessa pesquisa, em que foram estudadas suas correlações e magnitude. **RESULTADOS:** Os achados demonstram o papel central do engajamento para percepção coletiva de clima organizacional positivo (r entre 0.49 e 0.80). A combinação entre o papel das lideranças e seu relacionamento com suas equipes teve impacto específico na percepção sobre os processos de trabalho e sua atuação profissional na prática. **CONTRIBUIÇÃO:** O estudo demonstra a relação significativa entre clima organizacional e engajamento, destacando a relevância teórica e prática do tema em termos de: ações em gestão de pessoas para necessidades específicas aos técnicos-administrativo e docentes, programas que aumentem o engajamento no trabalho e a importância do desenvolvimento das lideranças e de recursos pessoais nesse contexto.



Sessão 4 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 207

Os efeitos do feedback e instruções no desempenho e tarefa do indivíduo

Autores: Andre Vasconcelos da Silva, Universidade Federal de Goiás; Fernanda Leão Mesquita, Faculdade Cesuc e Universidade Federal de Goiás; Ivana Thais De Oliveira, Universidade Federal de Goiás

Resumo: As organizações necessitam controlar e gerenciar o comportamento humano, diante da complexidade ambiental a qual estão inseridas. Neste contexto, o feedback e as instruções são técnicas amplamente utilizadas por líderes no âmbito organizacional, e que possibilita o colaborador rever sua postura, ou seja, seu comportamento de acordo com aquilo que lhe é ensinado. Assim sendo, esta pesquisa teve como objetivo comparar os efeitos de instruções verbais determinantes de execução de tarefas organizacionais em relação ao feedback, sendo operacionalizados como um estímulo verbal com propriedades que também especificam o comportamento e a consequência. Para o alcance desse objetivo foi realizada uma pesquisa experimental envolvendo 20 sujeitos universitários, de diversos cursos de graduação, de ambos os sexos, com idade variando entre 18 a 40 anos. A pesquisa envolveu duas etapas, sendo: a primeira que os sujeitos aprenderam a produzir quatro técnicas de pulseiras; e a segunda etapa em que foram inseridas as variáveis independentes. Foi utilizado um delineamento experimental de sujeito como seu próprio controle do tipo ABAC. Num primeiro momento, caracterizado por (A') linha de base, onde os sujeitos não tiveram contato com as variáveis; posteriormente (B') ocorreu à introdução das variáveis independentes; (A'') Linha de base, onde os sujeitos não foram expostos as variáveis independentes e, (C'') onde os sujeitos terão contato novamente com uma das variáveis independentes. A finalização do análogo experimental ocorreu com a análise do comportamento de produção dos participantes, abordando dois procedimentos de análise: intra grupo e intra sujeito. Os resultados apontaram que, o feedback pode estar exercendo uma função de ordem, posto que seu conteúdo especificador aponta as ordens a serem executadas. Outra questão, é que a apresentação continuada pareceu influenciar num refinamento da produção, uma vez que o sujeito ficou sensível às propriedades do conteúdo pela sua forma de apresentação. Os resultados, relativos às instruções assinalaram os efeitos do learning-set (aprender a aprender), em que na medida que o participante foi exposto a uma sequência programada de tarefas, a necessidade de exposição a essas tarefas para o aprendizado diminuiu.

O desenho do trabalho e seus impactos no desempenho dos indivíduos: Um estudo em uma universidade federal brasileira

Autores: Graceane Coelho de Souza, Universidade Federal da Bahia; Antônio Virgílio B. Bastos, Universidade Federal da Bahia; Adriano Lemos de Alves Peixoto, Universidade Federal da Bahia

Resumo: As investigações no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho demonstram que a forma como o trabalho encontra-se organizado impacta diretamente no desempenho dos indivíduos. Assim, o objetivo desse trabalho foi investigar quais características do trabalho têm maior impacto para o desempenho dos indivíduos no contexto de uma universidade pública federal. A pesquisa foi de natureza quantitativa, de corte transversal, com 675 servidores técnico-administrativos da universidade. Foram utilizadas as escalas de Desenho no Trabalho (Morgeson e Humphrey, 2006), de Autoavaliação de Desempenho no Trabalho (Queiroga e Borges Andrade, 2015), além dos dados socioprofissionais. Nessa pesquisa, o desenho do trabalho foi considerado a partir de uma perspectiva ampliada, que engloba as características da tarefa (como o trabalho é executado); as características do conhecimento (conhecimentos e habilidades utilizados no trabalho), características sociais (relações sociais estabelecidas na realização do trabalho) e características do contexto de trabalho (referente ao ambiente mais amplo do trabalho). O desempenho, por sua vez, foi definido a partir da perspectiva bidimensional do desempenho da tarefa (contribuição do indivíduo para o "núcleo técnico" de um cargo ou ocupação) e contextual (todas as ações que não estão previamente prescritas e que são manifestadas pelo indivíduo de forma a contribuir para os objetivos organizacionais). A coleta de dados foi realizada através de modo online para o e-mail dos servidores. Foram

realizadas análises exploratórias e descritivas. Os resultados indicaram que o desempenho se correlaciona com três das quatro dimensões do modelo de características do trabalho, são eles: características da tarefa ($r=364$, $p<0,01$); características do conhecimento ($r=352$, $p<0,01$); e características sociais ($r=207$, $p<0,01$). Esses resultados sugerem então que, para obter melhores desempenhos, a organização deve observar e investir nas características da tarefa (principalmente o significado da tarefa executada por eles e a forma como o trabalho em si proporciona um feedback para esses servidores), assim como em atividades que possibilitem o processamento de informações e a execução de atividades especializadas, visto que esses foram os fatores que tiveram maior impacto no desempenho do indivíduo no contexto pesquisado. Assim, essa pesquisa contribuiu tanto para o contexto acadêmico das áreas do desenho do trabalho e do desempenho, como para que a organização pesquisada pudesse aprimorar as estratégias de gestão voltadas para a melhoria do desempenho dos seus servidores.

Desempenho: Panorama da produção científica em congressos nacionais no período de 2005 a 2016

Autores: Mariane Cortat Campos Melo, Universidade de Brasília; Mariana Carolina Barbosa Rêgo, Universidade de Brasília; Clarissa Leite Flores, Universidade de Brasília; Ladilucy Pereira Armond, Universidade de Brasília; Natasha Fogaça, Universidade de Brasília; Francisco Antonio Coelho Junior, Universidade de Brasília

Resumo: O objetivo deste trabalho é apresentar um panorama da produção científica sobre desempenho. Com esse propósito, realizou-se uma revisão bibliométrica com base na produção científica dos principais congressos brasileiros no campo da Administração no período de 2005 a 2016. Os artigos pesquisados deveriam conter nos títulos, resumos ou palavras-chave os termos "desempenho" ou "performance". Foram selecionados 154 artigos. O EnANPAD condensou a maior parte dos trabalhos (79,2%) e, ao analisar os trabalhos aprovados entre 2013 e 2016 (48,1%), percebe-se o crescimento no interesse de investigar o desempenho nos níveis de grupos e organizacionais, bem como testar a relação com variáveis de contexto em modelos empíricos. Esse resultado pode indicar uma tendência para pesquisas futuras e que, apesar de desempenho não ser um tema recente, ainda há lacunas de pesquisa a serem investigadas. Com relação à natureza dos estudos, 91,6% são teórico-empíricos, 59,8% quantitativos, e 49,4% aplicaram questionários. Esse resultado pode ter relação com a forma que as avaliações de desempenho são implementadas nas organizações, com questionários e mensuração quantitativa, bem como com o desejo dos pesquisadores de alcançarem uma amostra mais ampla. A partir desses dados, percebe-se um foco maior em modelos empíricos e no teste e expansão das teorias de desempenho. Além disso, apenas um estudo se propôs a realizar uma revisão de literatura relacionando cultura organizacional e desempenho. Ou seja, não foram encontrados estudos bibliométricos desse tema, investigando a produção em eventos nacionais de administração, corroborando para a relevância deste estudo. A definição da variável desempenho, bem como as relações teóricas investigadas, mostraram-se bastante variadas. Dos 154 trabalhos mapeados, há uma distribuição equilibrada entre os níveis de análise individual (46,8%) e organizacional (46,8%). O nível de equipes mostrou-se o menos abordado (5,2%) e 1,2% utilizaram mais de um nível de análise. Uma segunda tendência é a utilização do desempenho como variável critério. Por fim, com relação às definições constitutivas de desempenho, poucos artigos apresentaram definições específicas do construto, mas houve grande preocupação em como mensurar o desempenho, com ênfase no aspecto da produtividade ou atingimento de metas. Considerando a infinidade de medidas utilizadas para medir desempenho, ressalta-se a necessidade da padronização das definições operacionais dessa variável, que poderia ser viabilizada por meio de um processo de catalogação de tais definições, bem como a utilização de indicadores de mensuração de desempenho de equipes e organizacional que estejam relacionados ao nível de análise.



Estratégias de aprendizagem para o desenvolvimento de lideranças

Autores: Adriana Goes Urano Nogueira, Faculdade Luciano Feijão- FLF; Flávio Ramos, Universidade do Vale do Itajaí- UNIVALI; Suely Parente Moretto, Faculdade Luciano Feijão

Resumo: Nas últimas três décadas a temática desenvolvimento de lideranças vem sendo amplamente discutida dentro das organizações devido às mudanças dos padrões de gestão. Vivemos em um momento em que as transformações no universo empresarial ocorrem de forma rápida, impondo uma maior exigência na lista de habilidades e competências necessárias as lideranças. A partir disso as organizações vêm cada vez mais buscando desenvolver projetos que possibilitem a seus trabalhadores ampliarem as características necessárias para atuarem como líderes. No entanto embora se perceba um maior investimento e preocupação no processo de aprendizagem das características de liderança por parte das organizações, constata-se que a demanda de profissionais aptos a assumirem o exercício da liderança não acompanhou a demanda. Neste contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar quais as estratégias de aprendizagem tem maior influência no processo de desenvolvimento da competência liderança. Para que se atingisse esta finalidade foram traçados três objetivos específicos sendo estes: identificar as principais características e habilidades de liderança que compõem o perfil do líder na atualidade; compreender como ocorre o processo de aprendizagem da competência liderança percebido pelos gestores pesquisados ao longo de suas vidas e categorizar as estratégias de aprendizagem utilizadas pelos líderes para desenvolvimento da competência liderança. Na metodologia adotou-se a entrevista qualitativa com roteiro semi-estruturado onde se buscou compreender o processo de aprendizagem dos líderes ao longo de suas vidas, a partir do uso do método de história de vida. A pesquisa foi realizada com 6 líderes de perfis diversos que atendiam aos requisitos básicos propostos pela pesquisa para serem incluídos como participantes. Os resultados obtidos revelam 11 características principais das lideranças, como também embora os entrevistados tenham tido diferentes processos de aprendizagem para o desenvolvimento dessas características, constatou-se através das análises de seus relatos de história de vida que a aprendizagem informal tem uma maior contribuição neste processo de desenvolvimento. E por último evidencia-se que a estratégia de aprendizagem mais utilizada para o desenvolvimento das características de liderança é a de reflexão intrínseca e a menos utilizada é a estratégia de aprendizagem de reprodução.

Competências empreendedoras, satisfação no trabalho e desempenho organizacional em micro e pequenas empresas

Autores: Adriana Goes Urano Nogueira, Suely Parente Moretto, Faculdade Luciano Feijao- FLF

Resumo: Ter pessoas empreendedoras e altamente satisfeitas com o trabalho é um ganho positivo tanto para o indivíduo como para a empresa, tornando-se assim uma ferramenta que auxilia e distingue um negócio de outro. Como veículos deste processo os profissionais da área de Recursos Humanos podem utilizar-se destas ferramentas, através das identificações de suas próprias competências empreendedoras e satisfação em prol de melhores resultados para o setor e para a organização. Nesse contexto, o estudo objetiva avaliar se há relação positiva entre as competências empreendedoras e a satisfação no trabalho com o desempenho dos funcionários da área de RH das micro e pequenas empresas da cidade de Sobral localizada no interior do Ceará. A pesquisa foi realizada a partir de uma população de 701 colaboradores, sendo 48 profissionais de Recursos Humanos e 653 funcionários de outros setores da empresa, em 35 empresas pesquisadas. Com relação aos procedimentos metodológicos trata-se de uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa. O levantamento das competências empreendedoras fez-se com um questionário de autopreenchimento, conforme o modelo de Cooley (1990). Já para a mensuração da satisfação no trabalho foi utilizado um instrumento baseado no Questionário de Satisfação no Trabalho S20/23, adaptado para o Brasil por Carlotto e Câmara (2008). Os resultados obtidos suportam as três hipóteses da pesquisa: H1 As competências empreendedoras dos gestores de RH associam-se positivamente ao nível de satisfação no trabalho; H2 - A satisfação no trabalho dos gestores de RH associa-se positivamente ao desempenho do setor. H3 - As competências empreendedoras dos

gestores de RH associam-se positivamente ao desempenho do setor. Com base nas questões norteadoras deste estudo, em relação aos resultados pertinentes à satisfação no trabalho, foram observados que a SITOPC (satisfação intrínseca com o trabalho e oportunidade de crescimento) está diretamente relacionada ao grau de competências empreendedoras dos gestores de RH, ou seja, quanto mais satisfeitos com seu trabalho e com maiores chances de crescer na empresa mais será a dedicação deste profissional em se profissionalizar e melhorar suas competências para um melhor desempenho no cargo. Ao mesmo tempo, foi identificado que as competências relacionadas ao conjunto de Poder, em que os profissionais que possuem alto poder de influência e gostam de autonomia e independência são os que possuem um alto índice de satisfação no ambiente de trabalho. Ou seja, os profissionais sentem necessidade de um maior empoderamento para sugerir ideias, testar métodos e poder contribuir de uma maneira mais livre



Sessão 5 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 301

Retornar ao trabalho: A percepção de mulheres que passaram por procedimento cirúrgico no tratamento de câncer de mama em uma cidade no extremo norte do país

Autores: Ana Paula da Rosa Deon, Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC; Jaqueline Silva da Rosa, Universidade do Vale do Rio dos Sinos; Fernanda Ax Wilhelm, Universidade Federal de Roraima - UFRR; Juscycelly de Mesquita Pereira, Psicóloga

Resumo: O objetivo deste estudo foi analisar a percepção de mulheres que retornaram ao trabalho após realizarem procedimento cirúrgico no tratamento de câncer de mama. O trabalho dignifica o ser humano e proporciona uma satisfação social, emocional e pessoal (ALBORNOZ, 2006). Trata-se de pesquisa qualitativa, de cunho exploratório, realizada com 6 mulheres que são servidoras públicas e que foram submetidas ao procedimento cirúrgico no tratamento de câncer de mama com idades entre 39 e 63 anos. Para tanto, realizou-se entrevistas semiestruturada, através de um roteiro. Utilizou-se Análise de conteúdo (BARDIN, 2011) para a análise dos dados, a partir de duas categorias: a) retorno ao trabalho e b) readaptação ocupacional. Na categoria retorno ao trabalho, as participantes relataram que o trabalho transmite sensação de libertação, de segurança, de superação, de positividade, de cura, de utilidade e de ânimo; contribui para o aumento da autoestima e autoconfiança; equilíbrio emocional; nova oportunidade de vida, de viver com mais intensidade. Percebe-se que o retorno ao trabalho é um motivador essencial para a reconstrução e ressignificação de suas trajetórias de vida social, pessoal, profissional e de carreira no mercado de trabalho. O retorno às atividades laborais é muito importante, sendo gerador de prazer e força. Traz ainda sentimentos que de certa forma descarregam a carga que foram atribuídas durante todo o tratamento do câncer de mama, desde o momento do pré-diagnóstico até a liberação para o retorno laboral. Na categoria readaptação ocupacional, as participantes relataram que houve respeito e acolhimento pelos colegas e gestores às necessidades de reabilitação; não houve problemas físicos e nem psíquicos em relação à ocupação; sentiram-se bem e muito gratificadas em poder retornar ao labor e realizar suas atividades mesmo em condições nunca vivenciadas, ou seja, com limitações. Outrossim, novas experiências e conhecimentos emergiram como a sensação de bem-estar e mais disposição para reorganizar as tarefas do dia a dia; e que as atividades laborais são fundamentais em suas vidas, assim como o contato com os colegas no trabalho. O apoio da organização contribui para a reinserção no ambiente de trabalho. Observa-se que o labor torna-se um campo central e de extrema importância na vida do indivíduo. Sendo necessário ter um olhar cuidadoso em relação as mulheres que passaram por procedimento de cirurgia e tratamento de câncer de mama, e assim alertar as organizações e instituições trabalhistas quanto aos cuidados para o retorno e readaptação dessas mulheres ao trabalho.

Ambiência organizacional: Um estudo em uma clínica de diagnóstico por imagem em Salvador-BA

Autores: Gabriel Ferreira Bomfim Pessoa da Silva, Universidade Salvador; Daniela Campos Bahia Moscon, Universidade Salvador

Resumo: A seguinte pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória objetivou conhecer a percepção geral de stress no ambiente de trabalho. A partir do relato da experiência laboral de 20 recepcionistas de uma clínica de medicina em Salvador -BA, foram levantados dados que tecem a noção de como o stress é concebido, percebido e enfrentado no cotidiano e na execução de atividades inerentes ao cargo, bem como quais são os fatores que influenciam na sua apresentação e na sua potencialização. Utilizando de referenciais que contemplam o paradigma de promoção de saúde no trabalho e compreensão do stress, principalmente fundamentado no Modelo Demanda - Controle (KARASEC, 1979), houve a compilação de uma lógica diagnóstica da organização estudada sob a égide da singularidade do colaborador e seu discurso sobre o trabalho, de modo a propor futuramente intervenções mais assertivas. Para a efetiva coleta de dados, o

método, foi delineado em três etapas, cuja participação de qualquer membro do grupo pesquisado se deu pela assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A primeira etapa foi caracterizada por entrevista semiestruturada com o RH e Liderança de atendimento/recepção, para melhor entendimento das características organizacionais e da natureza de trabalho da recepção. A segunda etapa contou com uma observação sistemática das atividades das recepcionistas, baseada em seu descritivo de cargo. Já a terceira etapa aplicação de uma entrevista estruturada com os participantes sobre percepção de stress no trabalho. Os resultados obtidos principalmente da análise de conteúdo de Bardin (1977), revelaram que as recepcionistas apresentam um estilo de trabalho marcado pela alta demanda psicológica e baixo controle, o que significa informar atividades, segundo o grupo, exigir de comportamentos adaptativos em situações eliciadoras de emoções negativas e com pouco recursos para enfrentamento. O stress foi sugerido como um evento relacionado ao uso de carga mental excessiva que gera desgaste e desmotivação ocasionado por fatores como: mudança organizacional recente, deficiência na comunicação organizacional, relacionamento deficiente com a supervisão e pela falta de habilidade de controle emocional, cujo enfrentamento ocorre, por exemplo, por faltas, regulação de emoções e por convocação de suportes da liderança. Ainda foi sugerida a premissa de que a vivência laboral por si produz situações de mobilização emocional o que demandaria do RH uma atenção relacionada a ações de controle do nível de stress (a nível de saúde), fortalecimento das capacidades emocionais, de modo a reduzir sintomas físicos e psicológicos, além de treinamentos técnicos e comportamentais.

Trabalho emocional na stand-up comedy: Entendendo a interação comediante/audiência em duas cidades da América Latina

Autores: Angélica Sofía Sánchez Molano, UFBA; Sônia Maria Guedes Gondim, UFBA

Resumo:

Objetivos: A pesquisa visou principalmente a apreender a natureza processual do fenômeno Trabalho Emocional (TE) representada na interação dinâmica dos seus três componentes: demandas emocionais, regulação emocional e desempenho emocional. Foi escolhida a ocupação do Comediantes stand-up porque se caracteriza por ter uma forte exigência de TE e constante interação interpessoal, ao tempo que permite captar o fenômeno in situ e possibilita explorar as possíveis diferenças ou traços comuns no TE dos comediantes de duas cidades da América Latina. **Método:** Dispondo da vantagem metodológica do contexto stand-up comedy, foram analisados 12 casos a partir de: as observações de 12 shows (6 em Bogotá Colômbia e 6 em Salvador-Bahia, Brasil); as entrevistas realizadas a os respectivos comediantes (10 homens e 2 mulheres); e, os questionários feitos aos espectadores. Realizaram-se análises de conteúdo intracaso, para entender o processo do TE em cada show, análises comparativas intercaso, para integrar as informações do grupo de cada cidade, e análises comparativas intergrupo, para descobrir os traços e distanciamentos do TE nas duas cidades. **Resultados:** O anterior procedimento metodológico permitiu identificar as situações emocionalmente significativas geradas pela interação comediante-audiência e reconhecidas pelos comediantes como demandas emocionais a serem atendidas, ao tempo que foram identificadas as estratégias de regulação emocional usadas por eles para responder a essas demandas, e o resultante desempenho emocional por eles expressado. Foram identificados traços gerais no processo do TE, não encontrando-se maior diferença entre os grupos das duas cidades. **Discussão:** A pesquisa contribui tanto metodológica quanto teoricamente. Por um lado, foi proposta uma metodologia, que incorporou três instrumentos de coleta de dados (observação, entrevista e questionário), a qual permitiu entender a forma dinâmica do processo do TE tal e como este se manifesta em um espaço curto de tempo, isto é, no show da comédia stand-up. Por outro lado, a análise integrada dos dados resultantes dos instrumentos permitiu reconhecer e analisar os três componentes do TE interagindo dinamicamente, para assim entender de forma mais ampla sua natureza processual. Propõe-se aplicar esta metodologia de coleta e de análise de dados em outras ocupações para se ter um maior alcance e ampliar o entendimento do TE.



As emoções e suas consequências para servidores públicos frente a situações de assédio moral na grande Florianópolis

Autores: Ana Paula da Rosa Deon, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC; Pâmella Batista de Souza, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC; Amanda Isabela Nório Scapini, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC; Suzana da Rosa Tolfo, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Resumo: O Assédio Moral configura-se como uma violência psicológica nas relações laborais, e consiste na exposição recorrente à situações e diálogos de desqualificação e fragilização da vítima. As consequências podem ter impactos em diversos âmbitos da vida do trabalhador, interferindo e alterando pensamentos, emoções e ações. O objetivo do presente estudo foi analisar as expressões emocionais frente à situações de assédio moral em trabalhadores que passaram por tal violência psicológica e que hoje estão em atendimento psicológico grupal. A pesquisa teve embasamento na teoria Cognitivo-Comportamental, que assume que as emoções interferem nos comportamentos. Enquanto método, esta pesquisa caracterizou-se como qualitativa, de caráter exploratório e contou com a participação de oito servidores públicos, sendo cinco mulheres e três homens, com idades entre 24 e 51 anos, que exercem suas atividades em Florianópolis- Santa Catarina. A coleta de dados foi realizada de forma online por meio de um questionário que continha sete questões abertas e fechadas que continham características de assédio moral e possíveis emoções emergentes a partir de tais situações, de modo que a partir da leitura foi solicitado aos participantes que informassem quais as emoções que sentiriam ao deparar-se com a situação descrita. Os dados foram analisados segundo os procedimentos da Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011). O resultado em todos os quesitos mostrou que há uma maior ocorrência para sentimentos como: incômodo (n=10), revolta (n=9), raiva (n=8), tristeza (n=7) e desânimo (n=6). As expressões emocionais com menor ocorrência entre os participantes foram: perturbado (n=1), humilhado (n=1), culpado (n=1), envergonhado (n=1), desconfiado (n=1), frustrado (n=1), decepcionado (n=1), depressivo (n=2), isolado (n=2), nervoso (n=2) e desorganizado (n=3). A literatura evidencia que as emoções são reações humanas que são acionadas conforme diferentes situações, sendo que sua forma e intensidade varia de indivíduo para indivíduo. As emoções como incômodo, revolta e raiva, vistas muitas vezes como "negativas" no senso comum, podem gerar comportamentos relacionados a dificuldade de socialização e reações psicossomáticas como hipertensão arterial, além de falta de controle mental degradando o indivíduo. Não se identificou nos resultados do estudo sentimentos de suicídio e insegurança em relação ao trabalho dos participantes. Conclui-se que são importantes pesquisas que estudem a expressão das emoções frente ao assédio moral e que possam embasar iniciativas de apoio aos trabalhadores assediados, com procedimentos relacionados a identificação de emoções, regulação emocional e, sobretudo, para mudanças significativas no labor e promoção da qualidade de vida no trabalho.

Sessão 6 • Das 11h às 12h30min**Local:** Sala 302***Construção e verificação de evidências de validade de uma escala de impacto em profundidade de um treinamento híbrido em uma rede varejista de medicamentos*****Autores:** Lucimara Verzeri dos Santos, Faculdade Imed; Lara Barros Martins, Faculdade Imed

Resumo: A avaliação de impacto do treinamento no trabalho em profundidade mede os efeitos diretos e a longo prazo produzidos no comportamento no cargo, a partir da participação de um treinamento específico, com foco estritamente nos objetivos instrucionais, sendo um dos principais indicadores de efetividade de treinamento no nível individual. Este estudo teve por objetivo apresentar as etapas de construção e verificação de evidências de validade de uma escala de avaliação de impacto do treinamento no trabalho em profundidade de um treinamento híbrido em uma rede varejista de medicamentos situada nos três estados do sul do país. Os participantes foram egressos de um treinamento interno, que objetivava habilitar os candidatos a assumir atividades de gestão nas unidades, e contava com uma carga horária aproximada de 120 horas. Com base nos desempenhos específicos esperados no trabalho, a partir da realização do curso "Treinamento de Gestão", as competências foram mapeadas e validadas junto à equipe responsável pelas ações de TD&E na organização parceira, e constituíram os itens do instrumento - estes, expressam comportamentos observáveis e que podem ser avaliados de maneira objetiva, em auto ou heterorrelato. A coleta de dados foi realizada a distância, tendo sido respeitado um intervalo de tempo entre o término do treinamento e a sua avaliação, para possibilitar que seus efeitos pudessem ser observados nos comportamentos subsequentes dos egressos. Para a análise de dados foram realizadas análises fatoriais exploratórias e de consistência interna. A escala apresenta evidências empíricas de validade e bons índices psicométricos, podendo ser considerado um instrumento adequado para mensurar os resultados do curso em questão. Sugere-se a reavaliação deste instrumento em futuras edições do mesmo treinamento avaliado na organização e incentiva-se que medidas de impacto do treinamento no trabalho em profundidade possam ser elaboradas, para que se possa avaliar de forma mais específica os ganhos atingidos por determinada ação instrucional e se esta provocou de fato e de maneira efetiva mudanças no desempenho das atividades demandadas pela função.

Percepção dos profissionais quanto às práticas de TD&E adotadas em organizações privadas brasileiras**Autores:** Lana Montezano, PPGA/UnB; Fernanda Drummond Ruas Gaspar, PSTO/UnB; Rafaela Marcolino El Corab Moreira, UnB

Resumo: O objetivo da pesquisa é descrever a percepção de profissionais de Organizações Privadas Brasileiras, que atuam com atividades de TD&E, quanto às práticas adotadas na área, para verificar seu alinhamento aos modelos da produção científica. A pesquisa é teórico-empírica, descritiva, transversal e quantitativa. A coleta de dados foi com survey eletrônico, construído a partir da análise da literatura e validado com especialistas da área. Utilizou-se amostragem não probabilística e obteve-se 170 respondentes que atuam em demandas de TD&E nas suas organizações. Os dados foram analisados com estatística descritiva. A amostra caracteriza-se como: 75,9% feminino; 79,4% com algum tipo de pós-graduação; 57,6% casado/união estável; 34,7% entre 30 e 35 anos de idade; com respondentes de 16 Estados, sendo 48,8% da região centro-oeste. As demandas de TD&E são realizadas por uma equipe interna (26,5%), seguida de uma subdivisão da área de GP (22,4%). Apenas 31,1% indicou que toda sua equipe possui formação específica para trabalhar na área. As práticas menos utilizadas nas organizações privadas foram: ROI (58,7%) e Gamificação (50%). Tem-se que 24,1% não realizam Planejamento Instrucional, e quando adotam esta prática fazem principalmente as etapas de preparação dos materiais instrucionais (42,9%) e de avaliação dos recursos (42,3%). Constatou-se que 22,5% não fazem ANT, e quando realizam, é principalmente por solicitação de cursos pelos demandantes (51,1%) e somente 32,9% elaboram planos de



capacitação com base em lacunas de competências, corroborando com as fragilidades apontadas por Abbad e Mourão (2012) e Ferreria e Abbad (2014). A avaliação de treinamento mais utilizada é a de reação (81,2%) e a prática mais adotada é a de facilitação do treinamento (89,1%). Observou-se que os modelos de ANT e Planejamento Instrucional desenvolvidos mais recentemente na literatura não estão sendo adotados pelas organizações, contrariando o que foi apontado por Malvezzi (2015). Os resultados das práticas são similares ao que ocorre em organizações públicas (Montezano, Gaspar & Moreira, 2017). Os profissionais têm interesse em se aperfeiçoar com cursos de curto prazo (57%), com uso de curso teórico e prático (51,7%) e participação de grupos de discussão (51,1%). As temáticas de maior interesse são Universidade Corporativa (52,9%), Gamificação (49,4%) e ROI (45,8%), possivelmente por serem relacionados a práticas que não são adotadas. Recomenda-se maior aproximação entre a academia e organizações privadas para desenvolvimento de práticas alinhadas às realidades, e assim ser possível a efetivação das práticas de TD&E, com base em estudos científicos passíveis de adaptação ao contexto organizacional.

Associação entre as variáveis de transferência de treinamento e de aprendizagem móvel

Autores: George Leal Schafflor Mello, PPGA/UNB; Gardênia Da Silva Abbad, PSTO E PPGA/UNB; Lana Montezano, PPGA/ UNB; Felipe Schneider Cechella, PPGA/UNB

Resumo: Na revisão dos últimos 100 anos de produção científica sobre treinamento, Bell, et al. (2017) afirmam que os avanços tecnológicos possibilitaram a aprendizagem dos indivíduos em qualquer lugar e a qualquer tempo. Este trabalho objetiva analisar o conceito de transferência de treinamento em contextos de aprendizagem móvel. A pesquisa é caracterizada como estudo teórico, de natureza descritiva, por meio de revisões de literatura realizadas em bases de dados científicas, como Periódicos Capes, Proquest, IBICT, sobre os dois temas: avaliação de treinamento e mobile learning (m-learning), os quais foram analisados sistematicamente, a partir de critérios pré-estabelecidos. Quanto à transferência, partiu-se da revisão realizada por Santos Júnior (2012), sendo complementada com um único artigo posterior, Mourão, Abbad e Zerbini (2014), que aborda treinamento mediado por tecnologia. Quanto ao tema mobile, foram identificados 48 trabalhos, sendo somente um estudo realizado em contexto organizacional de Saccol, et al. (2010), enquanto que os demais se referem à aprendizagem em contexto educacional, o que remete também a uma carência de estudos de utilização de mobile learning em contextos laborais. O levantamento evidencia a escassez de modelos empíricos em treinamentos mediados por tecnologia móvel. Os estudos de m-learning foram realizados principalmente nos EUA (25%), Reino Unido (16,7%) e Brasil (14,5%), sendo que em 2014 ocorreu a maior quantidade de publicações (18,75%). O resultado final foi consolidado em três categorias de análise: características do ambiente de trabalho, desenho/entrega da instrução, e características da clientela. Identificou-se um conjunto de 18 variáveis investigadas em estudos empíricos sobre transferência de treinamento e 12 relativas à utilização de aprendizagem móvel, correlacionando-as entre si e mostrando convergências de três variáveis relacionadas à categoria de características da clientela, sendo elas: autoeficácia, percepção de utilidade, autogestão da aprendizagem. Adicionalmente, propõe-se mudanças na definição constitutiva do conceito de transferência de treinamento, sob a luz das possibilidades da aprendizagem móvel, no que diz respeito ao rompimento dos limites espaciais entre os contextos de treinamento e o laboral, bem como à intensificação da simultaneidade entre o aprendizado e a sua aplicação no trabalho. A aprendizagem e transferência poderão sofrer transformações significativas nos novos contextos. O estudo promove bases para a identificação de um conjunto de variáveis a serem consideradas na concepção e na avaliação da aprendizagem formal e informal mediadas por tecnologias móveis.

Efeitos de treinamentos no desempenho de gestores: O caso das cooperativas de crédito

Autores: Aline de Sousa Nascimento, Universidade de Brasília; Gardênia da Silva Abbad, Universidade de Brasília

Resumo: As ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) tem se intensificado nas organizações nos últimos anos a fim de se obter resultados individuais, organizacionais e sociais. As revisões de literatura sobre avaliação apresentam evidências da eficácia de treinamentos em diferentes níveis de análise e em diferentes contextos. Há uma ampla produção de conhecimentos sobre os impactos positivos de treinamentos sobre o desempenho e atitudes de egressos, porém há relativamente poucas pesquisas sobre a eficácia e a efetividade de ações de capacitação de pessoas ligadas a Cooperativas de Crédito. Esta pesquisa tem como objetivo descrever ações de treinamento voltadas ao desenvolvimento de habilidades de gestão de cooperativas de crédito, identificando os componentes do programa (contexto, necessidade de treinamento, recursos mobilizados para suprir essa demanda, atividades de treinamento programadas e ofertadas, resultados imediatos e de longo prazo), ressaltando os impactos esperados do treinamentos sobre o desempenho dos egressos, com base na abordagem de modelos lógicos de avaliação. Trata-se de uma pesquisa empírica, com abordagem qualitativa, de cunho descritivo e exploratório. A pesquisa foi realizada em uma organização de abrangência nacional que ofertou treinamento a esses gestores. A coleta de dados foi realizada por meio de análise documental, arquivística e entrevista semiestruturada. Foram analisados relatórios, material didático do instrutor, material didático do participante, plano pedagógico, relatórios dos cursos, avaliação de prontidão, avaliação de reação e avaliação de aprendizagem. O modelo lógico de avaliação foi utilizado para direcionar a análise documental, e o material didático pedagógico foi analisado com base em um roteiro pré-definido, no qual foram analisados: objetivos instrucionais, estratégias instrucionais, planejamento das atividades, sequencia de ensino, conteúdo, exercícios e avaliação. Os resultados desta pesquisa possibilitaram a explicitação da teoria do programa de capacitação de gestores de cooperativas de crédito com a descrição de seus principais componentes, a saber: necessidades de aprendizagem que originaram o treinamento, contexto em que se inserem as atividades de capacitação, atividades e estratégias instrucionais adotadas, perfil dos treinandos, resultados esperados nos níveis de aprendizagem e transferência de aprendizagem para o trabalho. A aplicação do modelo lógico possibilitou a avaliação do grau de alinhamento do desenho instrucional, materiais didáticos e resultados do treinamento. Os achados desta pesquisa serão discutidos com base em referenciais teóricos da área de Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho e, ao final, será apresentada uma agenda de pesquisa e recomendações prática para aumentar a eficácia do programa de treinamento.

Variáveis preditoras de estratégias de aprendizagem em cursos de ensino superior ofertados à distância

Autores: Cláudio Gaspar de Mello, Universidade de São Paulo; Thais Zerbini, Universidade de São Paulo

Resumo: A crescente oferta de ações educacionais na modalidade de ensino a distância por instituições de ensino superior (IES) abre espaço para discussões nos processos educacionais em tal modalidade de ensino. Questões que norteiam a qualidade e efetividade dessas ações devem ser avaliadas visando mensurar os resultados obtidos e verificar se estão de acordo com os objetivos pré-definidos. Assim, tornam-se necessárias pesquisas mais robustas que testem a eficácia e a aplicabilidade dessas ações educacionais, bem como identificar como estudantes universitários utilizam estratégias de aprendizagem para o alcance da aprendizagem no contexto da educação a distância (EAD). Nesse sentido, o presente trabalho teve como objetivo identificar variáveis preditoras de estratégias de aprendizagem relacionadas às características da clientela (perfil sociodemográfico e uso de ferramentas eletrônicas) e às reações ao curso (Procedimentos Instrucionais e Desempenho do Tutor). As escalas: Estratégias de Aprendizagem, Reação aos Procedimentos Instrucionais e ao Desempenho do Tutor, foram aplicadas em 220 alunos matriculados em 8 cursos de nível superior, ofertados pela Universidade Aberta do Brasil em um polo no interior do estado de São Paulo. A coleta de



dados foi realizada parcialmente a distância por meio da disponibilização dos instrumentos em uma página da internet (Google Docs) e em dois momentos presenciais devido a diferença de calendário dos cursos. Foram calculados e analisados os valores do Alfa de Cronbach visando constatar a consistência interna dos instrumentos. A análise de regressão múltipla foi realizada para verificar a influência das características da clientela, da satisfação dos alunos com os procedimentos instrucionais e o tutor nas estratégias de aprendizagem utilizadas pelos alunos no decorrer da ação educacional. Assim, os modelos tiveram como variáveis critérios a média das respostas de 77 participantes aos itens da escala de Estratégias de Aprendizagem. As variáveis preditoras foram as médias das respostas dos participantes aos itens das demais escalas. Os resultados indicaram que as Reações favoráveis aos Procedimentos Instrucionais e a Idade dos participantes explicaram o uso de Estratégias de Aprendizagem Cognitivas e Estratégias Autorregulatórias, assim como os resultados descritivos demonstraram que tais estratégias foram as mais utilizadas pela amostra. Tais achados apontam a importância do desenvolvimento de estratégias de ensino no processo de planejamento da ação educacional, que promovam o autogerenciamento da aprendizagem.

Sessão 7 • Das 11h às 12h30min**Local:** Sala 303***Propriedades psicométricas da Escala de Prosperidade no Trabalho em amostras brasileiras*****Autores:** Vladimir Pinto Novaes, Universidade Salgado de Oliveira; Larissa Maria David Gabardo-Martins, Universidade Salgado de Oliveira; Roberta Perez De Souza Cruz, Universidade Salgado de Oliveira; Domingos Isidorio Da Silva Junior, Universidade Salgado de Oliveira

Resumo: O surgimento da Psicologia Positiva levou a Psicologia Organizacional a redirecionar seus esforços, no sentido de dar maior atenção aos aspectos positivos do comportamento organizacional. Um dos construtos surgidos na esteira de tais mudanças é a prosperidade no trabalho, que diz respeito à experiência conjunta de um senso de vitalidade e de aprendizagem no trabalho. A vitalidade refere-se à experiência subjetiva de energia e vivacidade, enquanto a aprendizagem diz respeito à sensação de que se está adquirindo e aplicando conhecimentos e habilidades no próprio trabalho. Tais componentes da prosperidade devem, no entanto, caminhar juntos, ao invés de serem analisados estaticamente, por se constituírem em um processo dinâmico que faz com que os indivíduos prosperem mais ou menos, em determinados momentos. Com o objetivo de avaliar a prosperidade relacionada ao ambiente de trabalho, foi recentemente desenvolvida e validada, em amostras estadunidenses, a Escala de Prosperidade no Trabalho. Considerando-se a inexistência de instrumentos similares no contexto brasileiro, foi objetivo, do presente estudo, adaptar e reunir evidências iniciais de validade da Escala de Prosperidade no Trabalho para o referido contexto. A amostra foi composta por 804 trabalhadores de organizações públicas e privadas das cidades do Rio de Janeiro e Niterói, de ambos os sexos, que responderam à versão inicial da escala, contendo 10 itens, sendo cinco itens para a vitalidade e cinco itens para a aprendizagem. As análises fatoriais confirmatórias evidenciaram que o modelo de melhor ajuste foi o de dois fatores de primeira ordem, com um fator de segunda ordem e exclusão do item 8, o que confirmou parcialmente o modelo original da escala. A prosperidade no trabalho obteve correlações positivas com os afetos positivos no trabalho, com as avaliações autorreferentes e com o desempenho no trabalho, e negativas, com a exaustão emocional e com os afetos negativos dirigidos ao contexto do trabalho. Os dados obtidos na presente pesquisa permitiram a conclusão de que a escala é um instrumento com evidências de validade adequadas, o que possibilita seu uso em situações futuras de pesquisa destinadas a avaliar o senso conjunto de vitalidade e de aprendizagem no contexto laboral.

Características psicométricas do Questionário de Temperamento de Aproximação e Evitação em trabalhadores**Autores:** Alexandra de Oliveira Rodrigues, Universidade Salgado De Oliveira (Universo); Michelle Morelo Pereira, Universidade Salgado de Oliveira (Universo); Larissa Maria David Gabardo-Martins, Universidade Salgado de Oliveira (Universo); Domingos Isidório Da Silva Júnior, Universidade Salgado de Oliveira (Universo); Atílio Sozzi Nogueira, Universidade Federal Rural do Rio De Janeiro (UFRRJ)

Resumo: O temperamento de aproximação ou abordagem caracteriza-se como uma sensibilidade neurobiológica geral a estímulos positivos desejáveis, presentes ou imaginários, enquanto o temperamento de evitação ou evasão é instigado ou dirigido por eventos negativos indesejáveis, presentes ou imaginários. Para avaliar tais construtos, foi desenvolvido o Questionário de Temperamento de Aproximação-Evitação (ATQ), composto por 12 itens, distribuídos em duas dimensões (aproximação e evitação) de seis itens cada. O presente estudo teve por objetivo adaptar e reunir evidências iniciais de validade de estrutura interna e de relações com variáveis externas do ATQ em uma amostra de trabalhadores brasileiros. Na adaptação do questionário, foi realizada sua tradução do inglês para o português, por um especialista bilíngue. Em seguida, foi feito o processo de retradução (backtranslation), ou seja, a tradução reversa do português para o inglês. Posteriormente, as duas versões em inglês foram comparadas por um expert. A coleta de



dados foi realizada totalmente em versão online, a partir do aplicativo Google Docs, em uma amostra composta por 453 trabalhadores brasileiros de ambos os sexos (79,2% do sexo feminino), com profissões diversificadas e provenientes de todas as regiões do país, com média de idade de 37,6 anos. As análises fatoriais confirmatórias, realizadas no software Mplus 6.12, testaram quatro diferentes modelos: unifatorial; dois fatores correlacionados; dois fatores não correlacionados; dois fatores não correlacionados ajustado. O modelo ajustado de dois fatores não correlacionados obteve os melhores índices de ajuste ($\chi^2 = 168.657$; TLI=0.94; CFI = 0.95; RMSEA = 0.07) e foi, assim, retido, tendo reproduzido a estrutura do instrumento original. A dimensão de aproximação apresentou, ainda, correlações positivas baixas com o engajamento no trabalho, a adaptabilidade à carreira e o desempenho de papéis no trabalho, ao passo que a dimensão de evitação demonstrou correlações negativas de baixas a moderadas com essas variáveis. Conclui-se que o ATQ apresentou características psicométricas adequadas, o que recomenda seu uso em pesquisas futuras sobre os temperamentos de aproximação e evitação no contexto de trabalho.

Escala de Bases de Poder do Supervisor (EBPS): Evidências de validade de construto

Autores: Maria do Carmo Fernandes Martins, Universidade Metodista de São Paulo

Resumo: Bases de poder são fontes de controle que suportam o domínio de uma pessoa sobre outra. Uma taxionomia dessas bases foi proposta pela teoria da influência social ao final da década de 1950, mas os estudos organizacionais interessaram-se pela temática nos anos 1980. Somente em meados dos anos 2000 a Escala de Bases de Poder do Supervisor foi adaptada para o Brasil, tendo revelado indícios de validade por meio de análise fatorial exploratória com índices satisfatórios de confiabilidade e a mesma estrutura original composta por cinco fatores, cada um com quatro itens: poder de referência, poder de coerção, poder de recompensa, poder legítimo e poder de perícia. O objetivo deste estudo foi verificar se as estruturas teórica e empírica apontadas por estudos empíricos se manteriam em resultados de análise fatorial confirmatória. Participaram 252 trabalhadores, com média de idade de 34 anos (DP= 12), tempo médio de serviço de 28 meses (DP= 16), 71% do sexo feminino, 43% casados, 45% com pós-graduação, 29% com cargos de chefia, 62% oriundos de pequenas empresas e 54% de empresas prestadoras de serviços. Observados os pressupostos da equação estrutural, devido ao fato de a maioria das variáveis possuir assimetria variando entre -1,03 a 0,47, optou-se por utilizar o algoritmo da máxima verossimilhança (ML) para estimativa dos parâmetros. Depois de dois ajustes entre erros do fator de Referência e eliminação de um item de Coerção e outro de Recompensa por possuírem cargas baixas, a EBPS revelou índices de ajuste aceitáveis ($\chi^2 = 7,40$, gl= 7; $\chi^2 / gl = 1,06$, GFI= 0,88, AGFI= 0,85, CFI=0,95, RMSEA=0,06) com cargas entre 0,47 e 0,95, tendo todos os cinco fatores, alfas de Cronbach superiores a 0,80. Resultados de cálculos para confiabilidade composta, apontada como o índice mais adequado para verificar confiabilidade de instrumentos analisados por AFC, indicaram índices superiores a 0,92 para os quatro fatores. Concluiu-se que a EBPS possui evidências de validade de construto, podendo ser utilizada em estudos futuros.

Escala de Resiliência no Trabalho (ERT): Verificação de evidências de validade de construto

Autores: Maria do Carmo Fernandes Martins, Universidade Metodista de São Paulo

Resumo: Resiliência é o termo aplicado para explicar porque alguns indivíduos revelam bons resultados psicológicos apesar de terem sofrido experiências de risco e terem sido expostos a adversidades. A primeira definição de resiliência restrita ao contexto do trabalho assevera que pessoas resilientes respondem de modo rápido e eficiente a mudanças no contexto laboral com nível mínimo de estresse, dirigem esforços para

realizar seus objetivos e revelam persistência para realizar tarefas complexas. Assim, resiliência no trabalho é a habilidade para delinear e implementar rapidamente comportamentos adaptativos positivos que respondam à adversidade enfrentada neste contexto. Com base nesta definição, a ERT foi construída 2010, tendo seus sete itens sustentados nesta definição. Analisados inicialmente por análise fatorial exploratória, os itens reuniram-se em um único fator fidedigno (alpha de Cronbach= 0,80) com evidências de validade relatadas pelas autoras. Neste estudo, 252 trabalhadores responderam aos sete itens da ERT; eles possuíam média de idade de 34 anos (DP= 12), tempo médio de serviço de 28 meses (DP= 16), 71% eram do sexo feminino, 43% eram casados, 45% cursaram pós-graduação, 29% ocupavam cargos de chefia, 62% trabalhavam em pequenas empresas e 54% em empresas prestadoras de serviços. Observados os pressupostos da equação estrutural, devido ao fato de a maioria das variáveis possuir assimetria variando entre -1,02 a 0,41, optou-se por utilizar o algoritmo da máxima verossimilhança (ML) para estimativa dos parâmetros. Depois de ajustes entre erros e eliminação de um item, a ERT revelou estrutura unifatorial com bons índices de ajuste ($\chi^2 = 9,52$, gl= 5; $\chi^2 / gl = 1,90$, GFI= 0,96, AGFI= 0,92, CFI=0,90, RMSEA=0,06) e alpha de Cronbach de 0,83. Resultados de cálculos para confiabilidade composta, apontada como o índice mais adequado para verificar confiabilidade de instrumentos analisados por AFC, indicou índice de 0,86. Concluiu-se que a ERT possui evidências de validade de construto e de fidedignidade, podendo ser utilizada em estudos futuros.

Evidências de validade da escala de comportamento de redesenho no trabalho (Job crafting)

Autores: Daren Priscila Tashima Cid, Maria do Carmo Fernandes Martins, Universidade Metodista de São Paulo

Resumo: Os comportamentos de redesenho do trabalho referem-se às mudanças e iniciativas efetuadas pelos trabalhadores nos aspectos do seu contexto laboral para ajustar as características de suas atividades às suas preferências, necessidades e habilidades. As iniciativas individuais modelam o trabalho por meio de ações que possam torná-lo mais gratificante e envolvente. Com base no modelo JD-R, o aumento dos recursos estruturais, sociais e das demandas desafiadoras estão relacionados a altos níveis de engajamento, desempenho e bem-estar no trabalho. Apesar do crescente interesse pelo tema, a pesquisa encontra-se em estágio inicial e ainda são escassos os estudos que versam sobre a validação de instrumentos de medidas deste construto no Brasil. Buscou-se reunir evidências de validade da escala de comportamento de redesenho do trabalho (Job crafting scale-CRT), por meio da análise fatorial confirmatória. A pesquisa contou com a participação voluntária de 749 trabalhadores brasileiros, sendo a maioria do sexo feminino (65,3%), entre 26 a 35 anos (34,8%), solteiros (48,5%), com elevado nível educacional (49,5% de pós-graduados) e da região sudeste (68,4%). A escala é composta por 14 itens, respondidos em uma escala do tipo likert de 5 pontos (1 - Nunca à 5 - Sempre) e avalia três dimensões (aumento dos recursos estruturais, dos recursos sociais e das demandas desafiadoras) com um fator geral de segunda ordem. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário online divulgado em redes sociais e profissionais. Os resultados da análise fatorial confirmatória, realizada no Amos 22, apontou que a versão final do instrumento se manteve com três fatores de primeira ordem com um fator geral de segunda ordem e apresentou indicadores de ajuste do modelo satisfatórios, não sendo necessários índices de modificações. Os resultados do alfa foram adequados para a escala total ($\alpha=0,862$) e para todos os fatores (aumento dos recursos estruturais $\alpha=0,843$; aumento de recursos sociais $\alpha=0,808$ e aumento de demandas desafiadoras $\alpha=0,813$). Os resultados também mostraram que todos os itens da escala apresentam cargas fatoriais adequadas a altas nos fatores, variando de 0,56 a 0,83, sendo todas as estimativas estatisticamente significativas. Concluiu-se que a escala demonstrou evidências psicométricas favoráveis sendo seu uso adequado em futuras pesquisas para avaliar o comportamento de redesenho no trabalho.



Sessão 8 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 304

Evidências de validade da versão brasileira do Índice de Clima Ético

Autores: Natália Macário dos Santos, Universidade de Brasília; Clara Outeiral Taveira, Universidade de Brasília; Juliana Guedes Almeida, Universidade de Brasília; Juliana Barreiros Porto, Universidade de Brasília

Resumo: O assunto da ética no trabalho é crescente no cenário organizacional brasileiro. Nesse contexto, a proposição de medidas com boas propriedades psicométricas se faz necessária para a realização de estudos com este interesse de pesquisa. Dentre os fenômenos de interesse desta área, está o Clima Ético -CE. Atualmente a escala mais utilizada para a mensuração desse construto não teve sua estrutura corroborada nem no estudo original de Victor e Cullen (1988). Além disso, estudos apontam para a necessidade de proposição de uma medida mais atual. Com base no modelo de tomada de decisão ética de Rest (1984,1986) o Índice de Clima Ético -ECI- foi proposto por Arnaud (2010). Este autor propõe a medida no nível da equipe (CE) tendo por base a estrutura individual do modelo proposto por Rest. Este estudo tem por intuito realizar uma adaptação da ECI, apresentando evidências de validade da versão brasileira. Para isso foram realizados dois estudos em uma instituição financeira. Os empregados foram convidados a participar pelo email institucional e a participação era voluntária. A amostra foi de 1308 participantes no estudo 1. Neste primeiro estudo, após a tradução -retradução da escala, foram realizados teste exploratório e confirmatório da estrutura fatorial. A estrutura do instrumento original apresentou o melhor ajuste depois de observados os índices de modificação relacionados à alta correlação de erros entre alguns itens. No estudo 2, com uma amostra de 3804 funcionários, foi realizada uma análise fatorial confirmatória (AFC) e uma AFC de segunda ordem. Os resultados obtidos mostraram um melhor ajuste do modelo resultante do Estudo 1 e que os fatores compõem o fenômeno CE na AFC de segunda ordem (χ^2 (129, N=1308)=550,9, pb0,001, CFI=0,97; NFI=0,96; TLI=0,97; RMSEA=0,05; SRMR=0,034). Os resultados corroboram as evidências de validade da versão brasileira do ECI e suas boas propriedades psicométricas. Dessa forma, ao analisar o conjunto de resultados, pode-se dizer que a versão brasileira do Índice de Clima Ético é uma ferramenta adequada para mensurar o clima ético no contexto de trabalho.

Escala de Responsabilidade Ambiental Corporativa: Evidências de validade de uma medida da cultura para a sustentabilidade nas organizações

Autores: Ligia Abreu Gomes Cruz, Universidade de Brasília; Julia Torres Maciel, Universidade de Brasília; Vinícius Henrique Lima, Universidade de Brasília; Alice Martins Pederiva, Universidade de Brasília; Juliana Barreiros Porto, Universidade de Brasília

Resumo: Desde que a demanda por organizações sustentáveis se tornou mandatória - tanto por seu valor de marketing, quanto por questões legais -, mudanças estruturais e tecnológicas passaram a compor a realidade das organizações, para promover redução, reutilização e reciclagem de recursos. No entanto, as intervenções físicas e de procedimento modificaram o cotidiano das organizações e as obrigaram a intervir também na gestão de pessoas. Essa nova atmosfera requer a mudança para uma cultura organizacional na qual a preocupação com o meio ambiente é parte integrante do planejamento, treinamento, comunicação, dentre outras dimensões, que compõem a Cultura para a Sustentabilidade (Russel & McIntosh, 2011). Ao longo de sua implementação, é necessário acompanhar o quanto sua presença está sendo percebida ou não pelos funcionários. A porção da cultura que é percebida mais imediatamente pelos funcionários são as práticas de responsabilidade ambiental corporativa e, portanto, o objetivo desta pesquisa foi elaborar e buscar evidências de validade para a escala de responsabilidade ambiental corporativa (ERAC). Foram derivados itens a partir do modelo de Russel e McIntosh de cultura para a sustentabilidade, da literatura brasileira em cultura e clima organizacionais e de instrumentos utilizados na prática de gestão ambiental nas

organizações brasileiras. Os itens passaram por validação semântica, avaliação de juízes e um questionário piloto foi aplicado. Após a retenção dos itens mais pertinentes e adequação da redação, o questionário foi aplicado em uma amostra de 183 estudantes universitários para análise fatorial exploratória. A escala apresentou um fator, com alfa de 0,986. Em seguida, uma nova coleta destinada à validação preditiva e convergente foi aplicada em duas amostras de 129 universitários. A escala, mais uma vez, apresentou um fator, com cargas fatoriais acima de 0,5 e alfa de 0,978. A ERAC se correlacionou positivamente com as variáveis preditivas comportamento ecológico ($r = 0,25$) (ECE - Pato & Tamayo, 2006) e cidadania ambiental organizacional ($r = 0,56$) (tradução, Boiral & Paillé, 2012). Igualmente, houve correlação positiva com as variáveis convergentes valores organizacionais de auto-transcendência ($r = 0,47$) (Porto & Ferreira, 2016) e suporte organizacional ($r = 0,27$) (Siqueira & Gomide Júnior, 2008). A escala apresentou bons parâmetros e pode se tornar uma alternativa adequada tanto à literatura internacional, quanto à prática brasileira, para embasar a promoção da cultura para a sustentabilidade. São discutidas as limitações e possibilidades da medida, assim como os padrões de resposta dos participantes no que concerne o conceito mensurado.

Construção da Escala de Percepção de Socialização Organizacional-Cultural em profissionais internacionais

Autores: Hannah Deborah Haemer, Universidade de Brasília; Cláudio Vaz Torres, Universidade de Brasília

Resumo: Pesquisadores em psicologia organizacional com frequência estudaram o fenômeno da socialização organizacional baseado nos instrumentos de Ashforth e Black (1996), Chao et al (1994), Jones (1986), e Morrison (1993). Cada um desses instrumentos baseia-se em uma fundamentação teórica diferente, a saber: socialização organizacional por meio de táticas organizacionais, conteúdo de socialização organizacional e proatividade do indivíduo na busca de informações. De modo geral, todos eles entendem que socialização organizacional é o processo pelo qual um indivíduo adquire os valores, comportamentos esperados e conhecimento social necessário para assumir um papel ativo como membro em uma organização (Van Maanen & Schein, 1979; Louis, 1980). Essa definição diz respeito aqueles que são sujeitos a transferências entre organizações em território nacional ou que ingressam pela primeira vez em uma organização. Contudo, dinâmicas de globalização têm mudado o cenário do mercado de trabalho, tornando organizações e equipes de trabalho cada vez mais culturalmente diversas. A composição de equipes por profissionais nacionais e internacionais gera demandas e necessidades diferenciadas para organizações e indivíduos. Portanto, é necessário adequar a avaliação do construto psicológico a realidade vivenciada por esses profissionais. Sugere-se aqui nomear este fenômeno de socialização organizacional-cultural. Socialização organizacional-cultural é o processo pelo qual um indivíduo adquire os valores, comportamentos esperados e conhecimentos sociais necessários para assumir um papel ativo como membro em uma organização pertencente a uma cultura estrangeira. Este processo também inclui aprendizagem cultural e adaptação a condições gerais da vida. Considerando isto, as escalas que exclusivamente mensuram socialização organizacional ou socialização cultural não fazem jus ao fenômeno em questão, mesmo aquelas que foram adaptadas para uma população nacional específica. Além disso, elas são questionáveis no que diz respeito às suas propriedades psicométricas. Portanto, foi construída uma escala adequada ao contexto de profissionais em equipes multiculturais que buscou eliminar problemas encontradas nas escalas anteriormente propostas. Foi realizada uma revisão de literatura para levantar dados sobre escalas existentes e sua aplicação em pesquisas. Foi feita uma limpeza conceitual e metodológica que teve como objetivo a reorganização por dimensões que permitissem parcimônia e que fossem separadas por nível de análise. Foram construídos 60 itens para 11 dimensões propostas. Esses itens foram submetidos a uma análise de juízes com 8 participantes. Em relação à adequação das facetas, obteve-se na maioria índices acima de 75%. O índice de concordância geral CVCi é de 0,98, demonstrando uma excelente compreensibilidade dos itens. As primeiras evidências de validade dessa escala são discutidas.



Cultura organizacional em uma organização militar

Autores: Ana Tereza Castelo Branco Pontes, Universidade de Brasília; Francisco Antonio Coelho Junior, Universidade de Brasília; Rodrigo Rezende Ferreira, Universidade de Brasília; Mariana Carolina Barbosa Rêgo, Universidade de Brasília

Resumo: A cultura organizacional é um conceito dinâmico e está enraizada nas práticas sociais apreendidas e compartilhadas no local de trabalho. Os padrões de comportamento socialmente aceitáveis instrumentalizam os pressupostos culturais em cada organização, e dizem o modo de ser de cada uma delas. Dessa forma, esta pesquisa buscou diagnosticar dimensões, premissas e características culturais instituídas no âmbito de uma organização militar, com ênfase na identificação de ritos, valores e comportamentos dentro da organização. Este estudo exploratório-descritivo adotou abordagem qualitativa. Foram realizadas seis entrevistas presenciais semiestruturadas com militares da organização pesquisada, atingindo saturação teórica. Os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo baseada na técnica categorial-temática. A cultura vigente, sob a ótica dos entrevistados, é forte, massificadora de comportamentos e sinaliza, clara e explicitamente, quais são os comportamentos socialmente aceitáveis esperados. Ações de autodesenvolvimento, especialmente com o provimento de ações contínuas de capacitação, devem ser mais bem estimuladas no ambiente laboral. Não foram identificadas, aqui, a existência significativa de subculturas ou contraculturas. Os relatos empíricos revelaram aspectos culturalmente instituídos nas rotinas da Organização. Já no período de formação militar são apresentados os pilares estruturantes em termos dos valores organizacionais da Instituição. As atitudes são de ampla aderência aos componentes da estrutura organizacional, especialmente no que tange à tomada de decisão, grau de formalização das rotinas laborais e explícito respeito à hierarquia contida no organograma da Organização. Identificou-se um forte senso de pertencimento à Instituição e a mistura das identidades pessoal e profissional. O espírito de equipe e o respeito irrestrito à ordem e à disciplina foram apontados como principais valores, bem como a obediência à hierarquia de comando e autoridade explicitamente concebida. A orientação para resultados, com o espírito de estar "sempre alerta", foi outra característica culturalmente instituída relatada pelos participantes da pesquisa. O atendimento irrestrito às normas, com o agir ético e profissional na conduta profissional também foram apontados como *modus operandi*. Em suma, os resultados evidenciaram a presença de traços coletivistas, estrutura organizacional rígida e hierarquizada, forte e intimamente ligada a ritos e rituais socialmente reconhecidos e compartilhados pelos militares desde sua formação e que perpetuam a maior parte dos valores formais e comportamentos, gerando altos níveis de identificação com a Instituição. Sugere-se, para estudos futuros, a realização de surveys, visando diagnóstico mais abrangente sobre dimensões da cultura organizacional vigente, bem como a comparação dos traços culturais identificados nessa organização com outras organizações militares.

Sessão 9 • Das 11h às 12h30min**Local:** Sala 305***Os conceitos de empreendedorismo na história e a pesquisa recente em Psicologia*****Autores:** Renatto Cesar Marcondes, Universidade de São Paulo

Resumo: As alterações no mundo do trabalho no século XXI são constantes, principalmente com a presença da tecnologia digital além da efemeridade presente nas relações humanas. Nesse caminho, o trabalho se precariza e se flexibiliza, provocando novas formas de inserção profissional aos trabalhadores. A força de trabalho precisa ocupar-se, não apenas pela subsistência, mas pela formação identitária e seu próprio desenvolvimento, tal qual versa o princípio da centralidade do trabalho na vida humana. Essa inserção, em muitas ocasiões é feita por meio do empreender, da criação de negócios distintos, desde o vendedor de rua até o estabelecimento referência de bairro, ou (inter) nacional. Portanto, o Empreendedorismo como conceito tornou-se importante para a psicologia organizacional e do trabalho e é ponto de partida para a pesquisa realizada. O objetivo, portanto, desse trabalho foi discutir a relação entre os conceitos de empreendedorismo na história e as pesquisas atuais em psicologia. Para tanto, a estratégia adotada foi de uma revisão narrativa da literatura construída a partir da sistematização dos conceitos de empreendedorismo produzidos nos séculos XX e XXI proposta por Per Davidsson, comparada aos trabalhos publicados nos últimos 20 anos no *Academy of Management Journal*. A proposição de Davidsson organiza as contribuições em três estamentos de acordo com a sua origem: O empreendedor na economia, presente nas obras de Schumpeter (1934) e Kirzner (1973); O empreendedor na psicologia e na sociologia, desenvolvida por McClelland (1961), Wärneryd (1988) e Weber (1930); e, as teorias modernas do empreendedor, que tem como expoentes os trabalhos de Gartner (1988), Baumol (1990) e Venkatamaran (1997). Os resultados encontrados apontam para que as pesquisas em psicologia atuais sobre o fenômeno tem foco na compreensão de características pessoais (estudos individualizados), apesar de alguns modelos nas três origens apresentarem sugestão diversa. No mais, outra questão cerca-se de uma compreensão estática e dicotômica do empreender, em diferenciar empreendedores, daqueles que não o são. Em um outro caminho, alguns estudos desenvolvem-se em compreender o funcionamento dos empreendimentos, entretanto com o objetivo de verificar as decorrências das ações do empreendedor no sucesso do empreendimento. Como considerações, apesar da história dos conceitos apontarem neste sentido, as pesquisas pouco consideram aspectos tecnológicos, financeiros, políticos e sociais na compreensão do fenômeno empreendedor, talvez uma proposta importante para o futuro.

Análise da produção científica na interface do empreendedorismo e da Psicologia**Autores:** Flavia Helen Moreira da Silva, Universidade de São Paulo; Marina Greggi Sticca, Universidade de São Paulo

Resumo: O empreendedorismo é objeto de estudo de diferentes áreas de conhecimento, como economia, sociologia e psicologia, que focalizam diferentes aspectos do processo. A perspectiva do indivíduo enquadra-se na abordagem psicológica e tem como objeto de estudo o indivíduo que empreende e as variáveis relacionadas a essa ação. Considerando as potenciais contribuições advindas da interlocução dos campos da psicologia e do empreendedorismo e a ausência de estudos atuais de mapeamento das contribuições dentro desta interface, foi conduzida uma revisão sistemática da literatura com o objetivo de mapear o panorama atual da pesquisa em empreendedorismo a partir do campo de conhecimento da Psicologia. Uma busca foi realizada nas bases de dados Web of Science, Proquest, Psycinfo e Scielo, utilizando os descritores: —empreendedor*|| (entrepreneur*) e —psicologia (psychology). Os critérios de inclusão foram: (a) estudos sobre empreendedorismo, publicados entre 2012 a 2017; (b) estudos publicados em revistas de psicologia; (c) estudos com palavras-chave "psicologia" ou com conceitos tipicamente estudados na psicologia, caso não sejam oriundos de revistas de psicologia; (d) estudos cujo primeiro autor tem formação/atuação em psicologia, caso não sejam oriundos de



revistas de psicologia, (e) estudos em português, inglês ou espanhol. Foram excluídas dissertações, teses, capítulos de livros, editoriais e estudos publicados em periódicos específicos de outros campos de conhecimento. Foram encontrados 651 artigos, dentre os quais 63 eram duplicados. Foram selecionados 95 estudos que atenderem aos critérios de inclusão. A análise dos artigos reuniu informações sobre o tipo de pesquisa, a natureza da pesquisa, o objetivo do estudo e a principal temática abordada. As categorias temáticas definidas foram: carreira empreendedora, comportamento empreendedor, empreendedorismo em contextos específicos, intenção empreendedora, processos psicológicos, produção científica, traços de personalidade e transtornos mentais. Notou-se que a produção tem abordado mais frequentemente as origens comportamentais do empreendedorismo (intenção empreendedora e traços de personalidade), e a atuação do empreendedor (processos psicológicos e comportamento empreendedor). A predominância de estudos com foco na intenção empreendedora sugere que o interesse dos pesquisadores na área de psicologia está voltado a exploração das variáveis que podem explicar a criação do negócio e o processo de decisão de seguir uma carreira empreendedora, além do foco em variáveis relacionadas a personalidade e traços fixos. Sugere-se que investigações futuras abordem aspectos além dos individuais, e que o recorte temporal considere as fases subsequentes ao início do empreendimento, a fim de produzir respostas mais consistentes sobre a manutenção e desenvolvimento dos empreendimentos.

Mapeamento de competências de empreendedores de startups

Autores: Flavia Helen Moreira da Silva, Universidade de São Paulo; Marina Greggi Sticca, Universidade de São Paulo

Resumo: As competências empreendedoras podem ser definidas como um conjunto de conhecimentos, habilidades, características, atitudes, motivações ou direcionamentos que podem contribuir para o pensamento ou a ação efetiva do negócio e que permitem a um indivíduo imprimir ações e estratégias na criação de valor para a sociedade. A identificação destas competências torna-se importante devido ao papel relevante da figura do empreendedor no direcionamento estratégico, na gestão de recursos e na determinação do sucesso das startups. Apesar desta importância, são escassos os estudos que se dedicam a esta temática. Considerando que as competências necessárias ao completo desempenho do papel empreendedor mudam de acordo com o contexto de cada negócio, torna-se importante identificar quais delas são mais relevantes na realidade de startups. Este estudo teve como objetivo identificar e validar as competências de empreendedores de startups. A coleta de dados foi realizada junto aos empreendedores e consultores de uma incubadora de empresas do estado de São Paulo. O processo foi composto por três etapas, sendo que a primeira consistiu no processo de elaboração das competências empreendedoras, realizado a partir de análise documental. A segunda etapa visou verificar a compreensão e validade de conteúdo das competências mapeadas, através de dois grupos focais: um com cinco empreendedores e outro com sete consultores da incubadora de empresas. A terceira e última etapa consistiu numa validação, por meio de um questionário contendo todas as competências aplicado em empreendedores e consultores, no qual foi solicitado que os respondentes avaliassem, em uma escala Likert de cinco pontos, o quanto as competências estavam adequadas para representar os conhecimentos, habilidades e atitudes que são mobilizados em suas atividades relacionadas ao negócio. Este processo teve dezessete respondentes, sendo (doze empreendedores e cinco consultores). Foram identificadas 45 competências que foram divididas entre competências técnicas e competências gerenciais, sendo as primeiras relacionadas ao produto/serviço, e as últimas relativas ao campo de atividades administrativas e de gestão dos recursos da empresa. As competências contemplaram doze dimensões (planejamento, foco no processo, foco no resultado, senso de custo, maturidade, aprendizado contínuo, trabalho de equipe e cooperação, liderança, comunicação, visão empreendedora, controle e acompanhamento e comprometimento). As competências com maiores médias de aplicação no negócio sugerem a valorização da demonstração de autonomia para gerir o negócio (comprometimento), a importância da capacidade de negociação com clientes e sócios (maturidade), a importância da formulação do modelo de negócios e a capacidade de flexibilização deste planejamento por parte do empreendedor (planejamento).

A organização do trabalho dos empreendedores: Uma leitura da Psicodinâmica do Trabalho

Autores: Edward Humberto Guimarães Júnior, Universidade Federal de Goiás; Sérgio Henrique Barroca Costa, Universidade Federal de Goiás

Resumo: A economia de mercado incentivou a criação de novos modelos de gestão orientados para a maximização de resultados e o consumo exacerbado, afetando a saúde física e mental de trabalhadores, incluindo os empreendedores. Em razão desta situação, o objetivo deste trabalho é descrever a organização do trabalho dos empreendedores, a partir da compreensão de suas vivências. O estudo baseou-se na Psicodinâmica do Trabalho desenvolvida por Dejours, que tem por objeto a análise dos processos psíquicos mobilizados pelo encontro entre o sujeito e as imposições geradas pelos processos de trabalho. A pesquisa com abordagem qualitativa privilegiou os aspectos psicológicos mobilizados nas relações e na organização do trabalho. Foram realizadas quatro sessões coletivas com um grupo de oito empreendedores do sexo masculino, com duração total aproximada de 12 horas e tendo como instrumento de coleta de dados um questionário semiestruturado. As sessões gravadas em vídeo, consentidas pelos participantes, foram analisadas utilizando as técnicas de Análise de Núcleo de Sentidos e de Análise de Conteúdo. Para maior validade e confiabilidade foi realizada a triangulação de dados por um coletivo de supervisão formado por três pesquisadores em clínica psicodinâmica do trabalho, a fim de levantar as percepções de modo coletivo e realizar a análise do conteúdo, realçando ou invalidando os resultados. Pode-se constatar que a forma de organização do trabalho do empreendedor se diferencia da maioria das profissões, dadas às incertezas vivenciadas por ele no cotidiano do seu trabalho, e se caracteriza por uma rotina de imprevistos e de preparação que requer uma maior capacidade de planejamento e flexibilidade na realização das atividades. Em geral, o empreendedor possui uma agenda diária cheia de compromissos, o que remete a uma carga de trabalho intensa. Contudo, ele possui o poder de fazer modificações na organização do seu trabalho, em suas atividades e horários, o que lhe permite uma maior liberdade e autonomia no cotidiano laboral. Conclui-se que ao criar o seu próprio negócio, o empreendedor torna-se um agente ativo na modelagem tanto do seu próprio trabalho quanto da organização como um todo, o que lhe confere, de certo modo, uma maior liberdade e poder de determinar a divisão das tarefas e responsabilidades, bem como, de instituir o modelo de gestão que direcionará as relações de trabalho. Contudo, tal liberdade está limitada por elementos alheios a sua vontade como a burocracia governamental, relações sócio-profissionais estabelecidas com seus clientes, sócios e funcionários e mercado de trabalho.



Sessão 10 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 306

A socialização organizacional como ferramenta estratégica em campus do Instituto Federal de Brasília

Autores: Adriana da Silva Correia, IFB; Lana Montezano, PPGA/UnB e IFB

Resumo: A pesquisa objetivou descrever a percepção dos servidores de um Campus do Instituto Federal de Brasília em relação ao processo de socialização organizacional, por intermédio da integração e treinamento, bem como identificar barreiras e necessidades de aperfeiçoamento neste processo para melhor desempenho de suas novas atribuições. O estudo é teórico-empírico, de natureza descritiva e recorte transversal. Foi utilizada abordagem qualitativa e quantitativa, por meio de coleta de dados com questionário eletrônico estruturado (perguntas fechadas e abertas), preenchido por 68 servidores (aproximadamente 76% da população), com amostragem não probabilística por conveniência. Os dados foram submetidos a análise de conteúdo e estatística descritiva. Os resultados referentes ao processo de socialização apontaram para 51,5% dos servidores participaram em programa de integração e 55,9% de treinamento. Apenas 32,4% dos respondentes indicaram ter recebido algum tipo de orientação para realização de suas atividades laborais, 45,7% concordaram em parte que conheceram todas as dependências do campus, 45,7% indicaram que foram apresentados aos outros colegas, 37,1% obtiveram conhecimento das normas e procedimentos do instituto e 31,4% concordaram em parte que conheceram a história, missão, visão e valores do Instituto. E ainda, 40% dos respondentes concordaram em parte que a integração contribuiu no processo de ambientação no órgão, enquanto 60% afirmaram que obtiveram conhecimento suficiente para executar suas atividades após o treinamento. Quanto ao quesito de adaptação no ambiente de trabalho e a integração com os novos colegas, as maiores dificuldades apresentadas pelos servidores foram o desconhecimento de informações institucionais, ausência de treinamento, falta de apoio de colegas e chefia e limitações de normativos institucionais. Com relação às possíveis melhorias para essa problemática, as sugestões indicadas seriam práticas de ambientação, programas de treinamento, orientações sobre os processos institucionais e por fim, elaboração de padronização de fluxos e normativos. Os resultados identificaram o quanto que a socialização organizacional influencia positivamente na qualidade das atividades desempenhadas pelos novos servidores, alinhado ao que foi apontado por Martinelli et al. (2014). Houve limitação no estudo relacionado ao tamanho da amostra. Apresentar a socialização organizacional como ferramenta estratégica, bem como as dificuldades e recomendações de melhoria das práticas de socialização foram as principais contribuições desta pesquisa para compreensão do fenômeno e como pontos de atenção para as organizações. Sugere-se a continuidade e o aprofundamento do tema em pesquisas futuras, especialmente em instituições públicas, a fim de preparar o servidor no exercício eficiente de suas atribuições.

Remoções em estágio probatório e socialização organizacional: Um estudo com os assistentes em administração de uma universidade federal

Autores: Ana Paula Dias Macêdo Pereira, Universidade Federal de Minas Gerais; Livia de Oliveira Borges, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo: A atualidade das universidades pode ser caracterizada de diversas maneiras, entre as quais a partir da renovação de seus quadros e pelo crescimento das exigências de efetividade no desenvolvimento das funções acadêmicas e administrativas. O ambiente de mudanças e crises engendra, por sua vez, desafios à gestão de pessoas, entre eles as remoções em estágio probatório de servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE's) na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Desenvolvemos, então, pesquisa, cujo objetivo fora compreender as remoções em estágio probatório dos assistentes em administração da UFMG e explorar a relação entre estas remoções e a socialização organizacional. De acordo com a literatura especializada, a socialização organizacional é o processo de desenvolvimento dos conhecimentos e das habilidades

necessárias para se tornar membro de uma organização. Para um servidor recém-admitido o estágio probatório e a remoção são momentos cruciais do seu processo de socialização, envolvendo mudança e adaptação a um papel organizacional. Realizamos entrevistas com oito assistentes em administração e com duas pessoas-chave e aplicamos análise de conteúdo temática. Os resultados indicaram que: as ações de socialização na UFMG são insuficientes; a integração dos recém-admitidos e dos servidores removidos fica a critério dos gestores locais, que não recebem nenhuma orientação institucional a este respeito; os assistentes em administração são ativos em seu processo de socialização e buscam o apoio dos colegas para a aprendizagem de seus papéis e funções. Por um lado, as remoções evidenciam dificuldades no processo de socialização, ocasionados principalmente por problemas sociogerenciais, por outro contribuem para a manutenção desses problemas, ao ser utilizada como uma forma paliativa de resolvê-los. A ausência de uma política de remoção institucionalizada favorece o mau uso da remoção, que atualmente baseia-se exclusivamente no desejo dos gestores e dos servidores; os gestores de recursos humanos exercem apenas um papel burocrático frente as remoções; ao serem removidos os assistentes encontraram dificuldades semelhantes em relação a recepção e integração no novo setor; o número insuficiente de TAE's e ausência de política de socialização e remoção são fatores organizacionais e extraorganizacionais que interferem no processo de socialização dos novos servidores. Concluímos que as remoções em estágio probatório estão relacionadas a problemas na socialização organizacional, especialmente devido a ausência de políticas de socialização, remoção e de capacitação dos gestores/chefias. Estes resultados podem contribuir para a elaboração de tais políticas, bem como aperfeiçoar as ações de socialização existentes na UFMG e em outras instituições públicas.

Necessidades e processos de tutorização organizacional: Estudo com docentes da Universidade Federal de Minas Gerais

Autores: Mara Cristina Gomes Rosa, Universidade Federal De Minas Gerais; Livia de Oliveira Borges, Universidade Federal De Minas Gerais

Resumo: As universidades viveram um período de expansão, enfrentam demandas como investir na efetividade de sua atuação e cumprir de forma cada vez melhor com seus papéis institucionais e éticos referentes ao ensino, a pesquisa e a extensão universitária. Neste contexto integrar com efetividade os novos servidores ganhou importância. A Universidade Federal de Minas Gerais tem, então, desenvolvido um programa de tutorização dos docentes recém-admitidos. Este processo se desenvolve durante o estágio probatório previsto para os servidores públicos federais, correspondendo aos três primeiros anos de trabalho (Emenda Constitucional 19/1998). Conforme a literatura especializada, a tutorização organizacional é uma relação interpessoal intensa entre um empregado mais experiente (o tutor) e um iniciante (tutorado), nesta relação o tutor oferece orientações, suporte e feedback, auxiliando na construção da carreira do tutorado. Adotamos, então, um quadro teórico com uma perspectiva interacionista-simbólica em que as ações dos atores envolvidos - tutores, tutorandos, organização e gestores de programas - são consideradas, bem como os aspectos institucionais. Nesse contexto, realizamos pesquisa com o objetivo de analisar o desenvolvimento da tutorização organizacional, em suas limitações, realizações e perspectivas. Guiamo-nos, ainda, por três objetivos específicos: 1) identificar as funções de tutorização que efetivamente se realizam durante o estágio probatório dos docentes; 2) identificar o envolvimento entre tutores e tutorandos no processo de tutorização organizacional; e 3) avaliar a institucionalização do programa de tutorização organizacional dos docentes da UFMG. Em referência ao método, realizamos pesquisa documental e entrevistas com diádes (tutores e tutorandos) e pessoas-chave. Portanto, aplicamos triangulação metodológica. Organizamos os documentos levantados e a transcrição das entrevistas para a realização da análise de conteúdo, aplicando categorização. Os resultados indicaram que: o coaching e o aconselhamento são as funções de tutorização mais desenvolvidas no processo de tutorização; o envolvimento entre tutores e tutorandos é o de uma relação profissional; o processo de estágio probatório e a tutorização são entendidos predominantemente como ações burocráticas; a institucionalização do programa de tutorização da UFMG apresenta-se frágil; e a tutorização se delinea mais como uma ação do que como um programa. Esses resultados podem ser ponto de partida para o aperfeiçoamento das ações



organizacionais. Podem oferecer subsídios a reflexões e discussões em diversas esferas, como em outras universidades, nas associações de docentes, no governo e para os servidores nas condições de tutores ou de tutorandos. A melhor tutorização organizacional poderá contribuir para a melhoria do desempenho e da qualidade de vida do trabalhador.

A produção científica brasileira sobre o gestor universitário no período de 2006 a 2016

Autores: Robson de Almeida Silva, UFBA; Adriano de Lemos Alves Peixoto, UFBA

Resumo: As universidades, sobretudo as federais, têm passado por transformações em termos de alcance social, tamanho e recursos disponíveis. Apesar deste processo, não tem havido na mesma intensidade uma discussão sobre as pressões e as transformações gerenciais necessárias para dar sustentação à essas organizações. Nesse âmbito, merece destaque o papel desempenhado pelo gestor universitário, uma vez que os gestores possuem um papel central para a definição dos objetivos e missão, planejamento, manejo das equipes e alocação de recursos nas organizações (Mintzberg, 2010). Assim, se justifica o esforço de organizar e sistematizar estudos realizados sobre o gestor universitário, e, nesse sentido, o presente trabalho visou mapear a produção científica Brasileira sobre o tema no período de 2006 a 2016.

O levantamento foi realizado por meio de busca nas bases de dados PePSIC, SPELL, SciELO e nos anais do Colóquio Internacional de Gestão Universitária, utilizando os descritores "gestor universitário", "gestores universitários" e "gestor docente". No momento os resultados só apresentam o mapeamento do período de 2008-2016, e nele foram identificados 85 textos para posterior filtro por meio de leitura dos resumos, tendo sido descartados todos aqueles cujo objeto específico de estudo não era o gestor universitário ou que não forneceu informações básicas como autoria e meio de publicação. Por fim, restaram 70 textos, os quais foram categorizados de acordo com o seu objeto principal de discussão, resultando em um conjunto de oito categorias de análise, a saber: competências (n=24), desenvolvimento/formação (n=7), papel/funções/atribuições (n=6), perfil (n=14), gestor docente (n=4), transição para a função gerencial (n=6), dificuldades enfrentadas (n=5) e relação com o trabalho (n=5). Mais da metade dos artigos identificados (54,3%) está concentrada em dois temas principais: perfil dos gestores e descrição de competências, evidenciando a preocupação sobre quem é e o que o gestor universitário deve saber. Em contrapartida, pouca ênfase é dada aos processos de formação e desenvolvimento desse profissional (10%) propriamente dito. Outro resultado importante é que 47,1% das publicações são oriundas de anais de congresso, sendo apenas 40% de periódicos, o que, por sua vez, sinaliza que o tema ainda carece de avanços. Os resultados parciais permitem identificar uma agenda de estudos e pesquisas relacionadas ao estudo do gestor no contexto universitário, sinalizando algumas limitações das atuais publicações. Por fim, o estudo ainda contará com etapas posteriores que são a análise da qualidade dos periódicos encontrados, segundo o sistema QUALIS, e a ampliação do período de publicação para 2006-2016.

Percepções dos docentes de ensino superior acerca da avaliação da pós-graduação

Autores: Kelly Rocha de Queiroz, Centro Universitário de Brasília; Fabiana Queiroga, Centro Universitário de Brasília; Amalia Raquel Pérez-Nebra, Centro Universitário de Brasília

Resumo: A presente pesquisa se propõe a analisar as percepções dos docentes de ensino superior acerca da avaliação da pós-graduação efetuada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior (Capes). A literatura tem demonstrado que a percepção sobre a avaliação é uma variável que contribui para seu sucesso e para a adesão a participação dos membros. O modelo utilizado nesta pesquisa foi de Keeping e Levy (2000) o qual sugere que a percepção de uma avaliação de desempenho é composta por satisfação com a avaliação, percepção de justiça, utilidade e precisão. Este modelo de

percepção de avaliação de desempenho individual foi adaptado para o modelo de avaliação da Capes e foram utilizadas medidas dos quatro indicadores de percepção: satisfação, percepção de justiça, percepção de utilidade, percepção de precisão (alfas variando de 0,69 a 0,97). O instrumento autoaplicável foi enviado à 3.635 coordenadores de programas de pós-graduação e foi solicitado que encaminhassem aos demais integrantes do colegiado o convite com o acesso ao sistema de coleta de dados. A versão final do instrumento continha 49 questões (42 fechadas e 7 abertas, em escalas de 0 a 5) e os participantes foram convidados a acessar o instrumento em uma plataforma eletrônica. Ao total, 814 professores universitários vinculados a programas de pós-graduação *stricto sensu* das nove grandes áreas do conhecimento participaram desse estudo. Os resultados demonstraram que os docentes de ensino superior possuem uma percepção positiva acerca da avaliação da pós-graduação: os participantes se percebem satisfeitos com a avaliação ($X=3,15; DP=0,97$), julgam justo o modelo no que diz respeito às dimensões distributiva ($X=3,17; DP=1,53$) e procedimental ($X=3,06; DP=1,16$), bem como ponderaram que o sistema avaliativo era útil tanto com relação aos seus objetivos ($X=3,83; DP=1,18$) quanto no que se refere aos critérios adotados ($X=3,32; DP=1,29$). Contudo, a percepção de precisão acerca da avaliação da pós-graduação obteve resultados menos favoráveis ($X=2,87; DP=1,00$). Além disso, verificou-se que a satisfação dos docentes acerca da avaliação da pós-graduação de cursos de nota 3 ($M=2,82; DP=0,95$) se diferenciou dos de cursos de nota 7 ($M=4,09; DP=0,59$) ($F=11,71; p<0,001$). Cabe ressaltar que essa diferença foi observada para quase todos os fatores, com exceção da utilidade dos critérios. Nas sugestões dos docentes universitários inseridas nas questões abertas, o que mais predominou foi a predileção por uma análise avaliativa qualitativa, em que 13,0% indicou essa necessidade. Assim, considera-se que a presente pesquisa contribuiu com a apresentação de informações relevantes que podem ajudar a aperfeiçoar o sistema de avaliação brasileiro de pós-graduação.



VIII CBPOT



Relatos de experiência

Sessão 1 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 201

Psicologia e gestão: A prática do estágio supervisionado em uma empresa varejista de confecção

Autores: Gabrielly Batista Gomes, Faculdades Integradas de Patos; Ana Cibele dos Santos, Faculdades Integradas de Patos; Gleiciane Ingrith Lins de Moraes, Faculdades Integradas de Patos; Iohana Lustosa de Andrade Firmino, Faculdades Integradas de Patos; Luana Gomes de Oliveira, Faculdades Integradas de Patos; Viviany de Araújo Candeia Dutra, Faculdades Integradas de Patos; Yasmin Viviany Tavares de Sousa, Faculdades Integradas de Patos; Jucirleia Ferreira de Medeiros Chaves, Faculdades Integradas de Patos; Tessya Hyanna Almeida Oliveira, Faculdades Integradas de Patos

Resumo: As práticas de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) desempenham um importante papel no contexto da profissão de psicólogo, em especial, vislumbrando-se as exigências desenhadas pelo novo mundo do trabalho marcado pelo processo de reestruturação produtiva. Este estudo objetivou descrever as ações concernentes ao Estágio Básico em Psicologia e Gestão, desenvolvido por acadêmicos do 7º período de Psicologia de uma Instituição de Ensino Superior (IES) da rede privada. O estágio foi realizado em uma empresa de comércio varejista de confecções, situada na cidade de Patos-PB. Num primeiro momento, foram utilizados, como procedimentos de coleta de dados, a entrevista semiestruturada, aplicada com 25 colaboradores, e a entrevista organizacional, realizada com as gerentes das três lojas que integram a referida empresa na cidade. Identificou-se como demandas da organização a necessidade de otimizar as relações interpessoais entre os colaboradores, a comunicação e a valorização do profissional com efeitos para também para o cliente. Considerando o que foi apurado, as ações desenvolvidas foram assim organizadas: exposição dialogada a respeito do papel do psicólogo organizacional e do trabalho, aplicação de dinâmicas de grupo com vistas a trabalhar autoestima, roda de conversa sobre potencialidades e diferenças entre os membros da equipe, palestra motivacional, ginástica laboral e feedback. As ações desenvolvidas na empresa tiveram aceitação positiva, tanto por parte dos gestores como dos demais colaboradores, que oralmente fizeram suas avaliações. Para os acadêmicos, o estágio supervisionado em Psicologia e Gestão permitiu perceber que a prática do psicólogo que atua em POT não se limita ao recrutamento e à seleção de pessoal, constituindo-se, na verdade, como uma atuação multidisciplinar que busca compreender os fenômenos organizacionais e priorizar o bem-estar do colaborador, de modo que as organizações também alcancem seus objetivos. Ademais, o estágio permitiu concretizar a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e prática, levando os acadêmicos a refletirem sobre a dinâmica organizacional e o componente humano que lhe constitui, bem como sobre seu papel enquanto futuro profissional da área.

Relato de experiência em estágio supervisionado em Psicologia Organizacional e do trabalho

Autores: Eloisa Norberto Vilela, Letícia Oliveira Silva, Centro Universitário da Grande Dourados – UNIGRAN

Resumo: O Estágio Supervisionado Em Psicologia Organizacional e do Trabalho foi realizado em uma empresa privada que atua no ramo de vendas de máquinas agrícolas, situada na cidade de Dourados-MS. O objetivo do Estágio foi promover a integração dos colaboradores do almoxarifado, possibilitar uma melhora no ambiente de trabalho; Desenvolver as características de liderança do encarregado do almoxarifado; Apontar alternativas que auxiliem na resolução de conflitos e na adequação de relações de trabalho e desenvolver o trabalho em equipe dos colaboradores.

Ao todo foram realizadas 14 intervenções, totalizando 56 horas de estágio. As atividades foram desenvolvidas através de Observações e Dinâmicas de Grupo, as dinâmicas eram desenvolvidas de acordo com as observações e a necessidades do grupo. O primeiro encontro foi destinado para observação dos colaboradores em seu ambiente de trabalho, o segundo encontro foi realizado entrevistas individuais com os integrantes do grupo, a fim de conhecer os colaboradores, e coletar informações das características pessoais e profissionais dos mesmos. Os outros encontros foram destinados as aplicações das dinâmicas de grupo. As dinâmicas eram de diferentes contextos, e abrangiam diferentes objetivos, nessas dinâmicas foram trabalhados assuntos como o relacionamento interpessoal, comunicação, autodesenvolvimento, assertividade, promoção da socialização do grupo, motivação, confiança, desenvolvimentos das habilidades do trabalho em equipe, superação de desafios, reflexões sobre o individualismo, e o autoconhecimento. E também foram aplicadas dinâmicas para a observação do trabalho em grupo e a liderança dos colaboradores. No decorrer do estágio, todo o trabalho realizado pelas estagiárias foi acompanhado pela psicóloga da empresa e também pelo gerente do setor, durante todo o período de realização do mesmo foi dado total liberdade para a execução das intervenções necessárias com a equipe. O que demonstrou a importância do diálogo profissional entre as diferentes áreas dentro da organização. O estágio foi desenvolvido de forma harmônica, com apoio integral da psicóloga do local, foi extremamente importante desenvolvê-lo em uma empresa que conta com uma psicóloga organizacional em seu quadro de colaboradores. O estágio foi concluído com êxito e os objetivos foram alcançados, no final foi possível observar as mudanças favoráveis no ambiente de trabalho, mudanças como o convívio e o dialogo dos colaboradores, com isso foi possível observar as mudanças do clima organizacional, pois os mesmos conseguiram aceitar o fato de que todos tinham sua importância dentro da equipe, e para essa equipe trabalhar bem tinham que compartilhar dos mesmos objetivos.

Saúde de trabalhadores voluntários na atenção básica: Relato de experiência do estágio

Autores: Eveli Freire de Vasconcelos, Krisley Amorim Araújo, UCDB; Júlia Arruda Da Fonseca Palmiere, UCDB; Marcela Natália V. Rocha, UCDB

Resumo: O objetivo do presente trabalho é apresentar uma experiência de Estágio Básico, sob o eixo Trabalho, desenvolvido pelos acadêmicos do 8º semestre de Psicologia, da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB) na cidade de Campo Grande-MS durante o período de agosto a outubro de 2017. As atividades se relacionam à observação, análise de demanda e levantamento de dados. A proposta se voltou às necessidades de saúde dos trabalhadores voluntários de uma Unidade Básica de Saúde situada em um bairro periférico de Campo Grande. Para isso, foi elaborado um questionário para levantamento de necessidades dos trabalhadores contendo 17 questões fechadas e 3 questões abertas, os dados foram analisados à luz da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) a fim de evidenciar aspectos de saúde desses trabalhadores voluntários e sua influência na realização do seu trabalho. A partir disso, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com voluntários da UBS, o grupo entrevistado foi composto por 17 voluntários que exercem atividades no local. Após a coleta de dados, as questões fechadas foram tabuladas e foi feita a categorização do conteúdo das demais questões, identificando recorrência de temáticas, por meio das leituras e discussões realizadas em supervisão. Os resultados indicam que o trabalho voluntário é marcado por ganhos simbólicos e existenciais, estabelecendo um vínculo diferenciado com a organização, a falta de investimento no setor público de saúde dificulta a disponibilização de equipamentos para o trabalho, afetando a saúde de profissionais e usuários, assim, os trabalhadores recebem cobranças que não estão ao seu alcance para a resolução, sendo esse um fator de risco psicossocial ao trabalhador. As falas também expressam sobrecarga de trabalho e relacionamentos no ambiente laboral marcados por segregação, provocando uma cisão entre trabalhadores voluntários e contratados/concursados. Também, os trabalhadores voluntários relatam desconhecimento da Política Pública na Atenção Básica, sendo que esse pode ser caracterizado como elemento da cultura organizacional, o que compromete a assistência à saúde. Portanto, a experiência proporcionou a visualização de facetas do trabalho voluntário negligenciadas e a identificação de especificidade no ato do trabalho voluntário no Sistema Público de Saúde. Assim, o estágio possibilitou delinear perspectivas



de ação diante dessas demandas, visto que a literatura tem dando enfoque maior ao trabalhador que possui vínculo empregatício com a organização, logo, discutir tais questões, representa o preenchimento de lacunas na produção científica em saúde do trabalhador. E considera novas formas de atuação em POT.

Psicologia das Organizações e do Trabalho: Relato de experiência como prática de disciplina em uma Unidade Básica de Saúde

Autores: Magda Macedo Madalozzo, Universidade de Caxias do Sul; Bruno Riegel Simon, Universidade de Caxias do Sul; Éder Branchini, Universidade de Caxias do Sul; Maísa Gelain Marin, Universidade de Caxias do Sul; Paula Fernanda de Andrade, Universidade de Caxias do Sul; Marina Marin Fochezatto, Universidade de Caxias do Sul

Resumo: O relato descreve uma prática em Psicologia com foco no grupo de servidores de uma Unidade Básica de Saúde do município de Caxias do Sul - RS, realizada de agosto a dezembro de 2017. Esta experiência é vinculada ao Laboratório de Prática Psicológica I, disciplina obrigatória do curso de Psicologia da Universidade de Caxias do Sul. O objetivo central era desenvolver habilidades e competências de ações profissionais em Psicologia, em contextos de políticas públicas, por meio do contato direto com situações de trabalho. Contribuir para a construção social do papel do psicólogo por meio da inserção no campo psicossocial e nos serviços de saúde e possibilitar ações profissionais na área da promoção da saúde também foram objetivos contemplados. A partir de diagnóstico preliminar, realizado por meio de observações do contexto e entrevistas individuais com voluntários, o professor e cinco acadêmicos planejaram e desenvolveram duas atividades: Reuniões de Rumo por Funções e Relações de Equipe para fortalecimento do senso coletivo. Os objetivos principais das atividades foram proporcionar espaços sistemáticos de escuta e fala sobre o cotidiano do trabalho, instrumentalizar os servidores para qualificar intervenções junto aos usuários e aumentar a confiança no trabalho em equipe. Foram realizados encontros quinzenais com duração média de hora e meia, intercalados com aulas para planejamento das intervenções, definidas a partir do movimento dos grupos nos encontros. Como técnicas de intervenção foram utilizadas rodas de conversa, técnicas de dinâmicas de grupo, narrativas, reflexões em textos e vídeos, dentre outras. Como resultados, no que se refere ao grupo de servidores, considera-se que os objetivos foram apenas parcialmente atingidos, particularmente em função de limitações de tempo. A necessidade de o grupo dividir seu espaço de reunião semanal com a prática acadêmica e tantos outros projetos em andamento ao mesmo tempo, dificultava o cumprimento da agenda. No que se refere à experiência de disciplina na modalidade de laboratório de prática pode-se considerar como relevante para a formação de psicólogos, com necessidade de aperfeiçoamentos. É um processo em construção. Ampliar o diagnóstico preliminar para conhecer diferentes percepções dos servidores a respeito do trabalho e da organização, intercalar as atuações dos alunos e professor no decorrer das práticas e estruturar um projeto estratégico de intervenções da Psicologia em contextos de Unidades Básicas de Saúde junto à Secretaria Municipal de Saúde, foram sugestões propostas. A experiência de o professor atuar em conjunto com os alunos em uma UBS mostrou-se desafiadora e proveitosa.

Grupos de apoio psicológico como proposta de intervenção a pessoas em situação de assédio moral no trabalho

Autores: Júlia Gonçalves, Universidade Federal de Santa Catarina; Priscila Gasperin Pellegrini, Universidade Federal de Santa Catarina; Thiago Soares Nunes, Universidade Estadual de Maringá; Suzana da Rosa Tolfo, Universidade Federal de Santa Catarina

Resumo: O uso de grupos de apoio à pessoas em situação de violência moral mostra-se como uma possibilidade emergente de intervenção e apresenta resultados positivos aos participantes. Dessa forma, como fruto do projeto de extensão "Prevenção e combate ao Assédio Moral no Trabalho para a promoção da saúde do trabalhador" aprovado no

Programa de Extensão Universitária (PROEX) do Governo Federal, construiu-se um grupo de apoio psicológico para trabalhadores em situação de assédio moral no trabalho. Em 2011, realizou-se o primeiro grupo, e desde então estes ocorrem semestralmente. Os encontros dos grupos são realizados no Serviço de Atenção Psicológica da Universidade Federal de Santa Catarina. A primeira etapa para estruturação de um novo grupo é o planejamento e a divulgação. Durante o período de inscrição, são recebidos e-mails com dúvidas e manifestações de interesse em participar do grupo. Após, são realizadas entrevistas individuais, que objetivam identificar as situações de conflitos ou assédio moral pelas quais cada trabalhador foi exposto, e convidá-lo a participar do grupo. Então, são agendados encontros com todos os membros do grupo. Os encontros ocorrem uma vez por semana e com duração média de 2 horas. Optou-se por organizar cada sessão em três etapas, sendo elas: aquecimento, desenvolvimento e fechamento. Ao final de cada encontro são propostas tarefas a serem realizadas fora do espaço físico e temporal do grupo, que permitem a continuidade do processo para além do setting grupal. De forma geral, os grupos possuem de seis a oito encontros, e percorrem quatro momentos: (1) apresentação dos participantes e das situações que perceberam como próprias do assédio moral no trabalho, (2) fornecimento de informações sobre o que é o assédio moral e quais são os comportamentos negativos que permitem identificá-lo, (3) trabalha-se os aspectos específicos, relacionados às vivências singulares, mas compartilhadas como preocupações predominantes no grupo, tais como os medos de retorno ao trabalho, a medicalização, suporte social, dentre outros e, (4) desenvolve-se as estratégias de enfrentamento frente as situações e as vivências de violência e discute-se os resultados alcançados. Esses seis anos de desenvolvimento dos grupos permitiram identificar que o grupo se configura como espaço de escuta, troca de experiências e ideias, compartilhamento de informações, esclarecimentos sobre a temática e auxílio na construção de estratégias de enfrentamento. Dentre os principais resultados, salienta-se o maior esclarecimento sobre o assédio moral, a elaboração de estratégias de enfrentamento e o desenvolvimento de um contexto de compartilhamento e apoio mútuo.



Sessão 2 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 202

Desafio dos R\$ 20,00! Atividade utilizada em disciplina de empreendedorismo para o desenvolvimento de competências empreendedoras

Autores: Luciana Padovez Cualheta, Universidade de Brasília; Altair Camargo Filho, Universidade de São Paulo (FEA/ USP); Fernanda Arantes, Universidade Federal de Goiás; Daniel do Prado Pagotto, Universidade Federal de Goiás

Resumo: Este relato de experiência tem como objetivo relatar uma atividade realizada em uma disciplina optativa de empreendedorismo, denominada UFG Empreende. A atividade é chamada de "Desafio dos R\$20,00!" e tem como objetivo geral o desenvolvimento de competências empreendedoras dos estudantes. Espera-se que ao final da atividade os estudantes sejam capazes de: selecionar os membros de sua equipe; dividir tarefas entre os membros da equipe, segundo os potenciais de cada um; gerar ideias de produtos ou serviços que possam ser executadas com poucos recursos; julgar as melhores ideias de produto ou serviço para que atendam às regras do desafio; planejar as atividades necessárias para que o grupo obtenha lucro ao final do desafio; realizar tarefas que estão fora da zona de conforto; avaliar quais competências empreendedoras foram desenvolvidas ao longo da atividade pelos membros da equipe. A atividade acontece da seguinte forma: o professor entrega R\$ 20,00 para cada grupo formado por cerca de quatro estudantes e pede para que, em uma semana, multipliquem o dinheiro e gerem o máximo de lucro. São apresentadas regras claras, informando que o grupo não pode receber doações, fazer atividades ilegais, rifas, usar o nome da Universidade ao pedir recursos ou vender, acrescentar dinheiro próprio ao montante nem mesmo dizer que estão participando de uma disciplina de empreendedorismo. Ao final de uma semana, os grupos devem fazer uma apresentação de cinco minutos relatando os resultados obtidos e as principais dificuldades encontradas. O desafio já foi realizado em quinze turmas, ao longo de três semestres de curso e os resultados são positivos. Inicialmente, os estudantes se mostram resistentes, mas ao final as equipes conseguem realizar a atividade. O mais comum é que vendam comida, doces ou água, mas algumas equipes já venderam livros de scrapbook, máscara anti-cravos, entre outros. O maior lucro obtido foi de R\$492,00 em uma semana. Os estudantes relataram o desenvolvimento de várias competências empreendedoras com a atividade, sendo que as principais foram: o trabalho em equipe, a divisão de atividades entre os membros de cada equipe, a capacidade de lidar com erros e a capacidade de vender produtos. Dessa forma, conclui-se que a atividade atingiu seus objetivos e pode ser utilizada em outras disciplinas de empreendedorismo e afins.

Sinta na pele! Atividade realizada em disciplina de empreendedorismo para o desenvolvimento de empatia

Autores: Luciana Padovez Cualheta, Universidade de Brasília; Altair Camargo Filho, Universidade de São Paulo (FEA- USP); Fernanda Arantes, Universidade Federal de Goiás; Daniel do Prado Pagotto, Universidade Federal de Goiás

Resumo: Este relato de experiência tem como objetivo apresentar uma atividade realizada em uma disciplina optativa de empreendedorismo, ofertada a estudantes de graduação de uma Universidade Federal. A atividade é chamada "Sinta na Pele!" e tem como objetivo geral o aumento da empatia por parte dos estudantes, que passarão a entender o que o usuário vivencia. Dessa forma, poderão criar produtos e serviços que realmente atendam às necessidades e desejos dos futuros clientes. A atividade aconteceu na aula de Design Thinking, na qual os alunos aprenderam diversas ferramentas que facilitam o contato com o público e são estimulados a ir além dos questionários e entrevistas com clientes, pois muitas vezes as pessoas não conseguem explicar suas necessidades ou não sabem o que querem. Na atividade, um grupo de alunos foi estimulado a ir até a cantina comprar produtos, usando uma venda nos olhos, para que pudessem sentir as dificuldades e necessidades dos deficientes visuais. Outro grupo de alunos, todos homens, deveriam andar pela Universidade usando saltos, para entender as dificuldades e desconfortos de tal produto. Ainda, outros alunos foram até a xerox com

uma fita na boca, que os impedia de falar qualquer coisa. Ao final da atividade, os alunos relataram que sentiram emoções que não imaginavam e que saíram do campo da suposição, passando a entender as dificuldades de determinados grupos de clientes. Eles narraram as dificuldades enfrentadas ao realizar a atividade, e descreveram as possíveis necessidades dos grupos de clientes pesquisados. A atividade ajuda os alunos a desenvolverem empatia pelo cliente, entendendo necessidades antes não identificadas. Dessa forma, é possível desenvolver produtos, serviços e novos negócios, baseado em conhecimentos das necessidades e desejos do público-alvo e não em meras suposições, aumentando as chances de sucesso. Segundo os depoimentos de alunos a atividade alcançou os resultados esperados e pode ser replicada em outras disciplinas de empreendedorismo, desenvolvimento de produtos e afins.

O processo de desligamento: A experiência da Empresa Júnior de Psicologia da UERJ em planejamento de gestão e mudança

Autora: Heloisa Helena Ferraz Ayres, Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Laurence Oliveira, Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Flávia Silva de Oliveira, Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Rosana de Souza Vinco, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Resumo: Ao considerar o contexto atual da Psicologia no campo do trabalho e das organizações como uma área de discussões e paradoxos, apresentamos a experiência da InterAção Jr, Empresa Júnior (EJr) de Psicologia da UERJ, organização de trabalho e de educação, que rompe com paradigmas vigentes, ao basear suas práticas no "Modelo Integrado de Seleção, Avaliação, Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas" (Ayres,2012), desenvolvido pela equipe do Projeto Extensão em Psicologia do Trabalho e Organizacional do IP/UERJ. Este "modelo" tem como base teórica as concepções atuais da Psicologia do Trabalho e Organizacional (Davel; Vasconcelos, 1995; Zanelli; Silva, 2012; Borges; Yamamoto, 2014; Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014) e a Concepção Psicossocial Integrada (Ayres,2012) fundamentada nas seguintes orientações metodológicas: Contrato Psicológico, Comunicação, Processo de Feedback e Decisões coletivas. A área de "Recursos Humanos", na concepção do "Modelo Integrado", é considerada em uma visão sistêmica e integrada (Morin,2007), configurando-se em um processo de Gestão COM Pessoas. Nesta perspectiva, três processos compõem a área: 1º. Integração; 2º. Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas e o 3º. Desligamento. O Processo de Desligamento tem como objetivos: - fazer um amplo levantamento de informações junto aos empresários juniores em desligamento a respeito de sua experiência e vivência na organização; - avaliar as práticas organizacionais adotadas, possibilitando a elaboração de plano de ações para mudança; -possibilitar o exercício do feedback, individual e coletivo, na retroalimentação do sistema empresa junior. Inicia-se com a Entrevista de desligamento e finaliza-se com a Devolução dos resultados e construção do Plano de ação, pressupondo o envolvimento de todos os empresários juniores. Nos anos de 2016 e 2017 foram feitas 11 entrevistas de desligamento. Os pontos positivos mais recorrentes foram: - oportunidade de desenvolver competências importantes para a vida pessoal e profissional; -o caráter não excludente do Processo de Integração e - a oportunidade de conhecer e ampliar o conhecimento sobre a área da Psicologia nas organizações. Os pontos negativos destacados: - melhoras nas instalações da EJr e - ampliação na realização de projetos externos. As propostas deram origem a um plano de gestão que priorizou: 1 - participação no Edital/Faperj/2016 na busca de recursos financeiros e 2- otimização de novos projetos externos. Desta forma, a Entrevista de Desligamento é um instrumento fundamental para a Gestão com Pessoas, ao buscar identificar ações para mudanças, constituindo-se em um processo de diagnóstico e planejamento da gestão, com foco no desenvolvimento e valorização do ser humano.



Parceria entre o meio acadêmico e organizações particulares: Relato de experiência sobre o aprimoramento de avaliações de projetos em educação financeira

Autores: Aline Fernandes de Paula Freitas, Universidade de Brasília; Fabio Iglesias, Universidade de Brasília

Resumo: O distanciamento entre os conhecimentos produzidos no meio acadêmico e a aplicação desses conhecimentos nas organizações é um problema atual e motivo de críticas à forma de produção de conhecimentos acadêmicos. Identificando essa necessidade, nosso grupo de pesquisa tem grande interesse em realizar parcerias com organizações públicas, particulares e não governamentais. Uma de nossas parcerias tem como objetivo aprimorar e realizar a avaliação de projetos já existentes de uma empresa de cursos e intervenções de educação financeira. Estes projetos são oferecidos para famílias, escolas e organizações com o objetivo de auxiliar as pessoas a terem sustentabilidade financeira e desenvolverem comportamentos mais saudáveis em relação ao uso do dinheiro. A parceria consiste em compreender os objetivos gerais e específicos dos cursos e intervenções e desenvolver instrumentos, com base em parâmetros psicométricos, que avaliem se esses objetivos foram alcançados. Uma das principais demandas é a avaliação do projeto nas escolas, onde diversas escolas adotam o material didático e recebem apoio sobre a metodologia de ensino em relação ao tema educação financeira. Desta forma, há três anos temos realizado avaliações anuais de impacto com pais, professores e alunos. Por meio de questionários on-line, coletamos informações sobre a percepção dessas três fontes sobre o programa, permitindo observar a relevância e o impacto deste no comportamento dos alunos. Em 2016, 1071 alunos, 145 responsáveis e 96 professores responderam os questionários. Foram reunidas evidências de validade e fidedignidade dos instrumentos, por meio de análises fatoriais, resultando em a solução unifatorial com 19 itens para o instrumento dos professores ($\alpha=0,93$); bifatorial com 18 itens para o instrumento dos alunos (fator 1 com 12 itens e $\alpha=0,71$; fator 2 com 6 itens e $\alpha=0,71$); e bifatorial com 10 itens para o instrumento dos pais (fator 1 com 6 itens e $\alpha=0,82$; fator 2 com 4 itens e $\alpha=0,78$). Essas análises permitiram o aprimoramento dos instrumentos para serem utilizados no presente ano. Esta parceria é muito valiosa, pois além de melhorar o sistema de avaliação dos programas, oferece insumos sistematizados e com critérios de validade e fidedignidade para tomada de decisões em relação a melhorias dos programas.

Sessão 3 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 203

A atuação do psicólogo organizacional em uma instituição do âmbito jurídico

Autores: Brunno Ewerton de Magalhães Lima, UFPI; Eurípedes Siqueira Neto, UFPI; Edilson Marques Garcês Filho, UFPI; Mateus Silva Carvalho, UFPI; Fabiana Ribeiro Monteiro, UFPI; Carla Fernanda de Lima, UFPI

Resumo: O presente trabalho trata-se de um relato de experiência cujo objetivo é descrever a experiência de estágio no Tribunal Regional do Trabalho 22ª Região, na Vara do Trabalho. O estágio foi desenvolvido na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho e teve como objetivo realizar um diagnóstico organizacional a fim de elaborar um plano de intervenção para a instituição em questão. Para o levantamento das demandas utilizou-se de observação sistemática e aplicação de entrevistas semiestruturadas realizadas durante cinco visitas técnicas. As demandas identificadas estavam relacionadas às condições precárias de trabalho e ao modelo de gestão que se caracterizava pelas falhas de comunicação, inobservância das necessidades dos funcionários, cobrança excessiva que em conjunto culminavam na sobrecarga de trabalho e conseqüente falta de motivação e prejuízos à saúde dos servidores. A Psicologia Organizacional e do Trabalho tem como interesse promover a melhor vivência dentro das organizações, de forma que ocorra a interação saudável com a vida privada dos funcionários, tornando o labor uma atividade de junção entre os diversos campos da vida do colaborador para se promover saúde organizacional (Zanelli & Bastos (2004); Alina, Mayte, Sílvia & William, 2008). Como exemplo de fatores psicossociais e da organização de trabalho que interferem na saúde mental do trabalhador tem-se: as relações interpessoais, estrutura hierárquicas, fatores ergonômicos, controle, divisão e conteúdo das tarefas, condições físicas e materiais, flexibilização, clima e cultura organizacionais, sobrecarga de trabalho, longas jornadas, falta de reconhecimento, mobbing (violência moral ou psicológica), entre outros. Também se deve levar em conta fatores individuais e de gênero. (Seligmann-Silva, 2003; OIT, 1998). Nesse contexto, elaborou-se um plano de intervenção que visava trabalhar as demandas levantadas a fim de minimizar os danos seja de ordem física, seja de ordem psíquica nos servidores da instituição em questão, além de otimizar as relações de trabalho e possibilitar um melhor desenvolvimento das atividades laborais por parte dos servidores. As atividades incluídas no plano de intervenção consistiram em rodas de conversa, palestras, role-playing, dinâmicas de grupo voltadas para trabalhar todos os aspectos que de alguma forma geravam desmotivação e prejuízos à saúde do trabalhador e à eficiência no ambiente de trabalho. Entende-se que esta experiência contribuiu para reforçar a importância do psicólogo, no âmbito judiciário, trabalhar questões relativas à saúde do trabalhador, proporcionando um ambiente favorável ao desenvolvimento das atividades de tal contexto.

Como vai o clima no STJ? Relato de experiência com a realização da pesquisa de clima organizacional e satisfação

Autores: Maria Elisa Barbosa Duarte, Superior Tribunal de Justiça; Cláudia de Oliveira, Superior Tribunal de Justiça; José Fábio Barbosa de Santana, Superior Tribunal de Justiça; Julierne Lopes Velez, Superior Tribunal de Justiça; Marcela Ribeiro de Magalhães Alves, Superior Tribunal de Justiça; Mariane Franca da Silva, Superior Tribunal de Justiça; Waldelice Aparecida de Oliveira Poncioni, Superior Tribunal de Justiça

Resumo: O presente trabalho é um relato de experiência sobre o diagnóstico organizacional intitulado "Pesquisa de Clima Organizacional e Satisfação do Superior Tribunal de Justiça (STJ)" e tem por objetivo detalhar seu processo de aplicação da pesquisa, bem como as aprendizagens e os desafios decorrentes. O STJ avalia, desde o ano de 2003, a percepção dos servidores sobre o clima e, na pesquisa de 2017, ressalta-se como diferencial a iniciativa de efetivá-la com equipe técnica interna e a expressiva participação dos servidores, 40,32% do total. O método utilizado foi o de pesquisa quantitativa com análise fatorial e análise de confiabilidade, obtendo-se índices aceitos



pela literatura (Alfa de Cronbach acima de 0,8 e grau de correlação item-total acima de 0,5). Parte das escalas foram validadas cientificamente (Clima Organizacional: Puente-Palacios, 2001; Intenção de Rotatividade: Siqueira (org.), 2014; Comprometimento: Puente-Palacios & Peixoto (org.), 2015; Satisfação: Siqueira e cols. (org.), 2008), e duas criadas pela equipe do STJ (Política de Valorização de Pessoas e Comunicação e Planejamento Estratégico). Além disso, o formulário da pesquisa continha questões abertas, cujas respostas foram categorizadas por meio de análise de conteúdo. Para análise dos dados quantitativos, empregaram-se métodos descritivos e inferenciais. Dos descritivos, foram utilizadas medidas de tendência central (média) e de dispersão (desvio padrão), bem como análise de simetria da amostra (skewness). Quanto aos métodos inferenciais, considerando que os dados eram simétricos, foram utilizados: análise de variância ANOVA, Teste-T e correlação. De modo geral, é possível concluir que, dos servidores participantes: 79% percebem políticas e práticas de liderança, autonomia, inovação e reconhecimento; 79% não pretendem mudar de lotação; 77% consideram-se comprometidos em algum nível; 76% declaram-se satisfeitos com a chefia, nos seus relacionamentos profissionais, com o salário e com a natureza do trabalho; 75% percebem políticas e práticas relacionadas à comunicação e planejamento; 63% estão satisfeitos com as oportunidades de crescimento e desenvolvimento, com o processo de seleção dos servidores para ocupação de função, com os critérios da instituição para distribuição das funções e com os benefícios indiretos oferecidos. O conjunto de análises e resultados obtidos mostram a pertinência das medidas institucionais utilizadas no diagnóstico. Os resultados são positivos e evidenciam um contexto favorável ao desempenho e ao alcance dos objetivos organizacionais, bem como um vínculo afetivo dos servidores com o STJ. Concluiu-se que a realização da pesquisa com recursos próprios foi positiva e agregou conhecimentos, além de ter sido mais econômica e mais adequada à realidade institucional.

Percepção de clima organizacional, realização profissional e competências empreendedoras em empresários juniores

Autores: Monique Arantes Ricardo, Universidade Federal de Uberlândia (UFU); Lígia Carolina Oliveira Silva, Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Resumo: As Empresas Juniores (EJs) são associações civis, vinculadas às Instituições de Ensino Superior (IES), constituídas e geridas por discentes que, sob supervisão, prestam serviços para empresas e sociedade de modo geral. Apontam-se a promoção do desenvolvimento profissional e pessoal como uma das finalidades dessas instituições e, de fato, as EJs têm sido descritas como espaços que viabilizam novos aprendizados e, conseqüentemente, desenvolvimentos em aspectos como competências empreendedoras. Esses conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs) relacionam-se às questões de negócios, administrativas, de comprometimento com resultados e de relacionamentos. Nesse âmbito, entende-se que é também necessário a compreensão da realização profissional, isto é, a percepção individual de estar no caminho correto para o alcance das metas de carreira e, mais especificamente, no que se refere ao conteúdo das metas de carreira e que abrange os valores laborais. Além disso, o clima organizacional, o qual indica as percepções e interpretações compartilhadas sobre aspectos relativos ao contexto de trabalho também se mostra relevante. Em função do exposto, o presente trabalho é um relato de experiência desenvolvido a partir de um estágio profissionalizante realizado em uma EJ de Engenharia Elétrica. O objetivo foi descrever os níveis de domínio em competências empreendedoras (e as correlações existentes entre suas dimensões), de realização profissional e de clima organizacional dos membros associados a referida EJ. Para tanto, realizou-se a aplicação de questionários, constituídos por escalas com características psicométricas satisfatórias, em 22 empresários juniores. Posteriormente, procedeu-se a análise estatística dos dados. De modo geral, os resultados indicaram que, para as competências empreendedoras avaliadas, os empresários juniores investigados apresentaram menor grau de domínio para as competências de negócios (média=3,40; dp=0,82) e a correlação significativa com maior magnitude foi entre as competências de comprometimento com resultados e de negócios ($r=0,732$; $p<0,01$). Já para a realização profissional, a dimensão de autopromoção foi avaliada com maior importância (média=4,72; dp=0,36) e a mais alcançada (média=4,17; dp=0,74), sendo, portanto, a maior fonte de realização profissional (média=19,78; dp=4,14) entre os empresários

juniores. Para o clima organizacional, no relacionamento com os pares, o clima mais percebido foi o quente (média=3,98; dp=0,66) e, no relacionamento com a chefia, foi o caloroso (média=3,63; dp=0,76). De modo geral, com os resultados, sugeriu-se a realização de treinamentos com foco no desenvolvimento de competências de negócio, a implementação de atividades relacionadas à Orientação de Carreira na EJ e a continuidade da avaliação do clima organizacional, como termômetro das relações interpessoais do contexto laboral.

A atuação do psicólogo organizacional e do trabalho para além das empresas: A metodologia World Coffee

Autores: Larissa Vasconcelos Rodrigues, Centro Universitário Doutor Leão Sampaio; Renata Nayara Gomes da Silva, Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

Resumo: Historicamente a Psicologia Organizacional e do Trabalho é vista como um campo de atuação exclusivo para o ambiente empresarial, decorrente das práticas tradicionais pelas quais o psicólogo deste local caracterizou-se. Sendo assim, o objetivo desse relato de experiência é possibilitar uma desconstrução dessa visão inicial, proporcionando uma ampliação do olhar de atuação do psicólogo organizacional e do trabalho a partir da metodologia ativa World Coffee para alunos da disciplina de Psicologia Organizacional e do Trabalho. A metodologia aconteceu através de uma proposta interdisciplinar das disciplinas de Psicologia Organizacional e do Trabalho e Processos Educativos em Gestão do curso de Psicologia do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio em Juazeiro do Norte-CE. A metodologia World Coffee (BROWN; ISAACS, 1995), é um método de conversação que visa promover diálogos construtivos, acessar a inteligência coletiva, aumentar a capacidade de criar e trocar conhecimentos. A atividade teve a duração de duas horas e para a realização da mesma foi necessário a disponibilização de mesas e cadeiras para cada eixo. A turma foi dividida em seis grupos para que a conversação acontecesse de forma fluída e didática. Os alunos da disciplina de Processos Educativos em Gestão elaboraram seis estudos de casos a partir de suas experiências de estágios em Psicologia Organizacional e do Trabalho que foram realizados em diversas áreas de atuação (CREAS, CRAS, NASF, hospitais, escolas e empresas), estes foram responsáveis por explicitar a problemática e instigar os alunos da disciplina de Psicologia Organizacional e do Trabalho a propor soluções para os estudos de caso. Após as explicações dos alunos da disciplina de Processos Educativos em Gestão em relação ao processo de trabalho, é iniciada uma conversação sobre o estudo de caso. Os alunos da disciplina de Psicologia Organizacional e do Trabalho possuíram contato com seis áreas de atuação e propõem soluções fundamentadas a partir da atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, cada rodada teve entre 10 a 15 minutos. Ao final da atividade os participantes compartilharam como foi a experiência e elaboraram um relatório sobre os estudos de casos. Os resultados desta atividade permitiu a desconstrução de que a atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho só é possível nas empresas, possibilitando também uma vivência prática na instituição de ensino, da atuação desse profissional, por meio da apresentação de diversas problemáticas e desafios encontrados nos diferentes campos e instituições onde o psicólogo está inserido.



VIII CBPOT



Mesas redondas

Sessão 5 • Das 14h às 15h30min

Local: Sala 201

Organizações saudáveis: Alguns construtos que as fundamentam

Resumo: A nova morfologia do trabalho e as crescentes demandas dela decorrentes têm exigido da comunidade científica revisões conceituais e esforços inovadores a respeito de saúde, produtividade e gestão de pessoas no contexto laboral, dentre alguns aspectos que sofreram sua influência. Constata-se ainda, mudanças nas características e posturas dos trabalhadores: têm mais anos de estudo, são mais críticos, conhecem bem seus direitos, desejam ser respeitados em sua individualidade e auto-expressão, exigem tratamento justo e humanizado, aspiram conciliar vida pessoal/familiar e profissional, e etc. De outro lado, os gestores também vivenciam situações em que precisam se reposicionar em relação às exigências de produtividade e entrega de resultados quanto ao novo design de trabalho e entre esses aspectos e o novo perfil de trabalhadores. Esse status quo contribui significativamente para as condições de saúde ou de adoecimento que prevalecem no ambiente de trabalho. A gestão de pessoas, a partir das exigências contemporâneas referidas, requer dos profissionais da área a consideração das relações que se estabelecem entre o trabalhador, o trabalho e a organização. Para tanto, há aspectos que sugerem a necessidade de análises mais aprofundadas; há fenômenos ou elementos que parecem ser indissociáveis quando se deseja compreender os processos determinantes da salubridade ou da toxidade de um ambiente laboral. Por exemplo, as características do local onde o trabalho acontece e dos processos de gestão, os recursos à disposição do trabalhador, a organização do trabalho, seu conteúdo, as relações sociais nele presentes, a cultura ali vigente, dentre alguns aspectos a serem citados. Parece ser decisivo a tais análises, que os gestores neste ambiente, assegurem a inexistência de agentes nocivos à integridade física ou psíquica das pessoas que labutam e das relações ali entabuladas (FIORILLO, 2002). Em outros termos, investir em interações saudáveis e emancipadoras e nas relações humanas e sociais e promover o bem-estar de todos os integrantes da organização, são ações que contribuem à configuração das organizações saudáveis, algo que parece ser substancial à perpetuidade das organizações de trabalho. Esse entendimento conduz ao objetivo que se anuncia: produzir conhecimento a respeito de alguns construtos que fundamentam e edificam as organizações saudáveis: bem-estar no trabalho, cultura organizacional, gestão humana de recursos e produtividade. Para tanto, empreendeu-se uma revisão narrativa de literatura tendo como base autores e articulistas que apresentam contribuição à discussão dos temas de interesse. As análises empreendidas possibilitam constatar que tangenciar o que se entende por fazeres da gestão de pessoas requer dar destaque à cultura organizacional, vez que em grande medida é orientadora de boa parte dos comportamentos manifestos e assumidos e dos subjetivamente determinados. Ou seja, à orientação da cultura sustentada em valores éticos compartilhados, em princípio, é imperativo um compromisso dos gestores de pessoas, entretanto, isso prediz competências específicas de gestão. Por esta razão, sustentar os propósitos da organização e envolver as pessoas com a produtividade, mas com responsabilidade social autêntica representa um desafio aos profissionais dessa área (ZANELLI; KANAN, 2018). Conceber saúde como valor estratégico tem sido considerado como essência para o fortalecimento de organizações saudáveis (SALANOVA, 2011). O que seria inconcebível há alguns anos, atualmente faz parte do planejamento estratégico de organizações cujos gestores compreendem o valor econômico dos custos advindos de doenças e estresse que acometem pessoas no trabalho. Nessa perspectiva, a prevenção de doenças e a promoção da saúde podem ser reconhecidas como potencializadores de produtividade por meio da construção de ambientes de trabalho menos tóxicos, tanto no que se refere a condições físicas, quanto na qualidade das interações socioprofissionais. Porém, apenas ser descrita no planejamento estratégico não garante crenças que sustentem organizações saudáveis. É preciso trabalhar em níveis mais profundos de compreensão e de intervenção na vida organizacional. Em outros termos, compreender pressupostos da cultura organizacional vigente é uma tarefa importante para a efetivação de organizações saudáveis. A identificação de pontos de ancoragem voltados à saúde nos pressupostos da cultura organizacional tenderá a ser preditor de sustentação da

saudabilidade organizacional. O processo de construção de organizações saudáveis pode ser inviabilizado se desconsiderar pressupostos da cultura organizacional, correndo-se riscos de investir, em vão, esforços e recursos. O modo como as organizações acontecem em seu cotidiano refletem pressupostos autênticos de sua cultura. Porém, como postulou Schein (1984), é preciso ir além dos artefatos visíveis para reconhecer suposições básicas da cultura vigente, localizadas em nível inconsciente, pois são essas que definem o agir organizacional. Nesses termos, organizações saudáveis serão o reflexo de tais suposições. Dificilmente se observará ambientes saudáveis em uma organização que tem como suposição básica promover desenvolvimento econômico com base no esgotamento das pessoas, na lógica de que são apenas parte de uma engrenagem. Os efeitos dessa maneira de pensar e agir, inicialmente imperceptíveis para muitos, se refletem na fragilização dos vínculos que o indivíduo estabelece com o seu trabalho e com a organização, pois tendem a aumentar a percepção de injustiça e a enfraquecer as percepções de reciprocidade e de suporte organizacionais por parte dos trabalhadores. O impacto nocivo que tais percepções geram no ambiente de trabalho torna o solo fértil para a competição exacerbada e para o fortalecimento de interações estressantes e frequentemente doentias. Qual o efeito na produtividade? Quais os custos para o indivíduo, para a organização e para a sociedade? Ampliar a percepção aos riscos físicos e psicossociais também é condição para fortalecer a saudabilidade organizacional. Isso significa reconhecer a existência de diferentes graus de conscientização para a importância da preservação da saúde nos diferentes níveis hierárquicos e funções. A ampliação de conhecimentos sobre os processos psicossociais constituídos por suposições, crenças e valores, referentes às práticas de saúde e segurança no trabalho, contribuem para o fortalecimento de organizações produtivas e mais saudáveis. Ambientes de trabalho produtivos, fundamentados em crenças de saúde pessoal e organizacional como valor estratégico, podem ser decisivo para a promoção da sustentabilidade organizacional. Reforçar o paradigma de que é possível promover desenvolvimento econômico preservando a saúde e segurança das pessoas constitui um desafio para aqueles que pretendem conservar a vida no planeta. Por conseguinte, organizações produtivas e saudáveis são definidas como aquelas voltadas para a produção de bens e serviços que fundamentam suas práticas no pressuposto de que a integridade e saúde física e mental de seus trabalhadores possuem limites e, portanto, precisam ser preservados, assim como os recursos do planeta. Nelas, a gestão humana de recursos é um fator de elevada importância. Mas, é possível conciliar demandas de produção, saúde dos trabalhadores e ambientes de trabalho saudáveis? Relacionar possíveis conexões entre os construtos anunciados demanda considerar a dinâmica dos processos de influências e contrainfluências que reconstroem continuamente o contexto laboral e que afetam o desempenho, a produtividade e a saúde. Tão importante quanto a efetividade, é um ambiente de trabalho agradável e saudável às atividades laborais. Do contrário, elevadas exigências e insegurança na realização das atividades, comprometem a saúde do trabalhador, o que favorece seu adoecimento e, conseqüentemente, a redução de sua produtividade. Organizações saudáveis estabelecem processos de trabalho com o propósito de promover e sustentar, tanto quanto possível, o estado de bem-estar físico, psicológico e social na comunidade organizacional, com indicadores sólidos de adesão às suas políticas e práticas. Em contrapartida, organizações não saudáveis - também denominadas tóxicas - são caracterizadas por índices elevados de acidentes, licenças médicas, atrasos, absenteísmo, presenteísmo, rotatividade, alcoolismo, reclamações dos clientes e outras ocorrências similares. Organizações não saudáveis geram sofrimento e adoecimento. A partir deste entendimento, considerar as pessoas como relevantes para as organizações pressupõe a adoção de práticas diferenciadas em termos de gestão, principalmente no que se refere ao bem-estar no trabalho - BET. A valorização do BET implica a promoção de políticas que prestigiem a segurança, a saúde (estas diretamente relacionadas às condições de trabalho), as relações interpessoais, as relações com as famílias, a confiança na organização, além também, de recompensas coerentes. A gestão precisa ser pensada além da preocupação com a racionalização e rentabilidade, para assim se poder construir relações socioprofissionais melhores, o que tende a promover o bem-estar. Um ambiente de trabalho em uma organização saudável, na definição da OMS (2010), é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os envolvidos para a sustentabilidade do ambiente de trabalho. Os argumentos evidenciados ao longo deste texto possibilitam considerar que não existem políticas, práticas ou modelos acabados que se adequem a toda e qualquer organização. Tendo isto em conta, guardadas as especificidades e características de cada organização, torna-se



essencial que os gestores lidem com o desafio de reestruturar e de repensar como irão consolidar as práticas de gestão conciliadas aos determinantes culturais, ao BET e à produtividade. Lograr êxito neste desafio será determinante para que a organização seja definida (e vivenciada) como uma organização saudável.

Apresentação 1

Saúde do trabalhador, organizações saudáveis e produtividade: conciliar é preciso!

Autora: Lilia Aparecida Kanan, Universidade do Planalto Catarinense

Resumo: É possível conciliar demandas de produção, saúde dos trabalhadores e ambientes de trabalho saudáveis? A resposta a esta questão demanda análise do contexto laboral que passou a vigor a partir dos anos 2000, marcado por acirrada competitividade, sentido de urgência, demandas por maximização de resultados e minimização dos custos, por exemplo. Há vasta produção reiterando a urgência de mudanças nos ambientes laborais, muitas justificadas pelos altos custos com afastamentos, acidentes, reposição de trabalhadores, treinamento/capacitação aos que substituem os afastados, etc. Nesse cenário, tangenciar possíveis conexões entre os construtos anunciados demanda considerar a dinâmica dos processos de influências e contrainfluências que reconstróem continuamente o contexto laboral e que afetam o desempenho, a produtividade e a saúde. Este estudo, uma revisão sistemática de literatura, discute a participação das pessoas e das organizações com a produtividade, com o bem-estar dos trabalhadores e com ambientes saudáveis. E, de modo a iniciar a tarefa, observa-se a necessidade de esclarecimento dos aspectos que possibilitam distinguir os conceitos de saúde do trabalhador e de saúde organizacional, frequentemente utilizados como sinônimos. Inicialmente o conceito de saúde organizacional foi considerado a partir da perspectiva da efetividade organizacional, que se traduziria pela consecução dos objetivos organizacionais via preservação e respeito dos meios, recursos e trabalhadores e dos fatores internos e externos à organização. Outros aspectos foram utilizados para ampliar a compreensão desse conceito; estes envolveriam adaptabilidade, senso de identidade, avaliação da realidade e capacidade de resolução de problemas. Tão importante quanto a efetividade, é um ambiente de trabalho agradável e saudável às atividades laborais. Do contrário, elevadas exigências e insegurança na realização das atividades, comprometem a saúde do trabalhador, o que favorece seu adoecimento e, conseqüentemente, a redução de sua produtividade. O último construto anunciado é o de organização saudável. Estas estabelecem processos de trabalho com o propósito de promover e sustentar, tanto quanto possível, o estado de bem-estar físico, psicológico e social na comunidade organizacional, com indicadores sólidos de adesão às suas políticas e práticas. Em contrapartida, organizações não saudáveis - também denominadas tóxicas - são caracterizadas por índices elevados de acidentes, licenças médicas, atrasos, absenteísmo, presenteísmo, rotatividade, alcoolismo, reclamações dos clientes e outras ocorrências similares. Organizações não saudáveis geram sofrimento e adoecimento. Produzir conhecimento sobre conciliação entre saúde do trabalhador, organizações saudáveis e produtividade representa contribuição aos processos de governança e de sustentabilidade das organizações e de seus ambientes externos.

Apresentação 2

Cultura de segurança no trabalho e saúde como valor estratégico

Autora: Magda Macedo Madalozzo, Universidade de Caxias do Sul – UCS

Resumo: O fortalecimento de ambientes de trabalho produtivos, fundamentados em crenças de saúde pessoal e organizacional como valor estratégico, podem ser decisivos para a promoção da sustentabilidade organizacional. Reforçar o paradigma de que é possível promover desenvolvimento econômico preservando a saúde e segurança das pessoas se constitui num desafio para aqueles que pretendem conservar a vida no planeta. Os custos com doenças, assistência médica e acidentes tornam-se cada vez mais elevados, corroendo investimentos na melhoria da produtividade das organizações. Nesse

sentido, um dos caminhos pode passar pela ampliação de conhecimentos sobre suposições, crenças e valores, referentes às práticas de saúde e segurança presentes nas organizações de trabalho que podem contribuir para o fortalecimento de organizações saudáveis. Entende-se como organizações produtivas e saudáveis aquelas voltadas para a produção de bens e serviços que fundamentam suas práticas no pressuposto de que a integridade e saúde física e mental de seus integrantes possuem limites e, portanto, precisam ser preservados, assim como os recursos do planeta. Nessa direção, este trabalho apresenta um modelo qualitativo de intervenção em crenças e valores organizacionais, com o objetivo de instrumentalizar profissionais para intervirem na cultura organizacional, a fim de fortalecer a saúde como valor estratégico. O modelo, desenvolvido em seis etapas, foi construído com base nas descobertas de Madalozzo (2014) e propõe reflexões sobre a importante relação entre organizações saudáveis e cultura de segurança. Contribui para identificar pontos de ancoragem da cultura de segurança nos pressupostos da cultura organizacional, o que favorece o registro, avaliação e necessidades de ressignificação de crenças e valores relativos à saúde como valor estratégico, em diferentes instâncias organizacionais. Como principais resultados o modelo auxilia no diagnóstico e análise de contradições internas que dificultam o fortalecimento de uma cultura de preservação da saúde no contexto organizacional. Tomar contato com contradições, pode ser um modo de detectar em profundidade possíveis processos de incubação de erros e de fatores de adoecimento individual e organizacional, o que amplia a percepção de riscos em diferentes níveis. O modelo também reforça a relevância de estudos para identificar a influência de aspectos subjetivos ligados à saúde e segurança. Auxilia a compreender o poder das crenças e valores nos processos de adoecimento e na ocorrência de comportamentos inseguros em contexto organizacional. Possibilita explicitar e fazer refletir sobre as graves consequências dos processos de negação de riscos ou percepção empobrecida sobre eles, tanto em nível individual, quanto grupal, organizacional e social, propondo ações planejadas.

Apresentação 3

Gestão, bem-estar no trabalho e organizações saudáveis

Autora: Silvana Regina Ampessam Marcon, Universidade de Caxias do Sul – UCS

Resumo: A gestão nas organizações exerce um papel relevante para a promoção de um ambiente que propicie as pessoas criarem vínculos afetivos positivos com o trabalho e com a organização favorecendo o Bem-Estar no Trabalho (BET). BET, segundo Bakker e Oerlemans (2011), diz respeito às avaliações que os trabalhadores fazem sobre suas condições de trabalho e experiências de vida, e como tal, podem ter tanto um componente cognitivo, quanto um componente afetivo. Este trabalho foi construído com o objetivo de demonstrar a importância da gestão nas organizações para o bem-estar das pessoas. A metodologia utilizada foi a cartografia. Como resultados, é possível afirmar que considerar as pessoas como relevantes para as organizações pressupõe a adoção de práticas diferenciadas em termos de gestão, principalmente no que se refere ao BET. A valorização do BET implica a promoção de políticas que prestigiem a segurança, a saúde (estas diretamente relacionadas às condições de trabalho), as relações interpessoais, as relações com as famílias, a confiança na organização, além também, de recompensas coerentes. A gestão precisa ser pensada além da preocupação com a racionalização e rentabilidade, para assim se poder construir relações sócio-profissionais melhores, o que tende a promover o bem-estar. Um ambiente de trabalho em uma organização saudável, na definição da OMS (2010), é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os envolvidos para a sustentabilidade do ambiente de trabalho. É possível considerar que não existem políticas, práticas ou modelos acabados que se adequem a toda e qualquer organização. Tendo isto em conta, guardadas as especificidades e características de cada organização, torna-se essencial que os gestores lidem com o desafio de reestruturar e de repensar como irão consolidar as práticas de gestão que as suas empresas e os seus trabalhadores, na atualidade, demandam.



Sessão 6 • Das 14h às 15h30min

Local: Sala 207

Educação, desenvolvimento profissional e treinamento: Desafios e tendências

Resumo: As crescentes mudanças sociais, políticas e econômicas que influenciam o modo de produção contemporâneo demandam o desenvolvimento de ações educacionais que garantam um desempenho organizacional satisfatório e a sustentabilidade no contexto competitivo em que se inserem as organizações. Esse cenário vem transformando a área de Treinamento, Desenvolvimento e Educação e também o olhar para o desenvolvimento profissional. Nesse novo contexto, torna-se essencial a formulação de respostas por parte das organizações de trabalho para as novas exigências que lhe são colocadas. Esta mesa redonda objetiva discutir possíveis alternativas para a área de educação corporativa no sentido de aumentar sua eficácia e efetividade. Para tanto, foram estabelecidos cinco objetivos específicos, a saber: 1) analisar os principais desafios teóricos e metodológicos que cercam a área de Treinamento, Desenvolvimento e Educação em diferentes contextos; 2) apresentar as principais resultados e avanços obtidos nas últimas décadas na produção de conhecimentos sobre educação a distância, desenvolvimento profissional e metodologias educacionais ativas; 3) indicar os principais desafios e lacunas nas pesquisas da área; (4) propor agendas de pesquisa para temas emergentes e pouco estudados e (5) analisar as implicações metodológicas, teóricas e práticas dos achados sobre as atividades de capacitação, qualificação, requalificação, educação de adultos e aprendizagem contínua e ao longo da vida. Esta mesa é composta por três apresentações, sendo que a primeira aborda os principais desafios da avaliação de ações educacionais a distância, apontando para a importância desse tipo de avaliação e apresentando uma síntese dos resultados de pesquisa e de tendências para a área. A segunda apresentação trata dos processos de desenvolvimento profissional, analisando que o processo de reflexão é um alicerce central para o desenvolvimento das pessoas em suas carreiras. A terceira apresentação, por sua vez, discute a adoção de metodologias ativas como estratégias educacionais e de capacitação de pessoas em organizações. Nesse sentido, as três apresentações têm como ponto comum a apresentação de alternativas de melhoria para as políticas de gestão de pessoas, especificamente voltadas para o sistema de Treinamento, Desenvolvimento e Educação.

Apresentação 1

Avaliação e efetividade de ações educacionais ofertadas a distância: Importância, resultados de pesquisa e tendências

Autora: Thaís Zerbini, Universidade de São Paulo-Ribeirão Preto (USP/RP)

Resumo: Apesar do aperfeiçoamento do ensino de graduação e pós-graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, políticas fundamentadas pela abordagem tecnicista e prescritiva perpetuam-se na prática das organizações. Um dos desafios e propostas do presente trabalho é levantar questões, além das sugestões teóricas e metodológicas, de como superar os desafios da Transferência de Conhecimento produzido em Treinamento, Desenvolvimento e Educação, mais especificamente na área de avaliação e efetividade de ações educacionais ofertadas a distância em diferentes contextos: corporativo, de qualificação profissional e universitário. Outro ponto importante consiste no principal objetivo de um sistema de Treinamento, Desenvolvimento e Educação: a Aprendizagem Humana. Muitos profissionais da área, por atuarem de forma exclusivamente prescritiva e orientado por questões mercadológicas, deixam de considerar que o processo de aprendizagem é o eixo condutor de todo o sistema. Discussões sobre possibilidades de aprender em ações de educação a distância e de transferir o aprendido para ambientes de trabalho diversos são apresentadas. Portanto, os principais objetivos do trabalho consistem em: a) destacar a importância de analisar e avaliar de forma sistemática as ações educacionais ofertadas a distância em contextos corporativo, de qualificação profissional e universitário; b) relatar, analisar e discutir os resultados de pesquisas nacionais e estrangeiras sobre as principais variáveis envolvidas nos modelos de avaliação e efetividade, com ênfase nos últimos quinze anos; c) discutir as implicações

teóricas, metodológicas e práticas atuais e futuras sobre avaliação e efetividade de tais ações nos referidos contextos e propor uma agenda de pesquisa a partir das lacunas verificadas. Trata-se de análise crítica do estado da arte sobre o tema, alinhada aos relatos de pesquisa publicados ao longo da trajetória acadêmica da autora da presente tese nos últimos quinze anos em artigos científicos, livros e capítulos de livro. A partir desta análise, propõe-se objetivos e métodos de pesquisa necessários para o aperfeiçoamento da área em questão. Finaliza-se com um resumo dos achados empíricos sobre predição de efetividade em educação a distância até o momento; as principais implicações teóricas, metodológicas e práticas para a área; bem como são sugeridas recomendações para as pesquisas futuras, ao detalhar uma agenda de pesquisa com ênfase no contexto brasileiro.

Apresentação 2

Processo reflexivo como alicerce central para o desenvolvimento profissional

Autora: Luciana Mourão, Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO)

Resumo: O desenvolvimento profissional é uma área de interesse crescente, principalmente devido às suas consequências implícitas, como a autoestima, a autoeficácia, a motivação, a satisfação no trabalho, o aumento da empregabilidade e do desempenho de deveres e responsabilidades laborais. Assim, tal desenvolvimento é relevante para os próprios trabalhadores, para as organizações de trabalho e para o país. Apesar da relevância do tema, as pesquisas na área ainda são escassas. Nesse sentido, a presente apresentação objetiva realizar uma discussão teórica acerca do processo de desenvolvimento profissional dos trabalhadores, apontando a importância do processo reflexivo. As pesquisas na área mostram que o desenvolvimento profissional está diretamente relacionado com as atividades do dia a dia dos trabalhadores e deve fazer parte de um processo mais amplo de aprendizagem contínua, que decorre, simultaneamente, das ações formais e informais de aprendizagem. O desenvolvimento profissional é entendido, portanto, como o crescimento e amadurecimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos ao longo da vida dos trabalhadores, como resultado de ações de aprendizagem no trabalho. A literatura indica que diferentes formas de aprendizagem estão relacionadas ao desenvolvimento do capital humano, embora correntes apontem para um foco maior na aprendizagem formal, enquanto outras reforçam a relevância da aprendizagem informal, baseada nas vivências e experiências pessoais ao longo da carreira. Assim, a literatura anglo-saxã reforça o desenvolvimento profissional a partir de atividades de aprendizagem induzida, enquanto a literatura franco-hispânica enfatiza a aprendizagem experiencial, com especial valorização de informais de aprendizagem. O debate proposto para esta mesa entende que o desenvolvimento profissional está mais diretamente relacionado à combinação de processos cognitivos, afetivos e comportamentais que envolvem a aprendizagem do que propriamente aos resultados específicos de determinadas ações de aprendizagem formal ou informal. Nesse sentido, a discussão central a ser debatida com base nos modelos teóricos sobre a temática e com base também na literatura sobre o tema é que o desenvolvimento profissional tem relação direta com o processo reflexivo sobre o trabalho muito mais do que com o tipo de aprendizagem propiciada ao trabalhador. Essa discussão teórica pode mudar a ênfase dos estudos sobre o tema, deslocando o foco das pesquisas - atualmente centrados nos modos de aprendizagem - para um foco de reflexões e práticas que levam à identificação com a profissão, ao desenvolvimento de competências e ao consequente progresso na carreira.

**Apresentação 3*****A adoção de metodologias ativas como estratégia educacional em ambientes organizacionais e universitários*****Autora:** Gardênia da Silva Abbad, Universidade de Brasília

Resumo: O sucesso profissional de jovens e adultos depende do desenvolvimento de múltiplas habilidades cognitivas e socioemocionais, cuja complexidade exige a adoção de práticas educacionais ativas, nas quais o aprendiz é o principal protagonista e o ensino é voltado à solução de problemas em cenários de prática e em situações de simulação. No nível macro, os países têm investido muitos recursos em capacitação de seus recursos humanos visando ao desenvolvimento social, econômico, político e cultural de suas nações. A educação superior, em importantes universidades do mundo, tem modificado seus currículos para priorizar o desenvolvimento de competências necessárias ao desenvolvimento profissional de seus estudantes. Uma das tendências mais salientes na educação superior tem sido o incentivo à geração de novas ideias, à busca de soluções criativas para problemas diversos, ao trabalho em equipes multiprofissionais e ao empreendedorismo. A educação corporativa também tem procurado desenvolver essas competências essenciais para o sucesso profissional dos trabalhadores e para a sobrevivência das organizações contemporâneas por meio da diversificação de soluções educacionais e da adoção de metodologias ativas de ensino. Entretanto, ainda são relativamente raros os estudos que evidenciam a eficácia da adoção dessas metodologias em treinamentos e na formação de recursos humanos no Brasil. Este trabalho pretende discutir alguns desafios relativos aos processos educativos em universidades e em ambientes de capacitação de pessoas em organizações com base em resultados de pesquisas que evidenciam efeitos positivos da adoção de metodologias educacionais ativas no desenvolvimento de habilidades de enfrentamento de conflitos e barreiras à comunicação interprofissional, de trabalho colaborativo em equipes e baseado em evidências de eficácia. Há evidências de que a aplicação de metodologias ativas possibilita a aprendizagem e a transferência de treinamento para o trabalho e são eficazes para desenvolver diversas habilidades emocionais, afetivas, psicomotoras e cognitivas. Serão discutidas aplicações de simulações realísticas (baixa, média e alta fidelidade), ensino em cenários de prática (extensão, estágios, pesquisas), jogos sérios, aprendizagem baseada em problemas (projetos e desafios), aprendizagem pela ação, design thinking, aprendizagem pela ação, bem como o uso de tecnologias digitais, entre as quais a aprendizagem móvel e ubíqua, a internet das coisas, tecnologias de automensuração, redes sociais, realidade aumentada e mineração de dados como recursos educacionais e de pesquisa sobre aprendizagem de adultos. Ao final, é apresentada uma agenda de pesquisa.

Sessão 7 • Das 14h às 15h30min**Local:** Sala 301***Inovação individual, organizacional e social: Discutindo suas relações com criatividade, características do trabalho e liderança***

Resumo: Diversos estudos empíricos e de meta-análise têm apontado fatores disposicionais, grupais e contextuais na explicação da inovação. Esse interesse fundamenta-se no reconhecimento de que estamos face a um complexo sistema econômico e social, orientado pelo paradigma tecnológico e pela busca de maior eficiência, eficácia e efetividade organizacional. A criatividade individual, o tipo de liderança para promover a criatividade e gerar inovação, as características do trabalho na forma de demandas e controle sobre recursos para atendê-las apresentam-se como variáveis relevantes para compreender a inovação organizacional. Esta mesa redonda tem como objetivo colocar em debate as contribuições da criatividade individual, das características do trabalho e da liderança para a inovação organizacional. O primeiro trabalho apresenta uma revisão geral de estudos empíricos e de meta-análise sobre fatores psicossociais individuais, grupais e organizacionais que ajudam a prever a criatividade e inovação organizacional. Será usado um estudo de casos múltiplos com empresas juniores para ilustrar as relações entre a criatividade individual, características da tarefa (uma das quatro dimensões do work design do modelo de Morgeson e Humphrey) e a inovação organizacional de empresas juniores em termos de orientação para inovação para gestão ou inovação para produtos e serviços. O segundo trabalho que compõe esta mesa redonda aborda aspectos conceituais relativos à liderança responsável socialmente como promotora da inovação social e a importância das instituições educacionais na formação deste tipo de liderança. Amplia então o conceito de inovação para além do contexto organizacional, trazendo também evidências, com base em um estudo realizado em seis países, de que o estilo de liderança integrador está associado positivamente à responsabilidade social corporativa. Serão discutidas as implicações práticas para a formação de lideranças. O terceiro e último trabalho que compõe esta mesa redonda baseia-se no modelo de demandas-recursos (JD-R, na sigla em inglês) para fazer a articulação com a inovação individual. Uma das hipóteses desse modelo, a menos estudada, é a hipótese do trabalho ativo, na qual altas demandas e alto controle podem levar ao ajustamento psicológico do trabalhador, pois permitem que ele desenvolva novos padrões comportamentais dentro e fora do trabalho. Esses novos padrões, então, estariam associados a comportamentos de inovação individual. Espera-se que esta mesa redonda contribua para ampliar a compreensão das relações da inovação em suas diversas facetas com variáveis de nível individual e contextual.

Apresentação 1***Criatividade, características da tarefa e inovação em empresas juniores*****Autora:** Sônia Maria Guedes Gondim, Universidade Federal da Bahia

Resumo: Segundo a tradição schumpeteriana a inovação é um fenômeno organizacional e social que envolve trocas entre os vários atores da organização a fim de transformar soluções criativas de problemas e ideias em novos produtos, processos ou serviços viáveis. A perspectiva neo-schumpeteriana avança ao enfatizar o caráter social, sistêmico e interativo do processo de inovação. Além de considerarem a organização como agente principal da inovação, os neo-schumpeterianos consideram-na apenas uma parte de um sistema mais amplo que inclui rede de relações entre agentes sociais e empresas e entre instituições de ensino e pesquisa. Inclui também a existência de infraestrutura pública e (ou) privada, economia nacional e internacional, assim como aspectos sócio-histórico-culturais locais, como características organizacionais, legais e normativas. Uma forma de promover a inovação é via fomento da atividade empreendedora. Muitos países vêm trabalhando para introduzir medidas políticas para o desenvolvimento do empreendedorismo com o intuito de estimular o desenvolvimento social e econômico. Organizações como a OIT têm apoiado o desenvolvimento do empreendedorismo e o foco na educação empreendedora de estudantes em todo o mundo por meio de projetos que visam incorporar competências empreendedoras durante o processo de formação. As instituições educacionais são consideradas importantes na promoção do desenvolvimento



do empreendedorismo, por serem espaços de aquisição de conhecimentos e experiências. Apresentam-se como potenciais ambientes para promover nos estudantes formas autônomas de pensar e gerir a vida profissional. As Empresas Juniores (EJs), associações civis, sem fins lucrativos, têm como uma de suas finalidades oferecer oportunidades para que os estudantes de nível superior aprendam com a prática a desenvolver competências empreendedoras. O foco desta apresentação será na problematização das contribuições da criatividade (variável individual) e das características do trabalho (variável de contexto) para a inovação em empresas juniores. Basearemos em revisões de literatura, estudos de meta-análise e também em estudo de casos múltiplos com empresas juniores de áreas de formação distintas (e.g., humanas, saúde e tecnológica) que se encontra em andamento. Resultados preliminares sinalizam que a área de formação pode ajudar a explicar o aprendizado de competências empreendedoras, e as relações entre criatividade, características da tarefa e tipo de inovação organizacional (inovação de produtos/serviços versus inovação em gestão). Isto permite inferir que ações de formação empreendedora com foco na aquisição de competências para inovar deve levar em conta o perfil de competências do curso de nível superior a que está vinculada a empresa júnior.

Apresentação 2

Liderazgo responsable, sostenibilidad e innovación en las organizaciones

Autores: Flor Sánchez, Angélica Sandoval, Fernando Casani e Jesús Rodríguez-Pomeda, Universidad Autónoma de Madrid

Resumo: La sociedad está reclamando ciudadanos y líderes organizacionales responsables que recuperen la confianza perdida debido a la actuación de los "líderes tradicionales" (orientados principalmente a los resultados económicos, dispuestos a maximizar los beneficios de los accionistas y con una visión instrumental de la responsabilidad social corporativa (RSC) y en general de las personas y las relaciones. Estos nuevos líderes deben estar dispuestos a desempeñar un rol más proactivo y han de poner en marcha iniciativas que impliquen a múltiples grupos e impulsar la innovación social, entendida ésta como la generación de nuevos productos y procesos que la sociedad necesita para resolver problemas complejos y los desafíos a los que se enfrenta (protección del medio ambiente y sostenibilidad, crisis económica, pobreza, salud, educación, escasez de agua, inmigración, desigualdades sociales...). Estas iniciativas podrían formar parte de las políticas de RSC que llevan a cabo las organizaciones y podrían ser impulsadas por líderes responsables. Nosotros consideramos que esta responsabilidad que se reclama en la actuación de los líderes no afecta solo a quienes actualmente lideran las organizaciones sino que también concierne a quienes se están formando como managers en las universidades de todo el mundo y nos preguntamos si tienen los valores y actitudes necesarias para ejercer el liderazgo responsable que las organizaciones y la sociedad necesita. Para responder esta pregunta realizamos un estudio en seis países, cinco de América del Sur y uno de Europa. En total contamos con la participación de 1833 personas que cursaban estudios relacionados con management organizacional. A partir de sus expectativas de logro profesional identificamos dos estilos de liderazgo responsable: un estilo relacional-integrador (LRR) y un estilo de liderazgo responsable individualista (LRI). Los resultados muestran que el estilo LRR está positivamente asociado con dimensiones de CSR orientadas al bienestar de stakeholders internos y externos, mientras que el estilo de liderazgo responsable individual o instrumental (LRI) está asociado principalmente a maximizar los beneficios de los accionistas. Se discuten las implicaciones prácticas que tiene la formación de futuros managers para que ejerzan un liderazgo responsable y el rol que pueden desempeñar estos líderes en la sostenibilidad y la innovación organizacional.

Apresentação 3**Características do trabalho e inovação: uma discussão à luz do modelo de demanda-controle-suporte****Autora:** Ariane Agnes Corradi, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo: Este estudo discute a literatura que relaciona demandas, controle e suporte social como características do trabalho que influenciam a geração, promoção e implementação de ideias pelos trabalhadores (inovação). Demandas do trabalho referem-se aos estressores do ambiente de trabalho, como a complexidade das tarefas e os prazos para sua realização. Controle sobre o trabalho refere-se à latitude de tomada de decisões do trabalhador sobre o tempo e os métodos para realizar suas tarefas. Suporte social refere-se ao grau de apoio e encorajamento de supervisores e colegas. Esses são os componentes do modelo teórico demanda-controle-suporte (DCS), posteriormente denominado modelo de demandas-recursos (JD-R, na sigla em inglês). Recursos representam controle e suporte social como características do trabalho que interagem com as demandas para predizer efeitos sobre a saúde e o desempenho dos trabalhadores. Esse modelo foi desenvolvido por Karasek nos anos 1970 no campo da saúde ocupacional e caracteriza-se por duas hipóteses sobre os efeitos de demandas e de controle sobre o trabalho na saúde. A primeira e mais estudada é a hipótese da tensão, na qual a combinação de altas demandas e baixo controle resulta em reações de estresse psicológico. A segunda é a hipótese do trabalho ativo, na qual altas demandas e alto controle podem levar ao ajustamento psicológico do trabalhador, pois permitem que ele desenvolva novos padrões comportamentais dentro e fora do trabalho. Alinhados a essa segunda e pouco explorada hipótese, estudos empíricos têm investigado a aplicabilidade desse modelo para explicar a ocorrência de inovação no nível individual. Pesquisas com trabalhadores fabris, por exemplo, demonstram que altas demandas e alto controle sobre o trabalho, mediados por estratégias de aprendizagem (resolução de problemas e maestria), estão associados a aumento na geração de ideias, ao passo que suporte social está associado à promoção e implementação de ideias. Um estudo com professores mostra que demandas por criatividade e controle sobre o trabalho predizem a geração de novas ideias; suporte social de supervisores e colegas prediz a promoção e a implementação dessas ideias. Esses estudos indicam uma ampla agenda de pesquisa sobre características do trabalho e inovação individual que pode ser explorada em organizações brasileiras, com potencial para comparações com resultados observados internacionalmente. Entende-se que o modelo DCS (ou JD-R) também pode contribuir para o planejamento e a avaliação de intervenções, buscando a promoção e gestão de características de trabalho promotoras de inovações, sobretudo em contextos organizacionais dinâmicos.



Sessão 8 • Das 14h às 15h30min

Local: Sala 307

Entre a ciência e a profissão: Tensões e atuações em Psicologia Organizacional e do Trabalho

Resumo: Talvez uma das discussões mais relevantes e continuadas de nossa área se dê em torno da relação e tensões existentes entre teoria e prática. Ao longo dos anos, Psicologia Organizacional e do Trabalho tem buscado manejar um delicado equilíbrio entre estes aspectos científicos e aplicados de nossa atuação, ainda que desde o seu surgimento a POT tenha se caracterizado, justamente, por uma forte sinergia entre ciência e profissão. É comum observarmos pesquisadores reclamando da forma como profissionais aplicam, sem o necessário cuidado, os conhecimentos desenvolvidos no campo ou ainda, quando se utilizam de práticas que não têm a devida comprovação de validade. Da mesma forma, vemos profissionais reclamando que os cientistas perdem muito tempo estudando fenômenos irrelevantes em contextos organizacionais restritos ou artificiais, quando deveriam estar debruçados sobre questões reais que afligem o mundo organizacional. Este tipo de tensão produz muito frequentemente uma mancha em nossa reputação conduzindo, muitas vezes à fragmentação. Não é difícil perceber que essa divisão se acentua quando olhamos para os estímulos e incentivos aos quais cada um desses grupos está submetido. Enquanto os pesquisadores são avaliados em termos de publicações, os profissionais estão submetidos à pressões de custos e tempo impostos pelo mercado. Autores como Anderson, Harriet e Hodgkinson (2001), por exemplo, apontam como evidência desse processo de afastamento o não envolvimento de profissionais no processo de edição e publicação de periódicos ou ainda, a redução do número de artigos escritos em colaboração por cientistas e profissionais em periódicos como *Journal of Applied Psychology* e *Personnel Psychology*. Esta mesa tem por objetivo discutir a relação entre ciência e profissão no âmbito da POT com base em três trabalhos práticos desenvolvidos por pesquisadores na área. Com isso buscamos mostrar a profunda interdependência entre teoria e prática; estimular o debate sobre a necessidade de uma atenção especial para a transferência de conhecimento entre estes dois domínios e contribuir para a expansão e consolidação de uma prática científica-profissional que alie rigor metodológico e aplicação prática

Apresentação 1

Mapeamento e gestão de processos de negócio: Contribuições da Psicologia ao desenvolvimento institucional

Autor: Adriano de Lemos Alves Peixoto, Universidade Federal da Bahia

Resumo: A gestão de processos de negócio (BPM- Business Process Management, em inglês) é uma disciplina de gestão que se utiliza de um conjunto variado de técnicas e ferramentas para identificar, modelar, analisar, medir, aprimorar e automatizar processos de negócios com o objetivo de aperfeiçoar o funcionamento organizacional. Olhar o processo ao invés da tarefa, significa expandir a compreensão do funcionamento da organização e de como ela se estrutura para entregar produtos e serviços específicos para além das tradicionais divisões departamentais, facilitando a mudança e permitindo a identificação de elementos críticos que possibilitam a entrega de valor ao usuário ou cliente da organização. Na sua origem a BPM surge fortemente atrelada à área de tecnologia da informação especificamente voltada para a automação de processos. Entretanto, desenvolvimentos recentes têm evoluído em direção a integração de sistemas técnicos e sociais no contexto organizacional, o que vai aproximando o BPM, em sua essência, de outras práticas como gestão da qualidade total e das técnicas de melhoria contínua. No ano de 2013, com a implantação de uma nova estrutura organizacional na administração central da Universidade Federal da Bahia, foi criada uma coordenação de desenvolvimento institucional com o objetivo específico de aprimorar os processos de gestão da universidade. Desde o seu início, esta coordenação assumiu a responsabilidade de mapear os processos de trabalho da universidade como forma de gerir o conhecimento sobre as práticas administrativas, transformando conhecimento tácito em conhecimento exposto; facilitar o treinamento de funcionários; intervir em processos de mudança e de

desenvolvimento de grupos; e mais recentemente, apoiar a implantação de sistemas de informação integrados. Ao longo de todo esse percurso fica evidenciado a importância do psicólogo de POT e de como as técnicas e ferramentas de dispomos facilitam a compreensão e a atuação no contexto de uma IFES com uma entrega efetiva de resultados organizacionais. Este trabalho tem por objetivo discutir a importância, o papel e a necessidade integração entre teoria e prática na atuação do profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho como forma de superar problemas e desafios no contexto organizacional, tomando como ponto de reflexão as atividades e dificuldades enfrentadas no mapeamento e gestão de processos de negócio na UFBA.

Apresentação 2

Análise do trabalho: Contribuições teóricas e técnicas à intervenção do psicólogo nas organizações

Autor: Roberto Moraes Cruz, Universidade Federal de Santa Catarina

Resumo: A análise do trabalho (AT) constitui um conjunto de métodos e procedimentos de diagnóstico e intervenção acerca da interação entre os fatores humanos e situações de trabalho ou ainda, uma família de procedimentos que visa identificar o conteúdo de um trabalho em termos das atividades desenvolvidas ou seus atributos, sejam eles direcionados ao trabalho, sejam direcionados ao trabalhador, necessários para a realização dessa atividade. Historicamente, o campo da AT se situa no conjunto de contribuições teórico-metodológicas oriundas da interface entre a Psicologia do Industrial/Trabalho e a Ergonomia (L'Analyse du travail, de tradição francófona, e a Job Analysis, de tradição anglo-saxônica), nos âmbitos das dimensões técnica, fisiológica, psicológica, social e econômica da atividade de trabalho. Ao longo da segunda metade do século XX, a AT evoluiu não somente em razão das transformações do trabalho e das tecnologias, mas também em razão da ampliação dos conhecimentos e dos métodos de avaliação e intervenção nos fatores humanos do trabalho. Suas contribuições, o longo das últimas décadas, nos estudos profissiográficos das ocupações, nos desenhos dos postos de trabalho, na psicofisiologia do trabalho, no estudo das cargas de trabalho, na análise dos riscos, incidentes e acidentes de trabalho, nos aspectos psicoergonômicos das interações humano-artefato, na saúde e segurança ocupacional, nos processos decisórios organizacionais, dentre os mais salientes, refletiu na produção de um arsenal de referências concretas ao estudo do trabalho e à promoção de soluções voltadas à identificação, modificação e avaliação de processos de trabalho e de gestão, assim como da interação das pessoas com tecnologias, dos processos de desempenho, desenvolvimento de habilidades/competências e resultados. O objetivo deste trabalho é identificar, nessas contribuições, um escopo de trabalho relevante à investigação e à atuação dos psicólogos no âmbito das organizações, seja diretamente, como técnico ou gestor interno, ou indiretamente, ao atuar em atividades de consultoria, assessoramento, pesquisa e perito judicial.

Apresentação 3

Implantação do modelo de gestão por competências em organizações públicas: experiências aplicadas

Autor: Thiago Dias Costa, Universidade Federal do Pará

Resumo: O modelo de gestão por competências tem sido adotado por instituições públicas e privadas em todo o mundo. Tal modelo tem como premissa os processos de gestão de pessoas devem ser baseadas nas competências de seus colaboradores e não em cargos. Competência, por sua vez, tem sido descrita como desempenhos apresentados pelos colaboradores em diferentes ambientes de trabalho que atendem aos objetivos da instituição. Na administração pública brasileira, o modelo foi formalmente adotado pelo decreto 5.707/2006. Todavia, 6 anos após a sua publicação, poucos órgãos foram capazes de se adequar ao modelo. Assim, em 2011, a universidade criou um laboratório de psicologia organizacional aplicada para desenvolver metodologias adequadas para implantação do modelo de gestão por competências no contexto público. Desde então, o



VIII CBPOT

Mesas redondas

laboratório de gestão do comportamento organizacional da Universidade Federal do Pará (GESTCOM) tem estudado o tema e auxiliado organizações públicas na implantação do modelo. Serão descritas na mesa-redonda, as experiências que o GESTCOM tem vivido na implantação do modelo de gestão por competências em 24 organizações públicas do país. Ao longo de seis anos de trabalho, grupos focais com colaboradores de diferentes unidades tem se mostrado a técnica mais promissora na identificação de competências individuais. Representantes de cada menor unidade organizacional levantam possíveis competências de acordo com os objetivos da instituição, sua percepção e a opinião de colegas de trabalho em unidades afins. Por fim, cada competência é avaliada em termos de grau de importância frente aos objetivos estratégicos. Na fase seguinte, as competências identificadas nos grupos são avaliadas por todos os membros da organização de acordo com sua unidade de lotação por meio de questionários informatizados. Cada competência é avaliada pelo próprio servidor e seu gestor direto. O grau de lacuna de competências é calculado considerando o grau de importância dado para cada competência, a autoavaliação do servidor e a avaliação do gestor. Lacunas altas de competência podem ser sanadas com treinamento, abertura de processo seletivo (interno ou externo) e banco de talentos. A implantação do modelo de gestão por competências tem tornado mais transparente o processo de capacitação, seleção, lotação e progressão em diferentes instituições de acordo com o grau de maturidade de cada uma. Desafios e soluções para a adoção do modelo serão discutidas.



Simpósios

Sessão 4 • Das 14h às 15h30min

Local: Sala 202

A Síndrome de Burnout em profissões assistenciais

Resumo: A Síndrome de burnout (SB) é um tipo de estresse laboral de caráter crônico caracterizado por alterações cognitivas, emocionais e atitudes negativas em relação ao trabalho (Gil-Monte, 2011), acometendo principalmente profissionais que trabalham ligados aos serviços humanos, dentre eles, policiais militares, docentes e profissionais de saúde. No contexto de segurança pública, a polícia militar é o órgão mais diretamente ligado à população por meio do policiamento diário em combate à violência, criminalidade, furtos e outros delitos. Cotidianamente, o policial lida com problemas de ordem social e situações tensas que lhe exigem contínuo aperfeiçoamento nas relações interpessoais, aprimoramento técnico, alerta constante, agilidade e assertividade para proteger pessoas e bens patrimoniais. Estressores como, sobrecarga de trabalho, perigo eminente, materiais insuficientes, contato com sofrimento alheio, falta de suporte no trabalho e baixa remuneração, são muito frequentes no ambiente policial (Coleta & Coleta, 2008; Rossetti et al., 2008), podendo desencadear distúrbios psíquicos, como burnout e depressão. No âmbito da docência, a intenção ao abandono docente é considerado um importante problema internacional (Vekeman, Devos, Valcke, & Rosseel, 2017), cuja preocupação tem aumentado, nos últimos anos, tanto por parte de pesquisadores como de organismos internacionais, gestores educacionais e pela própria categoria docente (Lee, Goodman, Dandapani, & Kekahio, 2015; OCDE, 2005; UNESCO, 2016) devido às suas implicações negativas para a qualidade do ensino, desempenho escolar, comunidade em geral, assim como pelo seu impacto social e econômico (Lee, Goodman, Dandapani, & Kekahio, 2015; Saltini, Vidal, Oliveira, & Sobrinho, 2014). A maioria dos professores que pensam ou abandonam a profissão o faz por desgaste físico e psicológico (Ingersoll, 2001; Skaalvik, E. M., & Skaalvik, 2016), devido à exposição frequente a estressores ocupacionais (Ingersoll, 2012; Wang et al., 2017) que, quando persistentes, conduzem à Síndrome de burnout (SB) (Diehl & Carlotto, 2014; Guglielmi & Tatrow, 1998; Hong, 2010). Os profissionais de saúde representam uma categoria profissional com características específicas e condições de trabalho particulares, estando entre as mais afetadas pelo estresse e pela síndrome de burnout (Seligman-Silva, 2011; Tamayo; Argolo & Borges, 2005) que tem sido apontada como algo que assume proporções grandiosas, com dimensões epidemiológicas (Carlotto & Câmara, 2007; Gil-Monte, 2005). As mudanças no cenário da saúde relacionadas às transformações globais do mundo do trabalho e àquelas decorrentes da transição entre o paradigma tradicional e o novo paradigma em saúde, quando defrontadas com a realidade brasileira em saúde, podem gerar condições negativas de trabalho e contradições no ambiente profissional. Tal realidade parece ganhar relevo quando há um descompasso entre a formação e a prática de trabalho em saúde e quando contribuem para que esses profissionais vivenciem experiências de estresse e sentimentos de perda de significado pelo trabalho. Diante do cenário descrito, propõe-se o presente simpósio com o objetivo de chamar a atenção para a necessidade de reunir conhecimentos da Psicologia do Trabalho e das Organizações dirigidas ao estudo da síndrome de burnout em profissões assistenciais. Reunimos aqui três pesquisas recentes desenvolvidas no Brasil e que focalizam esses temas. A primeira delas será apresentada pela professora Silvânia da Cruz Barbosa sob o título "Síndrome de burnout como preditora da depressão em policiais militares". A pesquisa será relatada, focalizando-se o poder preditivo dos fatores de burnout sobre a depressão em policiais militares do 2o Batalhão de Campina Grande (PB). A pesquisa obedeceu delineamento quantitativo-correlacional, sendo depressão a variável-critério e as três dimensões de burnout variáveis antecedentes. Os resultados encontrados mostram a Exaustão Emocional como sendo prevalente nos policiais militares. Ao mesmo tempo reforça a importância de se priorizar essa dimensão nos planos de promoção e proteção à saúde, visto que ela se mostra preditora da depressão. Para o modelo psicossociológico, tal dimensão constitui o núcleo central do burnout e a que primeiro surge na ordem sequencial do desenvolvimento da síndrome (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), sendo, portanto, imprescindível combatê-la na amostra com medidas educativas e apoio psicológico.



A segunda apresentação é da profa. Mary Sandra Carlotto, sob o título "Síndrome de burnout e tendência ao abandono profissional e institucional em professores". Ela aborda essa tendência em professores de instituições particulares de ensino, identificando o poder preditivo das dimensões da Síndrome de burnout para a tendência de abandono profissional em professores de instituições particulares de ensino e se existe diferença no modelo preditivo de acordo com os níveis de ensino, infantil, fundamental, médio, superior e pós-graduação. Desenvolveu pesquisa quantitativa com aplicação de um questionário e uma escala. Entre os resultados, identificou um modelo preditor composto por todas as quatro dimensões da SB que explicaram 29,5% da variação da Tendência ao abandono da profissão/mudar de profissão. Na análise por nível de ensino, verificou-se que, para a dimensão Tendência ao Abandono/mudar de profissão, o maior poder explicativo das dimensões de burnout foi ao ensino fundamental (32%) seguido pelo ensino na pós-graduação (29,8%). Chama a atenção para a necessidade de ações preventivas para a Síndrome de burnout no sentido de manter os professores na atividade docente e nas instituições de ensino. Tal medida é fundamental para a qualidade do ensino, saúde profissional e desempenho institucional.

A terceira apresentação será realizada pela coordenadora do simpósio, a profa. Luciana Bezerra de Souza Gianasi, sob o título "Imagens da síndrome de burnout na equipe cirúrgica de um hospital docente-assistencial". As autoras da pesquisa focalizaram o cenário de um hospital na categoria dos profissionais de saúde, objetivando analisar as imagens desses profissionais integrantes da equipe cirúrgica de um hospital público universitário da cidade do Rio de Janeiro. O estudo possui um desenho qualitativo, totalizando 101 sujeitos. O instrumento de coleta dos dados foi um roteiro de entrevista semiestruturada, cuja análise aconteceu por meio da análise de conteúdo temático-categorial descrita por Oliveira (2008). Os principais resultados apontam que o significado bem representativo da síndrome, por meio de sua imagem, diz respeito à ideia de sobrecarga de trabalho, marcante nas expressões "pessoa sentada com uma grande quantidade de problemas para resolver" e "correndo com milhões de coisas para fazer" (E-144). Vinculada à noção de sobrecarga de trabalho, tem-se a ideia de desajuste, ou de desadaptação da pessoa em relação ao seu trabalho, presente na expressão "grande quantidade de problemas para resolver sem dar solução" (C-03). A análise da imagem acerca do burnout também apontou para o conhecimento demonstrado sobre a síndrome de burnout pelo grupo, ampliando as possibilidades de lidar com a síndrome.

Por fim, espera-se com as três apresentações fomentar o debate contribuindo para o melhor entendimento da síndrome de burnout nas profissões assistenciais. A depressão nos policiais militares, a tendência ao abandono profissional entre professores e a imagem acerca do burnout pelos profissionais de saúde, constituem aspectos que apontam para a importância dessas variáveis, assinalando o seu papel regulador na ocorrência e desenvolvimento da síndrome. Os resultados poderão contribuir para a compreensão do campo teórico da síndrome de burnout, especialmente, no que se refere à sua determinação e ao seu desenvolvimento, lançando luz para o seu diagnóstico e sua prevenção nas categorias de trabalho estudadas.

Apresentação 1

Síndrome de Burnout como preditora da depressão em policiais militares

Autores: Silvânia da Cruz Barbosa, UEPB; Antônio Alves Filho, UFRN; Cassiano Sabino dos Santos, UEPB

Resumo: Esta pesquisa teve como objetivo avaliar o poder preditivo dos fatores de burnout sobre a depressão em policiais militares do 2o Batalhão de Campina Grande (PB). A pesquisa obedeceu delineamento quantitativo-correlacional, sendo depressão a variável-critério, e as três dimensões de burnout (Exaustão Emocional - EE, Cinismo - CI, Eficácia no Trabalho - ET) variáveis antecedentes, não pressupondo relações de causalidade. Participaram 220 sujeitos. Para avaliar burnout se aplicou o Maslach Burnout Inventory (MBI-GS), e para avaliar a depressão se utilizou o fator Tensão Emocional e Depressão do Questionário de Saúde Geral - QSG-12, de Goldberg. Registraram-se os dados no programa Statistical Package for Social Science. Efetuaram-se estatísticas descritivas (média, desvio-padrão e porcentagem), análises de correlação (Pearson) e de regressão linear múltipla. Os resultados indicam elevada EE em 31,4% da amostra, elevado grau de CI em 13%, e baixa ET em 18,6%. Observou-se que 7,8% apresentam sintoma

depressivo. No cálculo de Pearson, as três dimensões de burnout se correlacionaram significativamente com o fator Depressão e Tensão Emocional. As correlações mais fortes e positivas foram: EE ($r = 0,71$; $p < 0,01$) e CI ($r = 0,61$; $p < 0,01$), indicando que os policiais mais propensos à depressão são os mais exauridos no trabalho e mais hostis nas relações interpessoais. Já a dimensão ET ($r = - 0,31$; $p < 0,01$) obteve correlação significativa moderada e negativa, indicando que quanto maior o sentimento de competência e de produtividade, menor a possibilidade do policial desenvolver depressão. A análise de regressão evidenciou predição compartilhada entre os três fatores preditores, sendo o fator EE mais forte preditor direto da Depressão e Tensão Emocional [$F(1, 220) = 214,79$, $p < 0,001$] e com maior beta em todas as equações, explicando, sozinho, 50% da variância. Nestes resultados a dimensão EE se mostrou prevalente e previsora da depressão nos policiais militares. Para o modelo psicossociológico tal dimensão constitui o núcleo central do burnout e a que primeiro surge na ordem sequencial do desenvolvimento da síndrome, sendo, portanto, imprescindível combatê-la na amostra com medidas educativas e de apoio psicológico.

Apresentação 2

Síndrome de Burnout e tendência ao abandono profissional e institucional em professores

Autoras: Mary Sandra Carlotto, UNISINOS; Liciane Diehl, UNIVATES

Resumo: A intenção ao abandono docente é considerado um importante problema internacional devido às suas implicações negativas para a qualidade do ensino, desempenho escolar, comunidade em geral, assim como pelo seu impacto social e econômico (Lee et al., 2015). O pensamento ou intenção de abandonar a profissão é uma das suas formas mais problemáticas, pois representa a desistência do exercício do magistério sem efetivamente concretizar sua saída (Lapo & Bueno, 2002). A maioria dos professores que pensam ou abandonam a profissão o faz por desgaste físico e psicológico (Ingersoll, 2001; Skaalvik, E. M., & Skaalvik, 2016), devido à exposição frequente a estressores ocupacionais (Ingersoll, 2012; Wang et al., 2017) que, quando persistentes, conduzem à Síndrome de Burnout (SB) (Guglielmi & Tatrow, 1998; Hong, 2010). A SB é um tipo de estresse laboral de caráter crônico (Gil-Monte, 2011) constituído de quatro dimensões: 1. Ilusão pelo Trabalho; 2. Desgaste Psíquico; 3. Indolência; e 4. Culpa. O objetivo do presente estudo foi identificar o poder preditivo das dimensões da SB para a tendência de abandono (TA) profissional em professores de acordo com os níveis de ensino, infantil, fundamental, médio, superior e pós-graduação. Participaram, do estudo, 1.229 professores, 107 de ensino fundamental, 282 de ensino fundamental, 148 de ensino médio, 523 de graduação, 169 da pós-graduação. Como instrumentos de pesquisa foram utilizadas a Escala de Tendência ao Abandono, o Questionário para a Avaliação da Síndrome de Quemarse por el Trabajo e um questionário sociodemográfico e laboral. Os dados foram coletados em plataforma on-line e analisados no SPSS por meio de regressão linear múltipla. Os resultados revelaram que para a TA/mudar de profissão, o maior poder explicativo das dimensões de Burnout foi no ensino fundamental (32%) seguido pelo ensino na pós-graduação (29,8%). No que diz respeito à TA/encerramento da atividade laboral, os níveis de ensino infantil, fundamental e médio apresentaram maior poder explicativo, 61,2%, 55,4% e 53,6%, respectivamente. Para a TA/mudar de instituição, foi identificado maior poder explicativo nos níveis pós-graduação (20,9%) e ensino médio (14,3%). A dimensão presente em todos os modelos e a de maior poder explicativo foi a dimensão de Desgaste Psicológico em todos os níveis de ensino, confirmando a literatura (Ingersoll, 2001; Skaalvik, & Skaalvik, 2016) que indica ser o desgaste psicológico um importante preditor de tendência ao abandono docente.

Apresentação 3

Autoras: Luciana Bezerra de Souza Gianasi, UNIFESSPA; Denize Cristina de Oliveira, UERJ

Resumo: O objetivo da pesquisa é analisar as imagens dos profissionais de saúde integrantes da equipe cirúrgica de um hospital público universitário da cidade do Rio de



Janeiro. A imagem "é concebida como um reflexo interno da realidade externa, cópia conforme no pensamento daquilo que se encontra fora dele, sua função principal é a seleção daquilo que vem do interior, mas, sobretudo do exterior" (Moscovici, 2012, p. 44-45). Foi realizado com 101 sujeitos, a partir de uma entrevista semiestruturada, cuja análise aconteceu por meio da análise de conteúdo temático-categorial descrita por Oliveira (2008). Os exemplos de depoimentos dos profissionais seguirão os seguintes códigos: A- Anestesiologista, C- Cirurgião e E - Enfermeiro. Os resultados sugerem que a interpretação global dos temas que formam esta categoria revela uma leitura da síndrome de burnout como sendo uma doença, justificada por meio de um componente físico concreto como a "falta de neurotransmissores", ou como uma "falta de comunicação entre os neurotransmissores", ou ainda pela "queima de neurônio". A interpretação da imagem da síndrome de burnout também sugere a ligação desse constructo com a ideia da loucura, retratada na alusão feita a "pessoas enlouquecidas, descompensadas" (A-36), ou "enfermeira louca" (E-144) ou ainda "puxar os cabelos, olhar vago" (E-58). Outra particularidade do discurso refere-se ao aparecimento da depressão "pessoa deprimida, sem estímulos para tocar projetos" (A-142), ou de "uma pessoa deitada em uma cama, sem querer levantar" (C-01). O significado bem representativo da síndrome, por meio de sua imagem, diz respeito à ideia de sobrecarga de trabalho, marcante nas expressões "pessoa sentada com uma grande quantidade de problemas para resolver" e "correndo com milhões de coisas para fazer" (E-144). Vinculada à noção de sobrecarga de trabalho, tem-se a ideia de desajuste, ou de desadaptação da pessoa em relação ao seu trabalho, presente na expressão "grande quantidade de problemas para resolver sem dar solução" (C-03). Por fim, a análise da imagem acerca da síndrome de burnout aponta para o conhecimento demonstrado acerca da síndrome de burnout pelo grupo, ampliando as possibilidades de lidar com a síndrome. É possível que o desconhecimento acerca da síndrome de burnout possa aumentar as chances dos indivíduos avançarem para níveis extremos da síndrome, ou que grupos considerados não acometidos pela síndrome possam processualmente mudar de categoria.

Sessão 5 • Das 14h às 15h30min**Local:** Sala 203**Condições e significados do trabalho**

Resumo: O contexto socioeconômico, político e cultural do trabalho sob o regime capitalista tem se transformado concomitantemente às etapas de próprio sistema econômico. No final do século passado se designou como terceira revolução industrial às mudanças, que abrangeram aspectos tecnológicos como a introdução da informática, da robótica e das tecnologias de informação. No momento atual, autores têm caracterizado as mudanças que se referem, entre outros aspectos, à fusão de tecnologias e à interação de domínios físicos, digitais e biológicos, sublinhando o despontar da quarta revolução industrial. Essa, ainda incipiente no nosso meio (embora presentes), é mais evidente nos países desenvolvidos. Embora entre tais revoluções possam ter havido momentos de crescimento da organização trabalhista e fortalecimento das regulações econômicas pelo Estado, o que tem predominado é o avanço na fragmentação das relações de trabalho, levando a classe trabalhadora a enfrentar a diminuição de seu poder barganha e dificuldades na manutenção dos seus direitos, bem como influenciado o surgimento de novos segmentos ocupacionais submetidos a diferentes formas instabilidade. Por isso, também a uma tendência de vários autores tematizarem a precarização do trabalho. Entendemos que, neste contexto, os temas de condições e significados do trabalho ganham realce e interesse, tanto pelos pesquisadores quanto pelos trabalhadores. A percepção das condições do trabalho e a construção de significados são dois processos psicossociais inter-relacionados. Ambos são complexos, multidimensionais e dinâmicos, refletindo as trajetórias dos indivíduos, das organizações e das ocupações, bem como aspectos socio-históricos de um nível societal. Mas, enquanto as condições de trabalho têm uma ancoragem mais profunda nas organizações e nas relações de trabalho, refletindo sempre a mobilização e o poder de barganha de cada segmento de trabalhadores; os significados do trabalho têm uma ancoragem mais forte na subjetividade humana, tendo sempre uma dimensão que podemos se referir como "para si". Por essas razões, reunimos neste simpósio três pesquisas, duas que focalizam as condições de trabalho e outra, o dinamismo dos significados do trabalho. As três pesquisas também focalizam diferentes ocupações (professores de um centro universitário, operários da construção habitacional e catadores de material reciclável), o que será enriquecedor para a proposta do presente simpósio. As diferenças e convergências das pesquisas, bem como o debate a ser despertado pelas apresentações, certamente, serão uma contribuição para compreender as interfaces das condições e significados do trabalho. A primeira das apresentações será realizada por Bruno Arantes, discorrendo sobre a pesquisa intitulada "Catadores de Materiais recicláveis: relação entre condições de trabalho e saúde psíquica". Bruno abordará singularidades da história dos catadores e da construção de um sistema de cooperativas que, entre suas finalidades, está a tentativa de empoderar os catadores para enfrentar melhor os atravessadores, potencializando suas capacidades de reunirem quantidade de material reciclável viáveis à negociação adequada de preços. Mas abordará tal sistema de cooperativas também como um espaço de reelaboração da subjetividade do trabalhador, de modo que contribui para promover sua saúde psíquica. Devido ao segmento de trabalhadores focalizados - catadores de material reciclável - usou técnica de coleta de dados adaptada ao nível de instrução que é peculiar a tal setor. Tal técnica é um ponto forte de sua pesquisa, de modo que a difundir poderá ajudar outros pesquisadores, abrindo nossas alternativas para lidar com segmentos de trabalhadores singulares ao mercado de trabalho de países com desigualdades educacionais como o Brasil. É surpreendente os resultados encontrados, mostrando que, apesar da persistência de condições precárias de trabalho e do baixo rendimento (considerado às exigências de consumo no contexto do capitalismo), os trabalhadores tendem a apresentar bons indicadores de saúde psíquica, indicando o papel da organização destes trabalhadores nas cooperativas como uma história de reapropriação da autoestima. Tais resultados são coerentes com uma concepção de saúde como normativa e com possibilidade de manter uma vida autônoma. A segunda apresentação será de Anizaura Souza que relatará pesquisa acerca das "Condições de trabalho e comprometimento com a organização e com a carreira de docentes em um Centro Universitário Privado". O contexto das condições de trabalho focalizado pela autora é muito distinto da pesquisa anterior. Explorou as relações entre a percepção das condições de trabalho e os dois tipos de comprometimento referidos para os participantes de sua amostra. Entre os resultados, encontrou que os participantes



se percebem cada vez mais exigidos em suas funções e não se sentem reconhecidos pelo faz. Entendemos que resultados como esses tocam em aflições amplamente compartilhadas no ambiente acadêmico. Os resultados mostram também que cada dimensão das condições de trabalho (condições contratuais e jurídicas, condições físicas e materiais; processos e características da atividade e aspectos do ambiente sociogerencial) tem impactos diferenciados nos dois tipos de comprometimento mencionados. A autora, em última análise, termina por elucidar outras formas em que as condições de trabalho afetam a subjetividade humana. A terceira apresentação é de Sabrina Barros, relatando a pesquisa intitulada "As mudanças econômicas e os significados do trabalho e do dinheiro". Esta pesquisa, além de explorar as relações entre dois fenômenos complexos, tendo em conta sua multidimensionalidade, tem a característica de adotar um designer transversal que compara os resultados encontrados com diferentes amostras em períodos distintos (2011 e 2015), na tentativa de apreender o impacto das mudanças conjunturais ocorridas no país na presente década, nos seus efeitos para os operários da construção habitacional. Por focalizar esse segmento de trabalhadores, adotou técnica específica de coleta dados, tal como será abordado também na primeira apresentação. Sabrina Barros utilizou versão de um questionário de significado do trabalho construído especialmente para segmentos de baixa instrução e adaptou o de significado do dinheiro. Entre os resultados encontrados, destacamos aqui que, em situação de crise econômica, os significados do trabalho mudaram mais que os do dinheiro. Houve, por exemplo, uma queda na valorização do respeito e do acolhimento entre os atributos valorativos do significado do trabalho. Mas entre os significados atribuídos ao dinheiro, a autora observou também mudanças, por exemplo, nos componentes de transcendência e prazer. No geral, seus resultados são pertinentes à noção de dinamismo dos significados e às exigências de que seja necessário transitar entre níveis de análise para melhor apreendê-los.

A apresentação conjunta dessas pesquisas retomará questões do campo do saber, como: até que ponto os significados do trabalho refletem as reais condições de trabalho? Como abordar o impacto das mudanças conjunturais na produção da subjetividade humana? Em que direção muda a relação do ser humano com seu trabalho nas mudanças sociais contemporâneas? A identificação da percepção dos trabalhadores sobre as condições de trabalho e a elucidação do dinamismo dos significados atribuídos ao trabalho e ao dinheiro podem contribuir para reflexões sobre políticas públicas nas áreas trabalhista e de saúde? Podem contribuir para aperfeiçoar a gestão organizacional? Questões como essas têm o potencial de contribuir para avançar nossa reflexão, o que importa para a produção do conhecimento e, simultaneamente, para a formação de nossos pesquisadores e profissionais.

Apresentação 1

Condições de trabalho e comprometimento com a organização e com a carreira de docentes em um Centro Universitário Privado

Autoras: Anizaura Lídia Rodrigues de Souza, Universidade Federal Fluminense; Lívia de Oliveira Borges, Universidade Federal de Minas Gerais; Alícia Garrido, Universidad Complutense de Madrid

Resumo: Adotando uma perspectiva psicossociológica, esse estudo explorou as relações entre as condições de trabalho, o comprometimento organizacional (CO) e o comprometimento com a carreira (CC) de docentes, em um centro universitário (CEU), de Minas Gerais. As condições de trabalho foram avaliadas a partir das categorias: (1) contratuais e jurídicas; (2) físicas e materiais; (3) processos e características da atividade; e (4) ambiente sociogerencial. O CO foi analisado a partir do modelo tridimensional (afetivo, calculativo e normativo) e o CC, do modelo tetradimensional (afetivo, normativo, investimentos acumulados e alternativas de mudanças). Foram realizadas entrevistas semiestruturadas e o perfil dos participantes foi extraído de uma ficha sociodemográfica. Foram obtidos 145 questionários válidos e 15 entrevistados. As idades variaram com predominância em torno da média ($M=42,8$, $DP=8,41$). Eles tinham uma distribuição equilibrada por sexo, sendo que 51,7% eram do sexo feminino. A titulação indicou que 12% eram doutores, 56,6% mestres e 36,8% especialistas. O tempo médio de trabalho no CEU foi de 9 anos. Nas entrevistas, predominou a participação feminina ($N=12$), a idade variou entre 29 a 54 anos. As análises das condições de trabalho foram positivas na categoria das condições físicas e materiais, principalmente relativa aos espaços de

trabalho, e, entre os fatores do ambiente sociogerencial: infraestrutura e pressão, ambiente conflitivo, violência e discriminação social. Foram negativas as avaliações na categoria contratual e jurídica e as pontuações no fator dos processos e características da atividade - espaço de autonomia - e nos fatores do ambiente sociogerencial - participação, organização da atividade e oferta de informação de saúde. A relação entre as condições de trabalho, o comprometimento organizacional (CO) e o comprometimento com a carreira (CC) indicou que o fator afetivo de CC e o de CO foram os que melhor caracterizaram os vínculos dos participantes com a sua carreira e com a sua organização. Das condições físicas e materiais, o fator aspectos psicobiológicos foi o que mais afetou o CO e o CC. Os fatores dos processos e características da atividade se mostraram bons preditores para os fatores afetivo de CO, afetivo e investimentos acumulados de CC. O fator infraestrutura e pressão, das condições do ambiente sociogerencial ofereceu predição direta para os fatores: afetivo de CO, afetivo e de investimentos acumulados de CC. O CC afetivo moderou as relações entre as condições de trabalho e o CO. As entrevistas ressaltaram exigência elevada e ausência de reconhecimento.

Apresentação 2

Catadores de materiais recicláveis: Relação entre condições de trabalho e saúde psíquica

Autores: Bruno Otávio Arantes, Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG); Livia de Oliveira Borges, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo: A ocupação de catador de material reciclável pode ser considerada recente, da forma como é estruturada hoje. A partir da década de 1990, estes trabalhadores passaram a lutar pelo reconhecimento de sua atividade e iniciaram experiências de constituição de trabalho cooperado, com o auxílio de organizações não governamentais (ONG's). A organização destes Empreendimentos de Economia Solidária (EES) foi uma forma de enfrentar uma cadeia produtiva desfavorável. Mesmo assim, entre eles predominam a baixa escolaridade e renda. Apesar deste processo organizativo, as publicações científicas sobre os catadores permitem verificar que atuam sob condições precárias de trabalho e estão expostos a riscos para a saúde. Mas dentre essas publicações, havia uma escassez em relação aos aspectos relativos à saúde psíquica. Assim, nosso objetivo foi verificar as relações entre condições de trabalho e saúde psíquica de catadores de materiais recicláveis pertencentes a uma cooperativa na região central de Minas Gerais. As condições de trabalho são entendidas como aquelas referentes ao conteúdo e o entorno do trabalho, a partir de quatro categorias (1) contratuais e jurídicas; (2) físicas e materiais; (3) processos e características da atividade; e (4) ambiente sociogerencial. A saúde psíquica é considerada em sentido amplo e não apenas como a ausência de doença, mas a partir da capacidade de instituir novas normas em situações diversas. Para atingir o objetivo proposto, foram aplicados métodos distintos, sendo: observação participante, pesquisa documental e questionários estruturados. As observações se pautaram no respeito ao conhecimento do trabalhador. Na pesquisa documental, o foco foi a análise de registros arquivados nos empreendimentos. Para apreender a percepção sobre condições de trabalho e saúde psíquica, foram aplicados questionários estruturados: Condições de Trabalho (QCT), Saúde Geral, versão resumida (QSG-12), Escala de Afetos Positivos e Negativos (EAPN) e Escala de Autoestima (EA) de Rosenberg. Como resultado, identificamos que os catadores ocupam um lugar economicamente desprivilegiado na cadeia produtiva da reciclagem e que têm a percepção da inadequação de algumas das condições de trabalho (como os fatores Movimentos Repetitivos e Exposição à Violência). Sobre a saúde psíquica apresentam boa prevalência de afetos positivos, boa autoestima e baixos sinais de esgotamento psicológico. Pode-se considerar que esses resultados estão relacionados mais à institucionalização do trabalho do catador (organização em EES) e menos aos aspectos relativos às condições de trabalho.



Apresentação 3

As mudanças econômicas e os significados do trabalho e do dinheiro

Autores: Sabrina Cavalcanti Barros, Centro Universitário Unihorizontes; Lívia de Oliveira Borges, Universidade Federal de Minas Gerais; José Luis Álvaro, Universidad Complutense de Madrid

Resumo: A literatura tem apontado a influência dos contextos macrossociais na produção dos significados do trabalho e do dinheiro. Tendo em vista o impacto das mudanças nos ciclos econômicos na construção civil no Brasil, objetivamos comparar os significados do trabalho e do dinheiro atribuídos em 2011 e em 2015 pelos operários de edificações. A amostra foi composta por dois grupos desses trabalhadores, sendo 302 participantes em 2011, e 125 em 2015. Aplicamos questionários estruturados específicos de cada fenômeno estudado e realizamos análises descritivas e inferenciais. Os resultados apontaram que, em situação de crise econômica, os significados do trabalho mudaram mais que os do dinheiro. Acerca dos significados do trabalho, as diferenças observadas nos tipos dos atributos valorativos e descritivos, entre os dois momentos analisados, evidenciaram os efeitos negativos da crise na vida dos operários, para os quais houve uma tendência a apresentar ideais baixos em relação ao trabalho, bem como mais conformação com o trabalho desempenhado. O desaquecimento das atividades no setor contribuiu para que valorizações como as identificadas no período de crescimento, a exemplo de sentir-se respeitado e acolhido, fossem menos prioritárias, já que a preocupação maior está em manter-se no posto de trabalho. Em vista disso, os aspectos negativos sobre o trabalho ganharam maior destaque em 2015. Estes foram associados às características das atividades nos canteiros de obra, majoritariamente braçais e marcadas por condições de trabalho precárias. No que concerne aos significados do dinheiro, as diferenças encontradas nos dois momentos analisados foram significativas apenas para os componentes transcendência e prazer. Além da valorização dos referidos componentes, prazer apresentou o mesmo nível de prioridade atribuído ao altruísmo e à desigualdade. Além disso, desigualdade introduziu uma contradição no nível da hierarquia. Entendemos que altruísmo, que representa a aplicação do dinheiro em favor do progresso em suas diversas áreas, deveria possibilitar aos operários, condições mais adequadas para viverem, o que inclui prover de recursos econômicos para tal. No caso dos operários, tais condições estão associadas à sobrevivência deles e da família. A falta dessas condições potencializada pela crise afeta diretamente as necessidades mais básicas, visto que esses trabalhadores se encontram nos limites da exclusão social. Tais resultados corroboraram a literatura sobre a importância de incluir tais contextos nas discussões acerca dos significados do dinheiro e do trabalho.



Pôsteres

Sessão 1 • Das 15h40min às 16h40min

Local: Área de exposição

O perdão disposicional e o florescimento no trabalho de enfermeiros: O papel mediador do suporte social

Autores: Solange Maia da Silva Chaves, Universidade Salgado de Oliveira; Michelle Morelo Pereira, Universidade Salgado de Oliveira; Vladimir Pinto Novaes, Universidade Salgado de Oliveira; Roberta Perez de Souza Cruz, Universidade Salgado de Oliveira

Resumo: O florescimento no trabalho manifesta-se por meio de sentimentos e emoções positivas e do adequado funcionamento psicológico no contexto laboral, caracterizando-se, portanto, pela integração do bem-estar subjetivo e do bem-estar psicológico no contexto do trabalho. De acordo com o modelo de Demandas e Recursos do Trabalho, o construto em tela é positivamente influenciado por recursos do trabalho (aspectos do contexto laboral que promovem o alcance de metas e estimulam o crescimento pessoal) e por recursos pessoais (características pessoais positivas que habilitam o indivíduo a controlar e a influenciar seu ambiente com sucesso). O objetivo deste estudo foi investigar as relações de um recurso pessoal (perdão disposicional) e de um recurso do trabalho (suporte social emocional) com o florescimento no trabalho de enfermeiros, bem como avaliar o papel mediador do suporte social emocional na relação do perdão com o florescimento. O perdão disposicional diz respeito a uma firme tendência do indivíduo para perdoar o outro em qualquer tempo ou situação. O suporte social emocional, por sua vez, refere-se às ações e palavras ditas ao outro (ser empático e confiável, ser conselheiro e ouvinte), que são por ele entendidas como atos de afeição, cuidado e atenção. Participaram do estudo 515 trabalhadores de enfermagem, sendo 72,2% do sexo feminino, com idades variando de 18 a 54 anos. Os resultados da modelagem de equações estruturais, realizada por meio do software MPlus, apontaram que o perdão disposicional e o suporte social emocional relacionaram-se positivamente ao florescimento no trabalho. Ademais, o suporte social emocional mediou parcialmente a relação entre o perdão disposicional e o florescimento no trabalho. A escolaridade também exerceu impacto sobre o florescimento no trabalho. Tal modelo de mediação parcial apresentou índices de ajuste adequados. Os resultados obtidos contribuíram para a extensão da rede nomológica do florescimento no trabalho, especialmente no que diz respeito ao papel direto e mediador do suporte social em tal processo, entre os enfermeiros, categoria de vital importância para o binômio saúde versus doença.

Bem-estar e desempenho dos professores universitários: Uma revisão sistemática da literatura

Autores: Werianny Santiago Rassi, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Helenides Mendonça, Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Resumo: O artigo tem como objetivo realizar um levantamento dos estudos empíricos que relacionam bem-estar e desempenho dos professores universitários nos últimos 10 anos. A metodologia adotada foi uma revisão sistemática da literatura, realizada por meio dos periódicos da Capes nas bases de dados Scopus e One File com os descritores em inglês: well-being and performance of university professor, no período de 2006 a 2016. Foi encontrado um total de trinta e um artigos e, após serem adotados os critérios de inclusão e exclusão, ficaram para análise seis artigos internacionais. As análises demonstraram que, diante de alta vivência de bem-estar, os trabalhadores são propensos a ampliar e construir o seu capital humano e psicológico, com comportamentos proativos, aumentando o seu desempenho, além de apresentarem melhor equilíbrio na relação trabalho/vida. No geral, os estudos analisados evidenciaram uma relação positiva entre bem-estar e desempenho no trabalho em professores universitários, faz-se necessário repensar quais



as melhores estratégias adotadas pelas as Instituições de Ensino para minimizar tais circunstâncias negativas na vivência do docente. Ademais, quais os melhores recursos pessoais disponíveis para o professor capazes de ajuda-lo a aumentar seu bem-estar e desenvolver estratégias de proteção e enfretamento ao esgotamento e, conseqüentemente, apresentar alto nível de desempenho nas instituições educacionais. Isto significa que, quando o trabalhador tem alto nível de bem-estar, apresenta maiores níveis de desempenho no seu ambiente de trabalho. O artigo sinaliza questões críticas que podem ser relevantes para pesquisas sobre essas duas variáveis. Percebe-se, ainda, uma lacuna científica proveniente da escassez de produções nacionais e internacionais que relacionam essas variáveis, necessitando de um amplo campo de investigação. Acredita-se que esta pesquisa poderá contribuir substancialmente para o contexto acadêmico e profissional, visto que o bem-estar e desempenho de pessoas no ambiente de trabalho são dimensão-chave para a Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas.

Relações entre o estresse no trabalho e a fadiga em enfermeiros e técnicos de enfermagem

Autores: Letícia Sousa Oliveira, Universidade de Rio Verde

Resumo: A síndrome de Burnout afeta principalmente profissionais da área de serviços que estão em contato direto com os usuários, sendo o estresse crônico o principal indicador para o seu desenvolvimento. Profissionais da saúde são expostos a situações de sofrimento, morte e cuidados, e frequentemente são os mais afetados. Para avaliação da síndrome novos instrumentos têm sido propostos com o objetivo de superar limitações, como o Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT). Assim, objetivou-se reunir evidências de validade convergente do CESQT com Escala de estresse no trabalho (job stress scale) em profissionais da saúde. Contou-se com uma amostra não-probabilística de 154 profissionais da saúde (médicos, enfermeiros, entre outros), de ambos os sexos, de diversos estados, de instituições públicas e privadas e com idade variando de 21 a 60 anos ($M=36,73$; $DP=9,86$). Os dados foram coletados por meio de survey eletrônico e foram respondidos os seguintes instrumentos: Questionário Demográfico; Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo; e Escala de estresse no trabalho. Com os resultados foram realizadas análises descritivas, testes de normalidade (Kolmogorov-Smirnov) e correlações r de Pearson. Foram obtidas relações positivas entre o fator de Ilusão pelo trabalho do CESQT e os fatores da job stress scale de Controle ($r= 0,46$; $p< 0,00$) e Suporte ($r= 0,44$; $p< 0,00$). Do mesmo modo, os fatores do CESQT de Desgaste Psíquico ($r= 0,25$; $p< 0,00$), Culpa ($r= 0,26$; $p< 0,00$) e Indolência ($r= 0,19$; $p< 0,01$) foram positivamente relacionados com o fator de Demanda da job stress scale. Também foram evidenciadas relações inversas entre o fator de Ilusão pelo Trabalho ($r= -0,15$; $p< 0,01$) e o fator de Demanda; o fator de Desgaste Psíquico e os fatores de Controle ($r= -0,29$; $p< 0,00$) e Suporte ($r= -0,55$; $p< 0,00$); o fator de Indolência e os fatores de Controle ($r= -0,22$; $p< 0,00$) e Suporte ($r= -0,35$; $p< 0,00$); e o fator de Culpa e os fatores de Controle ($r= 0,10$; $p< 0,01$) e Suporte ($r= -0,36$; $p< 0,00$). Assim, foram encontradas evidências de validade convergente do CESQT, indicando o padrão de relacionamento teoricamente esperado. Quanto maior o controle e o suporte percebido, maior a ilusão pelo trabalho e menor o desgaste psíquico, a indolência e a culpa experienciado pelo profissional. Já o aumento da demanda se relaciona com uma menor ilusão pelo trabalho e um maior desgaste psíquico, indolência e sentimento de culpa.

Processo de readaptação ao trabalho: Há convergência de percepção entre gestores e professores?

Autores: Karen Cruz da Silva, Centro Universitário de Brasília; Amália Raquel Pérez-Nebra, Centro Universitário de Brasília; João Gabriel Nunes Modesto, Centro Universitário de Brasília; Antônio Marcos da Conceição, Centro Universitário de Brasília; Secretaria de Educação do Distrito Federal

Resumo: Os índices de adoecimento e, conseqüentemente, de afastamento do trabalho entre professores são amplamente conhecidos, entretanto os fenômenos ligados a sua readaptação ao trabalho não. Considerando a relevância do tema, o objetivo deste trabalho foi comparar a percepção de professores readaptados e de gestores sobre o processo de readaptação. Para alcançar esse objetivo, foi conduzida uma pesquisa qualitativa utilizando como amostra dados secundários coletados em Fóruns Regionais sobre Readaptação no Distrito Federal, no qual participaram professores readaptados e gestores de todas as regiões administrativas do DF. O instrumento utilizado para coleta de dados foi um questionário contendo três perguntas sobre como os professores eram vistos enquanto readaptados por eles mesmos e como eles acreditavam que eram vistos pela equipe gestora, e quais os pontos positivos e negativos em relação ao processo de readaptação. De forma similar, aos gestores foi perguntando como eles viam os readaptados e os pontos positivos e negativos da readaptação. Inicialmente, foram respondidos 1258 questionários individuais, posteriormente formaram-se grupos de oito pessoas que construíram coletivamente e em comum acordo respostas a um questionário comum que resultou em 322 questionários finais, o que originou os dados desta pesquisa. O corpus foi submetido a uma análise de conteúdo temática. Foram estabelecidas 20 categorias advindas das falas dos professores e dos gestores. Como resultado, as dimensões mais importantes para os readaptados foram: o relacionamento interpessoal do trabalho, suporte social de diversos tipos e sua autoimagem. Várias das dimensões encontradas apresentam valência diferente, onde sua presença é positiva/negativa e sua ausência também é positiva/negativa. Por exemplo, a autoimagem é heterogênea, apresentando aspectos positivos como valorização e colaboração, e negativos como desrespeito e discriminação. A visão da equipe gestora acerca do processo, por outro lado, é homogênea e preponderantemente negativa em relação ao readaptado, em que notou-se, por exemplo, uma ênfase em preconceito e discriminação. Esses dois tipos de visão favorecem diferentes formas de relacionamentos interpessoais, visto que não convergem, sendo que a visão heterogênea do professor possibilita intervenções de diferentes tipos e níveis, enquanto a visão da equipe gestora acarreta em uma vivência essencialmente negativa para o professor readaptado, que geralmente não recebe apoio e não tem a sensação de ser acolhido, o que pode repercutir em mais adoecimento e recaídas frequentes, com novos afastamento e tem um espectro mais limitado de intervenções.

Competências socioemocionais como preditoras de Burnout: um estudo com servidores públicos federais

Autores: Rodrigo Rodrigues de Souza, Centro Universitário IESB; Luiz Victorino, Centro Universitário IESB

Resumo: O objetivo deste trabalho foi analisar se as Competências Socioemocionais são antecedentes da síndrome de Burnout. A amostra foi composta por 223 servidores de uma instituição pública federal localizada da cidade de Brasília- DF. Destes trabalhadores, 52,9% foram do sexo masculino. A idade média foi de 36,55 anos, (DP=8,86) e variou entre 22 e 63 anos. O tempo de serviço dos servidores variou de 1 a 35 anos, com média de 7,59 anos, (DP=7,69). Foram analisados os cargos de técnico (51,6%) e analista. Para a coleta de dados foram utilizados três instrumentos: uma escala de Competências Socioemocionais construída e validada por Souza e Faiad (2017); o Maslach Burnout Inventory, adaptada para a população brasileira por Carlotto e Câmara (2007) e um questionário de levantamento de dados sociais. O método escolhido para análise dos dados foi a regressão múltipla. O modelo de investigação foi organizado da seguinte forma: cinco variáveis independentes, que foram as dimensões de Competências Socioemocionais (consciência social; auto-gerenciamento; tomada de decisão responsável; auto-consciência e habilidades de relacionamento) e três variáveis dependente, pertencentes ao modelo de Burnout (despersonalização, exaustão emocional e realização profissional). O resultado do primeiro modelo de análise demonstrou que as variáveis independentes habilidades de relacionamento ($\beta=-,375$); auto-gerenciamento ($\beta=-,218$) e tomada de decisão responsável ($\beta=-,191$), explicaram juntas, de forma negativa a variabilidade da variável dependente exaustão emocional ($R^2=.346$). O segundo modelo demonstrou também que as variáveis independentes habilidades de relacionamento ($\beta=-,291$); auto-gerenciamento ($\beta=-,232$) e tomada de decisão responsável ($\beta=-,239$), explicaram juntas, de forma negativa a variabilidade da variável dependente



despersonalização ($R^2=.343$). O último modelo demonstrou que as variáveis independentes habilidades de relacionamento ($\beta=.353$); auto-gerenciamento ($\beta=.176$) e auto-consciência ($\beta=-.261$), explicaram juntas, de forma positiva a variabilidade da variável dependente realização profissional ($R^2=.468$). A partir das análises realizadas pode-se identificar que a dimensão habilidade de relacionamento apresentou o maior poder de explicação nos três modelos de análises. Foi verificado nos dois primeiros modelos que, quanto mais habilidades de relacionamento os funcionários apresentam, menor são suas percepções de exaustão emocional e despersonalização. Já no último modelo, quanto mais habilidades de relacionamento, maior a realização profissional. Esse resultado parece atribuir uma importância significativa das relações interpessoais na saúde mental do trabalhador. Conclui-se que algumas Competências Socioemocionais são preditoras de Burnout e que o treinamento dessas competências específicas, poderia reduzir o impacto negativo da Síndrome e melhorar a percepção de realização profissional dos servidores.

Dinheiro traz felicidade? Preditores de felicidade para autoconceitos interdependentes

Autores: Bruna Karoline Rodrigues, Universidade de Brasília; Victor Hugo Diniz do Nascimento, Universidade de Brasília; Cláudio Vaz Torres, Universidade de Brasília; Laura Novaes Andrade, Universidade de Brasília

Resumo: O estudo da felicidade é uma preocupação antiga entre os grandes pensadores das ciências humanas em termos gerais, e nos estudos do comportamento humano nas organizações em termos específicos. Na filosofia, por exemplo, as reflexões sobre este tema remontam às falas de Aristóteles, Epicuro e Russel, entre outros grandes pensadores, enquanto que Diener tem discutido exaustivamente o papel da felicidade no desempenho das pessoas na organização. Este construto é frequentemente visto como uma meta suprema a ser alcançada pelos indivíduos, chegando a ser considerado, inclusive, como um melhor indicador de desenvolvimento social que os índices de desenvolvimento. No senso comum, um dos fatores que é tipicamente associado à felicidade é a renda dos indivíduos, uma vez que poder aquisitivo permite aos sujeitos o acesso a contextos e bens materiais que proporcionam mais conforto e qualidade de vida. O presente estudo buscou investigar variáveis preditoras de felicidade e, especificamente, verificar se renda é um fator influenciador desta variável. A amostra foi composta por 272 pessoas, das quais 50,7% são mulheres, com idade média de 30,3 anos ($DP=12,6$), a maioria dos participantes (73,1%) declarou morar em ou perto de algum centro urbano. Os instrumentos utilizados foram a medida de felicidade para autoconceito interdependente (IHs), a Escala de Satisfação com a Vida, a Escala de Autoconceito, uma adaptação do Índice de Avaliação de Afeto, além de dados demográficos. Todas as escalas obtiveram evidências de validade no Brasil. Os resultados indicaram uma predição de 66% da variável latente, sendo que as maiores explicações individuais foram dadas pelo autoconceito relacionado à harmonia do grupo (self-construal harmony) e, negativamente, à expressão de emoções negativas. Percebe-se também que o fator renda, individual e/ou familiar, não apresenta qualquer poder preditivo no modelo; por outro lado, realização financeira, independentemente do valor concreto de renda, mostrou-se um bom preditor de felicidade. Em suma, pode-se dizer que, ao contrário da crença popular, dinheiro não traz felicidade, mas a satisfação com ele, sim. Os resultados são discutidos envolvendo-se o conceito de satisfação e uma agenda de pesquisa é apresentada para estudos futuros.

Qualidade de vida no trabalho e bem-estar: Estudo avaliativo de um programa

Autor: Augusto Meira Homrich, Faculdade Cesgranrio

Resumo: O estudo teve como objetivo verificar a influência das ações do programa de qualidade de vida no trabalho - QVT de uma autarquia pública federal no bem-estar de seus servidores efetivos. Foram consideradas as seguintes ações: ginástica laboral, massagem, exames médicos periódicos, orientação nutricional, semana do servidor, apoio

psicológico, assistência social, comemorações, avaliação postural, vacinação contra a gripe, doação de sangue e atendimento médico ambulatorial. Participaram do estudo 181 servidores efetivos, dos diferentes cargos da organização. O bem-estar no trabalho foi medido pela Escala de Bem-estar no Trabalho - EBET, instrumento construído e validado no Brasil, que operacionaliza o construto a partir de três fatores: afeto positivo, afeto negativo e realização pessoal no trabalho. Para avaliação das ações de QVT foram desenvolvidos itens específicos sobre percepção de existência, participação e importância para o bem-estar. Os dados passaram por análises de estatística descritiva, de variância (ANOVA), de testes de correlação e de regressão múltipla stepwise. Os resultados descritivos evidenciaram que o bem-estar no trabalho, embora seja positivo, conforme se observou para a dimensão de bem-estar subjetivo e de bem-estar psicológico, teve resultados baixos considerando a escala utilizada. As análises de variância mostraram que os servidores com idade acima de 38 anos, com formação acadêmica de mestrado e doutorado e os ocupantes do cargo finalístico da autarquia possuem experiências mais positivas em relação a desenvolvimento e expressão pessoal. Na comparação de gênero, os homens demonstraram mais afetos positivos no trabalho que as mulheres. As análises do relacionamento entre as variáveis indicaram apenas correlações para a importância das ações e os fatores de bem-estar, mas essas foram baixas e muito baixas. As análises de regressão, por seu turno, apontaram que das 36 variáveis independentes investigadas (percepção de existência, participação e importância das 12 ações), apenas seis variáveis, que representam quatro ações de QVT, foram preditoras do bem-estar no trabalho. Assim, verificou-se que a participação nas ações semana do servidor, orientação nutricional e comemorações e a importância das ações semana do servidor, orientação nutricional e exames médicos periódicos impactaram o bem-estar no trabalho. Concluiu-se, por fim, que o estudo supriu uma lacuna avaliativa da autarquia sobre o seu programa de QVT, em especial quanto ao seu objetivo de promover o bem-estar dos servidores, sendo recomendada uma agenda de estudos complementares.

Stress ocupacional e qualidade de vida no trabalho de professores do ensino superior de uma rede federal de ensino

Autores: Daysi Lucidi Gomes de Farias, Paulo Lourenço Domingues Júnior, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro; Albertina Maria Batista de Sousa da Silva, Instituto Federal do Rio de Janeiro

Resumo: A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e o Estresse Ocupacional têm sido campo de pesquisas pelo avolumado índice de afastamento por licenças médicas no labor. Diante desse quadro, essa pesquisa refere-se a análise da QVT e o estresse ocupacional dos professores efetivos do nível superior de uma rede federal de ensino do Rio de Janeiro, especificamente, Baixada e Sul fluminenses. Como objetivos específicos buscou-se identificar categorias existentes nos modelos escolhidos para embasamento teórico e observar se há programas e projetos internos que tangenciem situação de afastamento dos servidores por doenças ocupacionais. Participaram da pesquisa 35 professores. Empregou-se uma abordagem exploratória, descritiva e qualitativa, e a coleta de dados foi dividida em duas etapas: pesquisa bibliométrica, documental e aplicação de entrevista semiestruturada. O método aplicado foi a Análise de Conteúdo. Para embasar a pesquisa foram utilizados o Modelo Geral de Qualidade de Vida no Trabalho de Vilas Boas e Morin; e o Modelo de Stress Ocupacional de Cooper e Marshall. Percebeu-se no Modelo Geral de QVT os fatores independentes e indicadores dependentes de QVT compreendido no modelo sistêmico e representados no modelo stress relacionado ao trabalho; equilíbrio vida-trabalho; horas e carga de trabalho e organização do trabalho. Os professores confirmam que esses indicadores e fatores são condicionantes para uma permanência mais saudável e contínua. No modelo de Cooper destacam-se as fontes de pressão intrínsecas ao trabalho e os relacionamentos interpessoais. Todos os professores carregam máculas quanto ao ambiente resultantes de gerências inoperantes e falta de práticas e políticas voltadas para os processos de trabalho. Observou-se uma correlação entre os modelos, contudo, identificaram-se outras fontes de pressão que poderão levar os sujeitos a doenças físicas, psicológicas e o efeito sobre o equilíbrio vida-trabalho. Para a área de recursos humanos, compreender essas relações demonstra primeiramente a humanização nas relações, além de reduzir o impacto social, financeiro e econômico, pois menos pessoas adoecerão, menos custos com doenças



Saúde mental em situação de desemprego e emprego considerando diferentes tipos de contrato de trabalho

Autores: Caroline Assunção Duarte Silva, Universidade Federal de Minas Gerais; Hélio Navarro de Queiróz Filho, Universidade Federal de Minas Gerais; Camila Teixeira Heleno de Araújo, Universidade Federal de Minas Gerais; Livia de Oliveira Borges, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo: Apesar da aceitação atual da relação entre trabalho e saúde mental, muito ainda há que se avançar na compreensão de tal nexos. Além de que a literatura tem indicado que as mudanças conjunturais, organizacionais e do conteúdo do trabalho devem agregar dinamicidade à citada relação. Planejamos pesquisa tendo em vista comparar a saúde psíquica entre as situações de emprego versus desemprego e entre distintos tipos de vínculos empregatícios (contrato por tempo indefinido, definido, terceirizado e estágio/aprendiz). Aplicamos o Questionário de Saúde Geral (QSG-28) e uma ficha sociodemográfica e ocupacional em uma amostra 810 participantes, estudantes de duas instituições de ensino superior particulares na cidade de Belo Horizonte/MG. O QSG-28 visa avaliar a saúde psíquica por meio do levantamento da frequência de apresentação de sintomas, mensurando quatro fatores: Fator A (sintomas somáticos), Fator B (depressão grave), Fator C (disfunção social) e Fator D (ansiedade e insônia). O QSG-28 tem sido utilizado como instrumento de triagem psiquiátrica e em pesquisas ocupacionais internacionais. Os participantes da amostra apresentaram idades entre 17 e 67 anos (média=28,10 anos; DP=9,56). Dentre eles 74,57% se encontravam empregados (f=604) no momento da aplicação do questionário e 25,43% desempregados (f=204). Dentre os primeiros, 58,3% trabalhavam com tipo de contrato tempo definido (f=335), 6,1% com tempo indefinido (f=35), 2,6% terceirizado (f=15) e 9,4% estágio/aprendiz (f=54). Utilizando o programa SPSS (Statistical Package of Social Science), realizamos análises de estatística descritiva para descrever a amostra e para explorações preliminares, bem como aplicamos teste t e análise de variância (ANOVA) para a consecução do objetivo. Em relação à situação de trabalho (empregados versus desempregados), encontramos diferenças significativas nos Fatores A, B e C ($t=-3,22$, $p=0,001$; $t=2,67$ $p=0,008$; $t=1,90$, $p=0,05$; respectivamente), de modo que os desempregados tendem a apresentar escores mais elevados. Em relação aos tipos de contrato, não foram encontrados diferenças significativas para nenhum dos quatro fatores. A tendência dos desempregados apresentarem mais sintomas de adoecimento corrobora os resultados de pesquisas anteriores. Concluímos que os resultados sugerem que a situação de emprego impacta mais na saúde psíquica das pessoas do que o tipo de contrato mantido. Sugerimos que estudos futuros sigam investigando os impactos do tipo de contrato acrescentando as novas possibilidades das recentes transformações trabalhistas em nosso país.

Avaliação do estresse da equipe de enfermagem na unidade de terapia intensiva de um hospital geral

Autores: Camilla Rodovalho Costa, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Carolline Silva Borges, Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Resumo: Este estudo avaliou o estresse da equipe de enfermagem lotada na unidade de terapia intensiva (UTI) de um hospital geral. Teve como objetivo principal analisar a relação entre o horário de trabalho com o nível de estresse apresentado pelos profissionais de enfermagem. Os dados foram coletados a partir de um questionário misto construído pela própria pesquisadora com perguntas relacionadas a qualidade do relacionamento interpessoal, a existência de outros vínculos trabalhistas, a quantidade de horas destinadas ao descanso, além dos dados relacionados ao sexo, idade, estado civil e profissão. Também foi utilizado o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL) para verificação da existência das fases do estresse e dos sintomas predominantes. Os dados foram analisados através de estatística descritiva simples, SPSS versão 18 e de acordo com o manual validado pelo sistema de avaliação de testes psicológicos (SATEPSI). Os dados coletados permitiram verificar a existência maior de estresse na equipe de enfermagem do turno noturno, principalmente nos enfermeiros, podendo também estar relacionado com o grau de responsabilidade dos mesmos. Todos os profissionais que apresentaram estresse encontravam na fase de resistência, com predominância de sintomas psicológicos. Estes profissionais avaliaram a qualidade dos relacionamentos

interpessoais como regular. Os profissionais do turno noturno apresentaram horas de descanso menor (5,8h) que os profissionais do diurno (7h), apesar da inexistência de outro vínculo laboral. Apenas 27,3% dos trabalhadores do turno diurno apresentaram outro vínculo de trabalho. Apesar de o estresse ser um evento individual, é possível perceber que há diversos fatores que podem contribuir para a manifestação do mesmo na vida do indivíduo, desde o ambiente de trabalho, as horas dedicadas ao descanso, a profissão exercida, o turno de trabalho até a qualidade dos relacionamentos interpessoais no trabalho. Diagnosticar o estresse dos profissionais de enfermagem é importante para garantir a qualidade do atendimento prestado aos pacientes da UTI, contribuindo também para a saúde desses profissionais. Sugerimos novas pesquisas levando em consideração o tempo de profissão e o tempo de trabalho na instituição, bem como uma comparação com outro hospital.

Adição ao trabalho em profissionais autônomos

Autores: Edemar Zardo, Universidade do Vale dos Sinos; Mary Sandra Carlotto, Universidade do Vale dos Sinos

Resumo: A adição ao trabalho (AT) tem se caracterizado pela combinação do trabalho excessivo associado à necessidade de trabalhar constantemente, fazendo com que o investimento em termos de esforço e tempo causem prejuízos em áreas significativas da vida do trabalhador. A AT é mensurada em duas dimensões, o trabalho excessivo (TE) e o trabalho compulsivo (TC), sendo sua caracterização realizada pela combinação de altas pontuações nas duas dimensões. O profissional autônomo (PA) é uma categoria de risco, uma vez que tem uma grande demanda de tarefas laborais e poder de decisão sobre o tempo e o esforço que irão direcionar às atividades de trabalho. Nesse sentido, o presente estudo, observacional analítico transversal, objetivou verificar se existe diferença nas variáveis individuais (Motivação, Satisfação com a Vida) ocupacionais (Carga horária, Remuneração) e psicossociais (Importância atribuída ao trabalho, Conflito Trabalho-Família) e autoavaliação em saúde entre profissionais autônomos classificados como AT e não classificados como AT. Os dados foram coletados por meio de pesquisa on-line mediante convite via e-mail e redes sociais. Foram utilizados os seguintes instrumentos: questionário laboral, Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), Escala de Motivação - Foco Regulatório (EFR), Escala de Satisfação com a Vida (ESV) e Escala de Interação Trabalho-Família - Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). As análises dos dados foram feitas com o test- t de student para comparação dos grupos. Os resultados identificaram diferenças significativas entre os grupos de PA classificados como AT e não classificados como AT. Os profissionais com AT apresentaram médias mais elevadas nas variáveis carga horária de trabalho semanal, horas de trabalho em finais de semana, motivação foco prevenção e foco promoção, conflito trabalho-família e importância atribuída ao trabalho, autoavaliação em saúde e satisfação com a vida. A variável remuneração evidenciou diferença entre os grupos. Os resultados confirmam a literatura sobre o tema que identifica um perfil diferenciado dos profissionais com indicativos de AT. Identificar essas características é importante na cultura industrial capitalista assim como criar mecanismo de rastreamento das práticas inadequadas, exageradas e nocivas de trabalho é uma forma de proteger e informar, e também evitar que fatores de risco impactem à saúde do trabalhador.

Presenteísmo no trabalho: Como marcadores bioquímicos se relacionam com o fenômeno?

Autores: Maria Luisa Albuquerque Aguiar, UniCEUB; Amália Raquel Pérez-Nebra, UniCEUB; João Gabriel Nunes Modesto, UniCEUB; Aristides Isidoro Ferreira, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, Eva Costa - ISCTE - IUL

Resumo: Presenteísmo no trabalho: como marcadores bioquímicos se relacionam com o Estar fisicamente no local de trabalho e não ter condições de pleno desempenho é o fenômeno denominado presenteísmo. Este fenômeno apresenta interface psicossomática e frequentemente acomete os trabalhadores. Porém, os processos fisiológicos ligados ao desempenho dos trabalhadores não são conhecidos. O objetivo deste trabalho foi



investigar a relação entre o presenteísmo e variáveis biológicas. Para alcançar o objetivo, foi conduzida uma pesquisa correlacional. Os dados foram coletados em um Laboratório Escola de Análises Clínica com 66 trabalhadores, de status socioeconômico e escolaridade baixos, população tipicamente negligenciada tanto em estudos organizacionais quanto em estudos laboratoriais. Foi testada a relação das duas dimensões do presenteísmo do instrumento Stanford Presenteism Scale (SPS-6) (trabalho completado, $\alpha = .780$ e distração evitada, $\alpha = .815$), com os hormônios T3, T4 livre, TSH, cortisol e com os marcadores bioquímicos vitamina D, ferritina, leucócitos e glicemia. Como resultado geral, os marcadores dos participantes apresentaram-se como dentro da faixa da normalidade. As relações entre presenteísmo e os marcadores foram entre: Trabalho Completado e a ferritina ($r = -.216$, $p < .05$). e Distração Evitada com glicemia ($r = -.235$, $p < .05$), cortisol ($r = -.219$, $p < .05$) e os leucócitos ($r = -.203$, $p < .05$). Embora não tenha havido correlações significativas entre a vitamina D e hormônios da tireóide com os fatores do presenteísmo, os resultados marginais sugeriram que as relações poderiam existir com uma amplitude maior dos participantes. Os resultados encontrados corroboram o estudo do presenteísmo como sendo uma variável importante tanto do ponto de vista de perda de produtividade, como de bem-estar, por apresentar o presenteísmo associado à percepção de experiências diárias com processos fisiológicos. Mostra a complexa interação entre esses processos, além da importância da descoberta dos fatores que influenciam ou são influenciados pelo presenteísmo, para que possam haver mudanças, sempre visando o bem-estar e a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

A influência dos filhos e da monoparentalidade na saúde mental de universitários

Autores: Júlia Mendes Mateus, Universidade Federal de Minas Gerais; Caroline Assunção Duarte, Universidade Federal de Minas Gerais; Camila Teixeira Heleno, Universidade Federal de Minas Gerais, Livia de Oliveira Borges, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo: Os universitários vivem em constante pressão perante as demandas da vida acadêmica, mas para além de seus deveres estudantis, muitos destes também possuem responsabilidades parentais. É objetivo do presente estudo, portanto, analisar como a presença de filhos menores e a monoparentalidade nesta condição afetam a saúde mental desses estudantes. Para tanto, aplicamos o Questionário de Saúde Geral (QSG-28) e uma ficha sociodemográfica e ocupacional em uma amostra de 810 participantes, alunos de duas instituições de ensino superior particulares na cidade de Belo Horizonte/MG. O QSG-28 é instrumento que visa avaliar a saúde mental por meio de quatro fatores, sendo eles: sintomas somáticos, depressão grave, disfunção social e ansiedade e insônia. A pesquisa foi realizada visando atingir o público de adultos universitários com ou sem trabalho, entre os quais 74,57% ($f=604$) se encontravam empregados e 25,43% ($f=204$) desempregados. Em relação a possuir filhos menores sob sua responsabilidade, 21,6% ($f=168$) declararam possuir e 78,4% ($f=611$) declararam não possuir. Já em relação a condição de monoparentalidade 13,9% ($f=105$) dos participantes informaram serem responsáveis sozinhos pelos filhos enquanto 86,1% ($f=651$) declararam que não. A idade dos participantes variou entre 17 e 67 anos (média = 28,10 anos; $DP=9,56$), sendo 43,8% ($f=343$) homens e 56,3% ($f=441$) mulheres. Analisamos as respostas por meio do programa SPSS (Statistical Package of Social Science) efetuando análise estatística descritiva para descrição da amostra e análises preliminares, bem como análise de variância (ANOVA) para a consecução do objetivo. Apresentaram-se diferenças significativas apenas quando os escores foram comparados entre os sexos: sintomas somáticos ($F=11,827$, $p=0,001$), disfunção social ($F=4,379$, $p=0,037$) e ansiedade e insônia ($F=4,969$, $p=0,026$), sendo que as médias foram tendencialmente maiores entre as mulheres. A ausência de significância estatística nas demais análises sugere então que não existem diferenças na qualidade da saúde psíquica dos indivíduos que possuem ou não filhos menores sob sua responsabilidade, bem como entre aqueles que são ou não responsáveis por família monoparental, independentemente do gênero de análise para esta amostra de universitários. Como a maior parte da amostra é composta por estudantes que trabalham, é uma hipótese explicativa provável que aqueles que possuem filhos têm maior suporte familiar ou de amigos com relação à suas responsabilidades

parentais. Nesse sentido, sugerimos que estudos futuros investiguem quais são os mecanismos de apoio utilizados por esses indivíduos na criação de seus filhos.

Metas interpessoais e sua relação com o bem-estar e a segurança social

Autores: Guilherme Santos Freitas, Universidade Federal de Minas Gerais; Bruna Oliveira Rungue, Universidade Federal de Minas Gerais; Ariane Agnes Corradi, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo: Este estudo analisa a relação entre metas interpessoais de autoimagem e de compaixão e a percepção de segurança social e bem-estar de trabalhadores da área de tecnologia da informação e comunicação. As metas interpessoais orientadas por autoimagem frequentemente envolvem comportamentos competitivos, enquanto metas interpessoais orientadas por compaixão envolvem comportamentos altruístas. A literatura teoriza que metas interpessoais orientadas pela compaixão estão relacionadas com maior percepção de segurança social e bem-estar no trabalho, devido aos sentimentos de proximidade, conectividade e pertença. As metas orientadas por autoimagem, por sua vez, estão relacionadas com sentimentos de competição, isolamento social e angústia, de modo que esperamos não encontrar relações significativas entre essas metas e bem-estar e segurança no trabalho. Para analisar essas relações, aplicou-se 72 questionários fechados aos trabalhadores da área de interesse. Os participantes eram profissionais de tecnologia da informação, a maioria homens (72,2%), entre 19 e 41 anos de idade. As escalas do questionário mensuraram metas interpessoais (7 itens de metas de compaixão e 6 itens de metas de autoimagem), a percepção de segurança social (11 itens) e a percepção de bem-estar no trabalho (8 itens). Resultados preliminares indicaram que as metas interpessoais orientadas por compaixão estão correlacionadas com a percepção de segurança social ($r=0,36$, $p<0,01$), mas não estão relacionadas com a percepção de bem-estar ($r=0,18$, ns). Contudo, a percepção de segurança social correlacionou-se com a de bem-estar no trabalho ($r=0,55$, $p<0,001$). Esses resultados comprovaram a hipótese de que pessoas orientadas por metas de compaixão tendem a apresentar percepções mais positivas de segurança social no trabalho, a partir do sentimento de pertença, conectividade e satisfação com as relações sociais de trabalho, o que pode estar associado a comportamentos de ajuda mútua, cooperação e trabalho em equipe. Os resultados para bem-estar no trabalho parecem sugerir que metas de compaixão podem estar indiretamente associadas a bem-estar no trabalho, passando pela mediação da segurança social no trabalho. Essa hipótese será testada a partir de regressões múltiplas envolvendo essas variáveis. Contudo, esses resultados preliminares ressaltam a importância das relações interpessoais positivas para a saúde do trabalhador, sobretudo a partir da associação positiva e significativa entre segurança social e bem-estar no trabalho. Em uma fase posterior desse estudo, esses resultados serão investigados comparativamente com trabalhadores da economia solidária.

O suicídio em debate: Evidências da necessidade de prevenção em contexto educacional

Autores: Danielly Machado Alves Araújo, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Bárbara Magalhães Martins Mendanha Basquerotto, Faculdade Estácio de Sá; Yngrid D' Lanuse da Silva Santos, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Ludmila Carla da Silva Borges, Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Resumo: O suicídio no Brasil compõe uma realidade ainda com poucas investigações práticas de prevenção. Objetivos: este trabalho tem como objetivo apresentar um panorama da rede pública de ensino da cidade de Goiânia enquanto contexto em necessidade de prevenção do suicídio. Participaram do estudo professores e demais profissionais de escolas públicas da cidade de Goiânia, respondendo a Escala de Mitos e Crenças sobre o Suicídio (EMCS) e a um Questionário Sócio-Demográfico (QSD). Resultados: Utilizou-se o programa estatístico SPSS, versão 22,0 a fim de realizarem as análises pertinentes. Participaram do estudo 41 profissionais (N=41), sendo 68 % do sexo feminino, 29% do sexo masculino e 2,4% não respondeu a esta pergunta. O participantes



possuem idades entre 19 e 60 anos. A amostra apresentou pontuações entre 23 e 31 ($x=27$, $DP=2,1$), considerando-se que a EMCS possui 32 questões (pontuação máxima). Relativamente aos dados sobre o suicídio e a automutilação, 31,7% dos participantes disseram não possuírem histórico de contato com estas situações no exercício de sua atual profissão e 68,3% responderam afirmativamente. O preparo para lidar com uma pessoa em situação de risco para o suicídio foi avaliado, na ótica do participante, de forma que 61% não consideraram-se preparados e apenas 39% consideraram-se preparados. Cerca de 29,2% da amostra relatou que o impacto do suicídio sobre o trabalho é pouco ou nenhum, enquanto 65,9% relatou que o suicídio impacta em um nível médio ou alto. Discussão: os dados nacionais para o suicídio apontam para um aumento da taxa de suicídio na população jovem, evidenciando-se que há demanda para que sejam realizadas intervenções de prevenção. O contexto escolar mostrou ser um campo de intervenção, dado que seus trabalhadores relataram necessidade de capacitação e desenvolvimento nesta área. Conclusão: Os dados apontam para uma realidade alarmante, na qual o profissional da educação declara-se carente de qualificação para lidar com o suicídio e a automutilação, possibilitando um acolhimento e encaminhamento adequado para pessoas (alunos ou colegas de trabalho) em situação de risco.

Estressores e a intensidade do estresse negativo no trabalho do policial: A percepção de policiais militares

Autores: Adriana Janaina de Sousa Santos, Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília - IESB; Ligia Abreu Gomes Cruz, Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília - IESB; Andréa Fernanda Barbosa de Souza Lunas, Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília - IESB; Vanessa Oliveira Sousa, Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília - IESB; Wederson Garcia Neves, Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília - IESB

Resumo: O termo estresse é largamente utilizado no senso comum e é fácil notar que o trabalho é apontado como principal causa do mesmo nas conversas de nosso dia-a-dia. Algumas ocupações são popularmente associadas à vulnerabilidade ao estresse. O trabalho policial tem como agravantes óbvios o alto risco, inclusive de vida, a tensão e o contato direto com a violência e com conflitos (Costa, Júnior, Oliveira, & Maia, 2007). No entanto, não são somente as questões mais extremas que favorecem o estresse, sendo o desgaste físico e a hierarquia citados pelos policiais como estressores (Moraes, Gusmão, Pereira, & Souza, 2001). Ainda que uma associação imediata entre o trabalho da polícia e o estresse ocorra naturalmente na sociedade, é preciso que os próprios trabalhadores descrevam os estímulos considerados estressores. Isso é necessário porque o stress é definido como a percepção e avaliação das exigências do trabalho e dos recursos e capacidade de resposta. Quando as demandas ultrapassam os recursos e não ocorre uma estratégia de enfrentamento, efeitos nocivos são esperados e ocorre o estresse (negativo) (Zanelli, 2015). O objetivo desta pesquisa é compreender a percepção e avaliação de características do trabalho do policial militar, indicadas pelos policiais como causadoras de estresse negativo. Por meio de levantamento de literatura, foram delimitadas sete categorias de possíveis estressores no trabalho em questão. Um questionário foi aplicado em 25 policiais militares no DF, contendo a descrição de situações relacionadas às categorias. Para cada situação, o participante deveria indicar os elementos estressores e quantificar (de 0 a 10) quanto esses fatores causavam estresse. O fator considerado mais estressante foi o risco de matar ou morrer, seguido de fatores relacionados ao policiamento e, por último, a hierarquia e remuneração. A menor média para o quanto um fator causa estresse foi 7,6. Várias citações de recursos insuficientes vão além do discurso senso comum, no qual somente o excesso de demandas é reconhecido como causa de estresse. Além disso, verbalizações sobre o que se configura como demanda estressora também desafiaram estereótipos associados à profissão, por demonstrar a fragilidade como característica da ocupação. Os resultados contribuem com a caracterização dos estressores no trabalho do policial militar e com a comparação da intensidade entre os mesmos, além de promover a discussão de que faltam recursos para a criação de estratégias de enfrentamento.

Percepção e impacto do assédio moral no engajamento laboral de atendentes de telemarketing

Autores: Hênio dos Santos Rodrigues, Universidade Federal de Sergipe; Marley Rosana Melo de Araújo, Universidade Federal de Sergipe

Resumo: O assédio moral e os seus danos são tão antigos quanto o próprio trabalho, trazer a tona esse fenômeno se faz premente na atual conjuntura social, pois, atentar para o reflexo da violência na vida do indivíduo que vive do trabalho é de suma importância. O objetivo do presente trabalho foi investigar como o assédio moral é percebido e sentido por atendentes de telemarketing e como o mesmo incidia nos níveis de engajamento laboral destes trabalhadores. O estudo foi quantitativo, correlacional, com finalidade descritiva e explicativa, visando analisar o comportamento das variáveis selecionadas. Participaram 160 trabalhadores do setor de telemarketing, sendo 89 (55,6%) do sexo feminino e 71 (44,4%) do sexo masculino, sendo que estes deveriam estar (ou ter estado) trabalhando por um período mínimo de 5 meses neste ramo. Os entrevistados responderam ao questionário sociodemográfico e a três instrumentos para mensurar os fenômenos estudados - Escala de Percepção do Assédio Moral (EP-AMT), a Escala do Impacto do Assédio Moral (EI-AMT) e a Escala Utrecht de Engajamento Laboral. Os resultados encontrados evidenciaram o assédio moral vivido pelos trabalhadores de telemarketing no seu ambiente de trabalho, bem como, seu efeito redutor nos níveis de engajamento laboral, desvelando a insatisfação e sofrimento dos trabalhadores de call centers. Conclui-se que os dados encontrados pela pesquisa podem vir a ser aproveitados como ferramenta para a defesa de políticas de qualidade vida e de combate ao assédio moral nas empresas de setor de telemarketing, como também, em diversos ambientes organizacionais, podendo contribuir para a concretização de ambientes laborais mais saudáveis. Acredita-se, sobretudo, que este estudo serviu para disseminar para mais pessoas o que vem a ser o assédio moral e como este pode degradar vidas, e que a luta contra tal violência deve ser incansável. Espera-se, finalmente, que este trabalho motive novas pesquisas com o intuito de denunciar e prevenir o assédio moral nos diversos âmbitos organizacionais, como também que sejam feitas intersecções com outros temas, de modo semelhante ao referido trabalho, para que se busque compreender a dinâmica entre as variáveis e o impacto delas na vida do trabalhador.

A relação entre o adoecimento psíquico e a renda familiar de universitários empregados e desempregados de uma faculdade particular de Belo Horizonte

Autores: Hélio Navarro de Queiróz Filho, Universidade Federal de Minas Gerais; Allan Rezende Côrtes, Universidade Federal de Minas Gerais; Lívia de Oliveira Borges, Universidade Federal de Minas Gerais; Camila Teixeira Heleno, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo: A relação entre a saúde mental e a renda vem sendo explorada por diversas áreas de estudo como a Psicologia e a Sociologia, embora os resultados não sejam conclusivos sobre uma relação de causalidade entre esses dois fatores. Esta pesquisa se propõe a explorar essa relação acreditando que, tendo em vista o cenário político e econômico brasileiro atual, no qual os índices de desemprego e precarização se intensificam, a identificação dessa causalidade, bem como a compreensão acerca desta, poderia embasar novos estudos e medidas para a promoção de saúde mental de populações com baixa renda familiar mensal. A presente pesquisa contou com uma amostra de 810 estudantes de duas instituições de ensino superior particulares na cidade de Belo Horizonte/MG. Os participantes tinham idade média de 28,10 anos (DP= 9,5), variando de 17 a 67 anos de idade. No momento da aplicação dos questionários, 84,94% (f=688) desses participantes estavam empregados. A aplicação contou com um protocolo amplo, dentre esses, o Questionário de Saúde Geral (QSG-28), que se organiza em quatro fatores (sintomas somáticos, ansiedade e insônia, disfunção social e depressão grave,) e uma ficha sociodemográfica e ocupacional. Realizamos análises estatísticas descritivas dos participantes e levantamos as correlações das variáveis referentes à renda familiar e dos escores em cada um dos fatores do QSG -28 por meio do SPSS (Statistical Package of Social Science). Os resultados encontrados demonstraram correlações de pequenas



magnitudes, mas estatisticamente significativas entre dois fatores do QSG-28 e a renda familiar: sintomas somáticos ($r=-0,11$, $p=0,001$) e depressão grave ($r=-0,10$, $p=0,006$). Adicionalmente, dividimos a renda familiar pelo seu número de componentes e voltamos a explorar as correlações. Nesse segundo momento, encontramos correlação significativa apenas para o fator de depressão grave e a renda por cada familiar ($r=-0,11$, $p=0,02$). Portanto, concluímos que a relação entre saúde mental e renda não se manifesta para quaisquer indicadores de tendência ao adoecimento mental mensurados pelo QSG, o que nos indica a necessidade de seguir explorando tal relação tendo em vista aprofundar a compreensão por ela, bem como sinaliza a necessidade de usar mais indicadores de saúde mental.

Ambiência organizacional: Um olhar sobre o stress em recepcionistas de uma clínica em Salvador-BA

Autores: Gabriel Ferreira Bomfim Pessoa da Silva, Universidade Salvador; Daniela Campos Bahia Moscon, Universidade Salvador

Resumo: A seguinte pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória objetivou conhecer a percepção geral de stress no ambiente de trabalho. A partir do relato da experiência laboral de 20 recepcionistas de uma clínica de medicina em Salvador -BA, foram levantados dados que tecem a noção de como o stress é concebido, percebido e enfrentado no cotidiano e na execução de atividades inerentes ao cargo, bem como quais são os fatores que influenciam na sua apresentação e na sua potencialização. Utilizando de referenciais que contemplam o paradigma de promoção de saúde no trabalho e compreensão do stress, principalmente fundamentado no Modelo Demanda - Controle (KARASEC, 1979), houve a compilação de uma lógica diagnóstica da organização estudada sob a égide da singularidade do colaborador e seu discurso sobre o trabalho, de modo a propor futuramente intervenções mais assertivas. Para a efetiva coleta de dados, o método, foi delineado em três etapas, cuja participação de qualquer membro do grupo pesquisado se deu pela assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A primeira etapa foi caracterizada por entrevista semiestruturada com o RH e Liderança de atendimento/recepção, para melhor entendimento das características organizacionais e da natureza de trabalho da recepção. A segunda etapa contou com uma observação sistemática das atividades das recepcionistas, baseada em seu descritivo de cargo. Já a terceira etapa aplicação de uma entrevista estruturada com os participantes sobre percepção de stress no trabalho. Os resultados obtidos principalmente da análise de conteúdo de Bardin (1977), revelaram que as recepcionistas apresentam um estilo de trabalho marcado pela alta demanda psicológica e baixo controle, o que significa informar atividades, segundo o grupo, exigir de comportamentos adaptativos em situações eliciadoras de emoções negativas e com pouco recursos para enfrentamento. O stress foi sugerido como um evento relacionado ao uso de carga mental excessiva que gera desgaste e desmotivação ocasionado por fatores como: mudança organizacional recente, deficiência na comunicação organizacional, relacionamento deficiente com a supervisão e pela falta de habilidade de controle emocional, cujo enfrentamento ocorre, por exemplo, por faltas, regulação de emoções e por convocação de suportes da liderança. Ainda foi sugerida a premissa de que a vivência laboral por si produz situações de mobilização emocional o que demandaria do RH uma atenção relacionada a ações de controle do nível de stress (a nível de saúde), fortalecimento das capacidades emocionais, de modo a reduzir sintomas físicos e psicológicos, além de treinamentos técnicos e comportamentais.

Condições de trabalho, custo humano e dano físico: Um estudo com estivadores de um terminal portuário

Autores: Maria Vitória Schizzi Tiepo, UNIVALI; Rosana Marques da Silva, UNIVALI

Resumo: Esse estudo analisou a avaliação dos estivadores atuantes em um terminal portuário sobre suas condições de trabalho, custo humano e dano físico, abrangendo as suas multidimensões. Pesquisa documental, caráter descritivo- exploratório, e abordagem

quantitativa. A coleta de dados aconteceu por meio da aplicação do ITRA- Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento, em uma amostra de 56 trabalhadores, que ocupavam o cargo de estivador em um terminal portuário privado, localizado em Santa Catarina. Os subfatores analisados foram condições de trabalho, custo afetivo, cognitivo e físico e dano físico, cujos resultados foram avaliados por meio de estatística descritiva. No contexto de trabalho, os aspectos que mais se sobressaíram estão relacionados ao barulho no ambiente de trabalho e às condições que podem oferecer risco à segurança das pessoas. Os demais itens apresentaram resultados na média ou abaixo da média, apontando que o Fator Condições de Trabalho não propicia alto risco para o adoecimento do sujeito. Em relação à escala Custo Humano no Trabalho, os resultados do custo cognitivo indicaram estado crítico ($\mu = 2,91$); enquanto no custo afetivo indicaram estado satisfatório ($\mu = 2,24$), no entanto os itens ter controle das emoções, ter que lidar com ordens contraditórias e ter custo emocional apresentaram classificação crítica à saúde do trabalhador. O custo físico indicou resultados graves ($\mu = 3,97$), principalmente nos itens usar os braços de forma contínua, ficar em posição curvada, ter que manusear objetos pesados, subir e descer escadas, apontando alto potencial para o adoecimento. A média do subfator Dano físico ($\mu = 1,86$) indica resultado satisfatório, apesar de apresentar alguns resultados com nível crítico sendo: dores no corpo, dores nas costas e alteração do sono. É possível relacionar tais dados aos apontados no subfator "custo físico", pois cada qual é decorrente do esforço físico e das posturas necessárias para a realização do trabalho no contexto portuário. Verificou-se que a escala ECHT foi a mais agravada e comprometida, salientando o subfator "Custo Físico", o qual obteve a média mais alta em relação aos demais. Os resultados com médias satisfatórias, como nas escalas EACT, EDRT, ECHT - com os subfatores "Condições de Trabalho", "Custo Afetivo" e "Dano Físico", demonstram que os estivadores do terminal portuário não sinalizaram como preocupante as questões relacionadas ao espaço de trabalho, as condições que a organização oferece para a execução das atividades e a divisão de normas entre os funcionários.

O psicólogo como consultor externo na área de gestão de pessoas:

Percepção dos psicólogos e de seus clientes

Autores: Zuleika Fernanda Rheinheimer, Inspira e Realiza Consultoria em Gestão de Pessoas; Patrícia Martins Fagundes Cabral, UNISINOS

Resumo: Desde os anos 90, as dificuldades e desafios enfrentados no contexto empresarial se transformaram em oportunidade de mercado para profissionais e empresas de consultoria. Intervenções do consultor externo às organizações na área de gestão de pessoas podem ser significativas e ter um impacto bastante positivo para o seu resultado como um todo, o que representa um considerável espaço de trabalho para psicólogos organizacionais. Contudo, até o início dos anos 2000, menos de 20% dos psicólogos organizacionais atuam em consultoria (Zanelli e Bastos, 2004) e por mais que estes números tenham crescido, verifica-se que ainda existe muita confusão conceitual sobre qual realmente deve ser a atuação do consultor. O presente trabalho analisa, na percepção dos psicólogos que atuam como consultores externos na área de gestão de pessoas e dos seus respectivos clientes, quais as são as principais contribuições destes profissionais em empresas de diferentes segmentos no Rio Grande do Sul. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, transversal e exploratória, sendo que foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com 8 psicólogos consultores da área de gestão de pessoas com atuação externa às empresas e 8 clientes empresariais. Os dados foram tratados pela Análise de Conteúdo, com auxílio do software NVivo© 10. Os resultados são apresentados em duas categorias, sendo: a) as contribuições do trabalho do psicólogo que atua como consultor externo em gestão de pessoas; b) o papel do psicólogo como liderança. Os principais achados apontam que o psicólogo, enquanto consultor externo na área de Gestão de Pessoas pode contribuir à medida que: a) aplica do seu conhecimento e experiência na área de gestão de pessoas; b) fomenta e apoia a gestão da mudança; c) realiza um adequado diagnóstico e alinhamento de expectativas entre o que o cliente busca e o que o consultor irá entregar à organização; d) facilita o aprendizado e inspira mudanças; e) oferece propostas de soluções para as questões identificadas a partir do início do processo de consultoria, mantendo a imparcialidade necessária para oportunizar a existência de um "olhar de fora"; e) tem um comportamento positivo como liderança



que opera a partir do cuidado, da conexão de influências e do desenvolvimento da autonomia das pessoas e das organizações.

Jogos de carreira: Construindo adaptabilidade em estudantes de Psicologia

Autores: Marcelo Zanotti da Silva, Allan Gratts dos Santos, Ana Carolina Vieira Retuci, Andressa Gomes Pereira, Bruna Poli Mota, Cristina Gomes dos Santos, Erica Rodrigues Amitti, João Lucas Cortes de Sousa, Sara da Silva Rodrigues, Thais Gomes Nunes Stoco, Tiffany Ferraz Bolzani, Faculdades Integradas Espírito-Santenses – FAESA

Resumo:

INTRODUÇÃO: O presente trabalho tem por finalidade apresentar uma proposta de intervenção no campo do aconselhamento de carreiras junto a um grupo de estudantes universitários de um curso de Psicologia em uma cidade metropolitana da região sudeste. **OBJETIVO:** Proporcionar aos alunos a reflexão acerca de aspectos relacionados ao gerenciamento de suas carreiras e potencializar a busca por elementos que possam ser úteis na construção das mesmas, tais como: percepção das tendências do mundo do trabalho; identificação de obstáculos, recursos, prazos e ações para realização de objetivos de carreira. **MÉTODO:** O projeto intitulado "I Jogos de Carreira: Edição Psicologia" foi desenvolvido a partir do constructo Adaptabilidade da teoria do Life-Design de Mark Savickas. As intervenções foram realizadas em formato de jogos em um total de seis encontros intercalados com palestras/mesas redondas para discussão dos aspectos trabalhados nos jogos. Três jogos foram criados para o desenvolvimento da intervenção: 1) Força do Milhão - cujo objetivo foi trabalhar a dimensão Preocupação do constructo Adaptabilidade; 2) Caça ao Tesouro - neste jogo foram trabalhadas as dimensões Curiosidade e Confiança do constructo, em que os participantes tiveram que explorar os recursos disponíveis na instituição que são fundamentais para a construção de suas carreiras psicologia (ex: departamentos, grupos de estudo, bibliotecas, salas de computação, auditórios etc.); 3) Faculflix - que objetivou trabalhar a dimensão Controle, neste jogo os alunos deveriam simular o uso dos recursos adquiridos no jogo 2 para criar meios de aprimorar a construção de suas carreiras, utilizando como temas o conteúdo de séries de TV/Internet. Como instrumentos de avaliação dos resultados foram aplicadas escalas que mensuram aspectos psicológicos, atualmente considerados importantes para o desenvolvimento profissional de estudantes universitários, estes foram: A) Escala de Gerenciamento Proteano; B) Escala de Adaptabilidade de Carreira; C) Escala de Afetos de Carreira; D) Escala de Empregabilidade Percebida; E) Escalas de Pensamentos Negativos de Carreira; F) Bateria Fatorial de Personalidade; G) Questionário sociodemográfico elaborado pela equipe de pesquisadores. **RESULTADOS E DISCUSSÃO:** Ao final, foi entregue a cada participante as análises dos testes e escalas aplicadas, análise qualitativa da participação de cada membro nos jogos e um material de orientação contendo os conceitos trabalhados durante as intervenções. Observa-se que com a intervenção colaborou no desenvolvimento de reflexões importantes a respeito de posturas necessárias a construção de uma carreira satisfatória ainda em contextos de formação universitária.

Construindo adaptabilidade: Relato de experiências de estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho

Autores: Marcelo Zanotti da Silva, Allan Gratts dos Santos, Ana Carolina Vieira Retuci, Andressa Gomes Pereira, Bruna Poli Mota, Cristina Gomes dos Santos, Erica Rodrigues Amitti, João Lucas Cortes de Sousa, Sara da Silva Rodrigues, Thais Gomes Nunes Stoco, Tiffany Ferraz Bolzani, Faculdades Integradas Espírito-Santenses – FAESA

Resumo:

INTRODUÇÃO: este trabalho apresenta o relato dos resultados obtidos em uma intervenção de aconselhamento de carreira, a partir da perspectiva dos estagiários responsáveis pela mesma, estes pertencentes a um curso de psicologia de uma cidade metropolitana localizada no sudeste brasileiro. **OBJETIVO:** Apresentar os relatos dos

estagiários a respeito de suas experiências na montagem/aplicação de uma intervenção em aconselhamento de carreira cujo público alvo foram estudantes universitários pertencentes ao curso de Psicologia. MÉTODO: O desenvolvimento da intervenção ocorreu de maneira gradual durante os encontros de supervisão do estágio supervisionado em orientação profissional e de carreira. Inicialmente os alunos receberam treinamento a respeito das mudanças ocorridas no mercado e nas organizações de trabalho nos últimos anos, assim como a respeito da ascensão das chamadas carreiras modernas (ex. carreira Proteana). Em um segundo momento, os alunos receberam treinamento a respeito de teorias que abordassem fenômenos psicológicos relacionados a carreira, sendo que a teoria escolhida como tema do estágio foi a do Life-Design de Mark Savickas. Em um terceiro momento os estagiários prosseguiram com a montagem da intervenção em formato de jogos cooperativos com base no construto chave desta teoria, a Adaptabilidade de Carreira, assim como seus subfatores: Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança. Como resultado deste processo foram criados três jogos que abordam diretamente os fatores componentes do construto Adaptabilidade, estes nomeados de: 1) Força do Milhão - em que foi trabalhado o subfator Preocupação; 2) Caça ao Tesouro - subfatores Curiosidade e Confiança e 3) Faculflix que objetivou trabalhar o conceito de Controle do construto Adaptabilidade. RESULTADOS E DISCUSSÃO: Os jogos desenvolvidos tiveram como principal objetivo proporcionar aos alunos a reflexão acerca de aspectos psicológicos necessários a construção satisfatória de suas carreiras. No decorrer do desenvolvimento/aplicação da intervenção foi possível observar o mesmo tipo de efeito sobre os estagiários, que relataram a percepção de aumento de seus níveis de adaptabilidade no decorrer das atividades de estágio.

Relato de experiência sobre a avaliação de clima organizacional em uma empresa do setor alimentício

Autores: Gabriel Mendes Pássaro, Jéssica Ribeiro Freire, Larissa Lorenzini da Costa, Marina Greghi Sticca e Thaís Zerbini, FFCLRP – USP

Resumo: O clima organizacional representa um construto cuja importância dentro das organizações vem aumentando devido a constatação da sua interferência nas relações pessoais, no desempenho e no comportamento dos trabalhadores dentro da organização. A intervenção em questão foi realizada em uma empresa do ramo alimentício no interior de São Paulo, a qual demonstrava dificuldades quanto ao engajamento dos funcionários e a qualidade de suas relações interpessoais. O propósito desta foi investigar as percepções dos trabalhadores acerca do clima organizacional, visando obter um diagnóstico que auxiliasse os gestores no planejamento de ações para a melhoria dos aspectos identificados como negativos. Para obter tal diagnóstico foram aplicadas as Escalas de Clima Organizacional (ECO), Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO), Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST) e Escala de Conflitos Intragrupais (ECI) em 49 funcionários da empresa. Os dados quantitativos foram analisados estatisticamente e os dados qualitativos foram categorizados por meio da análise de conteúdo. A partir desta avaliação, observou-se que os pontos de Apoio da Chefia, Coesão entre colegas e Controle/pressão foram considerados negativos de acordo com a percepção dos funcionários, enquanto os pontos de Conforto Físico e Apoio da Organização obtiveram uma avaliação positiva. Em linhas gerais, foi constatado que uma significativa parte dos resultados apontaram para a insatisfação dos colaboradores e indicaram a percepção destes sobre a necessidade de melhoria de algumas questões e atividades dentro da empresa. Em conclusão, alguns dos pontos levantados como críticos dentro da organização foram em relação à capacitação da gerência, excesso de controle por parte da chefia e falhas na comunicação entre os setores e turnos. A partir dos resultados foram propostas ações de melhoria a serem adotadas pelos gestores, que consistiam na reestruturação do processo de promoção e seleção interna, assim como implementação de ações para a capacitação para a gerência. Para solucionar o problema da comunicação interna, sugeriu-se a criação canais de comunicação, como ouvidorias e quadro de avisos. Em relação ao controle e pressão, foram apontadas soluções que visassem o controle menos punitivo e menor centralização das decisões no proprietário, além de ações que incentivassem a participação dos funcionários na tomada de decisões. Sugeriu-se também que as sugestões feitas pelos trabalhadores fossem avaliadas e sua viabilidade fosse considerada.



Mortes por suicídio no Rio Grande do Sul de 2010 a 2015: Uma análise ocupacional

Autores: Nathália Fattah Fernandes, Secretaria de Estado da Saúde do Rio Grande do Sul; Mayte Raya Amazarray Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Resumo: A relação entre suicídio e trabalho tem sido estudada apenas contemporaneamente, ainda de forma incipiente. Pouco se divulga, no Brasil, sobre as altas taxas de suicídios em algumas categorias de trabalhadores, à exceção de estudos com bancários e agricultores. **Objetivos:** Identificar as características ocupacionais da população que morreu por suicídio no estado do Rio Grande do Sul (RS) em uma série histórica de seis anos (2010 a 2015). **Método:** Os dados foram coletados a partir do Sistema de Informações de Mortalidade da Secretaria Estadual de Saúde do RS, alimentado a partir de informações que constam nas declarações de óbito (DO). Foram realizadas análises estatísticas descritivas (frequências e porcentagens) quanto ao campo "ocupação". **Resultados:** Dos 6630 suicídios registrados no período estudado, foram excluídos oito casos de pessoas que residiam em outros estados e dois casos que não tinham estado de residência informado, sendo considerados 6620 casos. Destes, 70,68% tiveram a ocupação informada (n=4679). As categorias encontradas com maior frequência, de acordo com os subgrupos da Classificação Brasileira de Ocupações, foram: 741 aposentados/pensionistas (15,83%), 640 trabalhadores agrícolas (13,67%), 312 donas de casa (6,66%), 276 trabalhadores da construção civil e obras públicas (5,89%), 222 produtores agrícolas (4,74%), 214 estudantes (4,57%), 198 trabalhadores dos serviços domésticos em geral (4,23%). **Discussão:** Sabe-se que os idosos têm as maiores taxas de suicídio tanto no Brasil quanto no mundo, embora os números absolutos de óbitos sejam maiores entre pessoas que se encontram em idade produtiva. Dos 741 aposentados/pensionistas, 77,19% tinham mais de 60 anos de idade. Da mesma forma, os altos números de suicídio envolvendo trabalhadores e produtores agrícolas (n=862) vão ao encontro dos estudos sobre suicídio de agricultores já realizados no RS. A Organização Internacional do Trabalho alerta que o risco de suicídio pode estar associado a problemas acadêmicos ou relacionados ao trabalho, ao mesmo tempo em que a Organização Mundial de Saúde compreende o suicídio de um trabalhador como resultado de uma interação complexa entre vulnerabilidades individuais, condições de vida e condições estressantes de trabalho. Chama a atenção o fato de quase 30% dos casos registrados no período estudado não terem o campo "ocupação" preenchido nas DO, o que pode refletir a invisibilidade da relação do trabalho no processo saúde-doença. Ressalta-se que a consolidação e a análise de dados subsidiam as diversas esferas de gestão para a implantação e o aprimoramento das políticas públicas e de saúde, incluindo a saúde do trabalhador.

Contribuições da clínica da atividade para compreensão das experiências de trabalho em uma clínica terapêutica

Autores: Érika Caroline Cisne Rodrigues, Universidade de Fortaleza; Carlos Victor Leal Aderaldo, Universidade de Fortaleza

Resumo: Trata-se de um estudo qualitativo que teve como objetivo promover a reflexão sobre o sofrimento e a saúde dos trabalhadores de uma clínica de reabilitação para dependentes químicos, enfatizando os processos construtivos e criativos dos sujeitos. Para isso, foram aplicados métodos que fazem interlocução com a clínica da atividade, tais como oficina de fotos (OSÓRIO, 2014) e autoconfrontação simples (CLOT, 2007; 2010). Participaram desta pesquisa sete colaboradores, sendo um monitor júnior, quatro monitores sênior e dois conselheiros de uma clínica terapêutica situada em Fortaleza/CE. Inicialmente, foi solicitado que o colaborador transmitisse, através de uma foto, o que representa o seu trabalho e então apresentasse as razões que o levaram à escolha da foto, enfatizando o que caracteriza sua forma de trabalhar, os momentos que proporcionam prazer nas atividades realizadas e o que gera sofrimento no trabalho. Os resultados apresentaram que os colaboradores entrevistados se identificam com os

internos por já terem sido internados em clínicas terapêuticas e isso possibilita que os colaboradores reflitam sobre sua maneira de agir com os internos de forma a impactá-los de forma positiva, promovendo comportamentos assertivos. O estilo de trabalho é caracterizado pela forma de trabalhar firme, "é o certo pelo certo, a gente não está aqui para entulhar gente, não. O que funcionou na minha recuperação foi a disciplina" (sic), ou seja, agir conforme os procedimentos e as regras da instituição e pela espiritualidade conforme o estilo de vida e a crença no programa dos doze passos. O gênero pode ser compreendido pela troca de informações da maneira de fazer de cada um, isto é, quando surge um imprevisto eles se comunicam, o que é nomeado por eles como "pedido de ajuda". Questões referentes ao sofrimento foram relatadas diante da carga de estresse ao lidar com vidas, como quando pessoas que eles conhecem de outras internações entram em processo de recaída. Foi possível observar que não há atividades impedidas, pois existe autonomia no trabalho. Por fim, pode-se concluir que há alguns colaboradores com sintomas de estresse diante da sobrecarga de trabalho, a partir do aparecimento de problemas dermatológicos, tensão e dores musculares. Por outro lado, pode-se perceber experiências de saúde, que surgem através do fortalecimento dos próprios colaboradores diante do propósito que eles têm de manter a sua própria abstinência total, assim como de auxiliar a salvar vidas através do trabalho terapêutico.

Política pública de responsabilidade social voltada a Pessoas Trans

Autores: Gabriel Beserra Tabosa, UPFE; Sueli Menelau, UFPE/PROFNIT; Francisco Guilherme Lima Macêdo, UnB/IESB

Resumo: No cerne do debate sobre responsabilidade social, observa-se o incremento da discussão sobre a inclusão de direitos de uma minoria da população identificada como transexuais (Monteiro, Lima, & Cabral, 2016). Define-se como transgêneros (Trans) os indivíduos que não se reconhecem com o gênero que lhe foi atribuído ao nascimento (Jesus, 2012). Segundo o Transgender Europe (2016), o Brasil é líder mundial em mortes de pessoas Trans, totalizando 802 mortes entre 2008 e 2015, com quantidades subdimensionadas. Rogers (2017) e a Associação Internacional Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersex (ILGA, 2016) pontuam como contraditória a violência contra os LGBTs à reputação do país (de tolerância sexual). Esta problemática repercute no objetivo do trabalho que propõe compreender a inserção dos Trans na sociedade brasileira, visando estabelecer a evolução dos marcos legais no país. Utiliza-se delineamento transversal, abordagem qualitativa de natureza descritiva, com coleta de dados secundários em material bibliográfico e documental (Sampieri, Callado, & Lucio, 2013). A análise demonstra que o despertar para o tema ocorre pela propositura do PL 122/06, que visa a alteração da Lei 7716/1989, caracterizadora de crimes resultantes de preconceito raciais, passando a abarcar os de discriminação ou preconceito e de identidade de gênero. Em 2011 cria-se a SDH/PR (MP 2216-37/2001), que integra o Conselho Nacional de Combate à Discriminação de Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais (Dec. 7388/2010). Esse Conselho estabelece 14 Resoluções voltadas à proteção da identidade de gênero dos Trans (Bento, 2014) (no tratamento oral e documental). Os Ministérios da Saúde (Port. 1820/2009), do Planejamento, Orçamento e Gestão (Port. 233/2010) e da Educação (Port. 1612/2011) asseguram o nome social aos servidores Trans e usuários dos serviços, levando protagonismo à Administração Pública. Em 2013 o PL 5002 assenta sobre o direito à identidade de gênero e altera a Lei 6015/1973, para assegurar que toda pessoa tenha direito ao reconhecimento e livre desenvolvimento, conforme a sua identidade de gênero. Surge em 2014 o PL 8032, com o intento de ampliar a proteção da Lei Maria da Penha (Lei 11340/2006) aos Trans. O resultado permite concluir que mesmo com o avanço de projetos normativos, os índices de violência e mortes no Brasil é crescente. Outro ponto de necessária observação é a premência de que tais projetos tornem-se normas efetivas, proporcionando maior segurança e regulamentação legal para o provimento de instrumentos ao combate da discriminação, salvaguardando a dignidade humana dessa minoria.



Saúde no campo: A organização do trabalho e a saúde dos professores que atuam em escolas do campo no interior paulista

Autores: Paulo Roberto Ribeiro Marinho, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho"- UNESP, Campus de Assis/SP; Maria Luiza Gava Schmidt, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho"- UNESP, Campus de Assis/ SP; Mário Sérgio Vasconcelos, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho"- UNESP, Campus de Assis/SP

Resumo: O trabalho do professor do campo na atualidade possui algumas peculiaridades se comparadas à atuação do docente em regiões de área urbana, de um modo geral ser professor pode ser considerado uma profissão de risco e com maior probabilidade de adoecimento, readaptações e afastamento. As precárias condições de trabalho, ritmo acelerado, falta de valorização, pouco prestígio social do magistério, dificuldades nas relações familiares dos alunos, assim como, a própria indisciplina dos alunos são alguns dos motivos que torna o contexto educacional dos mais exaustivos e suscetíveis a alteração na saúde do professor, e conseqüentemente dificulta o processo de afirmação da educação do campo. O presente estudo teve como objetivo verificar a organização do trabalho e aspectos relacionados à saúde de professores que atuam em escolas do campo no interior Paulista. Trata-se de um estudo descritivo, com abordagem quantitativa, realizado em duas escolas do campo do interior Paulista que ocorreu entre setembro e outubro de 2017. Participaram do estudo 20 professores de escolas do campo, que atenderam aos critérios de inclusão: ser professor e atuar em escolas do campo. Como instrumentos de coleta de dados, foram utilizados: Questionário sócio demográfico e Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), esta escala é composta por três fatores: condições de trabalho, organização do trabalho e as relações socioprofissionais, as respostas são obtidas através da escala tipo Likert, com pontuação variando de 1 a 5. Os resultados a partir do perfil sociodemográfico dos professores do campo são caracterizados pela maioria do sexo feminino (95%), com idade média de 41,5 anos, o tempo médio de atuação em escolas do campo foi de 8 anos, chama atenção o fato de (45%) dos professores relatarem algum tipo de problema de saúde, (30%) dos respondentes já se ausentaram da sala de aula por alguma patologia e (70%) relataram ter vindo trabalhar estando doente. Quanto à análise dos fatores da EACT, evidencia-se que a organização escolar ($\bar{X}=3,17$), condições de trabalho ($\bar{X}=2,34$) e às relações socioprofissionais ($\bar{X}=2,23$). Referente à organização escolar o resultado foi considerado crítico, ou seja, indicador de situação limite, potencializando o mal estar no trabalho e o risco de adoecimento. Concluímos que os fatores condições de trabalho e relações socioprofissionais aparecem como positivo na amostra estudada, mas se faz necessário mediante a análise das práticas da organização escolar no trabalho, novos estudos da saúde do trabalhador em contexto de escolas do campo.

Produção científica brasileira sobre assédio moral no trabalho entre os anos de 2006 e 2017

Autores: Patrícia Andréa Barbosa Machado, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre; Mayte Raya Amazarray, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Resumo: Este trabalho teve como objetivo analisar a produção científica acerca do tema assédio moral no trabalho. Para tanto, realizou-se uma revisão sistemática da literatura, utilizando o descritor 'assédio moral' para a busca dos estudos. A base de dados escolhida para esta análise foi a Scientific Electronic Library Online (SciELO) e os critérios de inclusão foram: período compreendido entre os anos de 2006 a 2017; país de publicação Brasil; idioma de publicação português; e presença do descritor no título, palavras-chave e/ou resumo. A busca inicial resultou em 22 artigos. O processo de seleção dos estudos envolveu leitura de títulos, resumos e textos. Após estas etapas, 20 trabalhos preencheram os critérios para inserção. Foram encontrados artigos nas áreas da Saúde, da Administração e do Direito. Entre os trabalhos analisados, foram identificados 16 estudos empíricos, cujos dados foram coletados mediante entrevistas, análise documental, estudo de caso, relato de experiência e história de vida. Também foram encontrados três ensaios teóricos e uma revisão da literatura. Parte dos estudos envolveu a percepção de determinadas classes de trabalhadores acerca do assédio moral no trabalho - professores,

bancários, assistentes sociais, profissionais da saúde e funcionários de fábricas de calçados. Um estudo apresentou os comportamentos de assédio vivenciados na trajetória de mulheres em cargos de gestão. Também foram encontrados dois artigos sobre o assédio moral sofrido por trabalhadores com lesão por esforço repetitivo (LER)/ Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT). O estudo de revisão sistemática tratou das semelhanças entre os conceitos etológico e psicológico do assédio moral no trabalho. Os ensaios teóricos, por sua vez, trouxeram propostas de análise do fenômeno através de uma perspectiva que destaca os novos modelos de gestão e refere o ambiente organizacional marcado pela pressão do desempenho quantitativo. Os trabalhos de natureza quantitativa utilizaram questionários e inquéritos anônimos para a coleta das informações. Um deles avaliou o desempenho da ferramenta Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) para detecção do assédio moral no trabalho e o outro identificou grupos com maior proporção de vítimas e de agressores para o assédio moral. O presente trabalho de revisão da literatura proporcionou o conhecimento da incipiente produção científica contemporânea sobre o assédio moral no trabalho no Brasil e evidenciou que, na maioria dos trabalhos, é apresentada a realidade da vítima, sem estudar o viés do agressor e/ou da organização. Sugerem-se novos estudos na área, com vistas ao esclarecimento das características e estratégias de combater o assédio moral no trabalho.

Campanha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual realizada no Instituto Federal de Goiás

Autores: Isabela Pimentel Lemos, Instituto Federal de Goiás; Bruna Borges Frazão, Instituto Federal de Goiás; Sandra Lúcia Gonçalves, Instituto Federal de Goiás

Resumo:

OBJETIVOS: Esse trabalho relata uma experiência realizada por uma equipe multiprofissional de servidores que atuaram na concepção, sistematização e realização da Campanha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Instituto Federal de Goiás. Teve como principal objetivo a definição de subsídios para a efetivação de uma política institucional permanente de prevenção e combate ao assédio moral e sexual. Além disso, buscou discutir as formas de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho; divulgar o assédio sexual como uma prática criminosa prevista em lei; coibir as práticas assediadoras; educar e instruir quanto ao tema; descrever os comportamentos caracterizados como assediadores; produzir material informativo sobre as temáticas; acolher as vítimas e orientá-las quanto às formas de ação. **METODOLOGIA:** A campanha nos 14 câmpus e na Reitoria do IFG foi realizada por um grupo de trabalho (instituído por Portaria) no formato de palestra e diálogo com a comunidade local, após discussões teórico-metodológicas. A comissão responsável elaborou o conteúdo que fomentou a produção dos folders e o formato didático da campanha. **RESULTADOS E DISCUSSÕES:** A realização da Campanha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no IFG atingiu os objetivos a que se propôs, sendo eles: visita em todos os câmpus e Reitoria com entrega de material informativo; esclarecimento sobre as atitudes que caracterizam o assédio moral e o sexual; explanação das consequências sofridas pela vítima; além de orientar sobre as condutas a serem adotadas caso sofra qualquer tipo de violência. Elaborou-se um Relatório Final destacando a experiência vivida em cada câmpus, reiterando-se a necessidade de consolidação de uma instância permanente composta por profissionais especializados em atuar com as vítimas de assédio e no combate ao mesmo. A discussão sobre a temática mostrou que a organização do trabalho é a forma preventiva mais eficiente no combate ao assédio moral, para a gestão das relações de trabalho e conseqüentemente para o não adoecimento do/a trabalhador/a. (CEARÁ, 2010). Possibilitou um canal de comunicação, um espaço de acolhimento das queixas e do sofrimento dos servidores, buscando-se construir ambientes de trabalho que valorizem e reconheçam os trabalhadores, que sejam menos hostis e que promovam relações salutaras e solidárias.



VIII CBPOT



Comunicações de pesquisa

Sessão 11 • Das 17h às 18h30min

Local: Sala 204

Síndrome de Burnout: Uma reflexão da saúde do trabalhador

Autores: Aline Santos Soares; Valéria Morais da Silveira Sousa

Resumo: Quando se faz referência ao mundo do trabalho é possível observar uma corrida acelerada na tentativa de acompanhamento dos novos processos produtivos, de aprimoramento e reciclagem dos conhecimentos, uma busca incessante para acompanhar as mudanças que surgem no cotidiano do trabalhador. As situações estressantes fazem parte do cotidiano do indivíduo e não há como se desprender delas, porém é necessário que os mesmos estejam atentos para casos em que as situações possam vir a comprometer o bem-estar. Porém o estresse não pode apenas ser visto como algo negativo, embora seja do conhecimento de muitos que o alto nível de estresse é maléfico à saúde e bem-estar do indivíduo. O desgaste pelo quais as pessoas são submetidas no ambiente de trabalho quer sejam nas relações estabelecidas, ou com o próprio ambiente, é um dos fatores que mais evidenciam doenças (FRANÇA e RODRIGUES, 2005). Uma delas é a Síndrome de Burnout que se apresenta no cenário do trabalho como um estado de intensificação de um quadro de estresse profissional. Esta síndrome ganhou ímpeto por intermédio dos estudos realizados por Freudenberberg (apud BENEVIDES-PEREIRA, 1980). Esta pesquisa consistiu em identificar a existência da Síndrome de Burnout em motoristas e cobradores de uma empresa de transporte coletivo na cidade de Campina Grande/PB. Para tanto, fundamentou-se em uma abordagem psicossocial, tendo em vista a contribuição dos fatores que circundam os profissionais em seu ambiente de trabalho como sendo agentes de contribuição para a instalação da Síndrome. A amostra da pesquisa foi composta de 27 profissionais, sendo 17 motoristas e 10 cobradores. Para a realização da coleta de dados foram utilizados os seguintes instrumentos: um questionário sócio-demográfico e o instrumento de medida padronizado denominado MBI (Maslach Burnout Inventory) que visa à identificação da existência ou não de Burnout. As respostas foram lançadas no banco de dados do SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows), para que posteriormente pudesse ser realizada a análise estatística dos dados. Os resultados obtidos apontaram para a inexistência da Síndrome de Burnout, entretanto verificou-se a necessidade de uma investigação mais aprofundada, considerando que não há como descartar a presença da Síndrome, visto que a categoria de motoristas e cobradores é cotidianamente vítima, em sua atividade profissional, de situações que contribuem diretamente para o desenvolvimento da Síndrome.

Adoecimento por estresse ocupacional: Trauma Secundário X Síndrome de Burnout

Autores: Patrícia Dalagasperina, Elisa Kern de Castro, Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Resumo: O Estresse Traumático Secundário (ETS) e a Síndrome de Burnout (SB) são considerados síndromes ocupacionais derivadas do estresse. Ambas atingem especialmente os profissionais cujas atividades de trabalho caracterizam-se pela tarefa de ajudar e de assistir pessoas em necessidades. Manifestam-se com frequência entre os trabalhadores que apresentam maior comprometimento e preocupação com a qualidade do trabalho que exercem. Com intuito de clarificar semelhanças e diferenças entre os diagnósticos, esse estudo investigou a relação entre Síndrome de Burnout e Estresse Traumático Secundário entre os profissionais da enfermagem, pautado no método quantitativo correlacional observacional. Participaram 383 profissionais, dos quais 257 são técnicos de enfermagem e 126 são enfermeiros que atuam em diferentes instituições de saúde do país. Para ter acesso aos dados, foram disponibilizados em uma página on-line, criada para essa investigação, os instrumentos - Questionário de Estresse Traumático Secundário (QETS), Questionário para a Avaliação da Síndrome de Burnout (CESQT) e o

Questionário de dados Sociodemográficos. A relação entre as dimensões do CESQT e a escala Trauma Secundário do QETS foi analisada por meio da correlação de Pearson. Constatou-se que as síndromes são similares, especialmente, pela relação entre o Desgaste Psíquico (CCESQT), com as subescalas Fadiga Emocional e Mudança de Crenças (QETS), o que indica que a sensação de desgaste é compartilhada entre ambas. Apesar das similaridades empíricas, entende-se por meio da teoria que as síndromes são constructos diferentes, tanto na forma de envolvimento com o trabalho e/ou o paciente, quanto na forma de manifestação dos sintomas. Na medida em que a SB se instala, o profissional apresenta falta de motivação para o trabalho e começa a manifestar atitudes de indiferença frente as pessoas atendidas. Já no ETS observa-se que o sofrimento deriva do uso em excesso da empatia, uma vez que quanto maior for o envolvimento do profissional com o paciente, maior será sua suscetibilidade ao ETS. Frente as similaridades e diferenças, sugere-se a possibilidade de que uma síndrome possa induzir o surgimento da outra, ou que os sintomas de ambas se manifestem simultaneamente, inferindo que o profissional que está mais vulnerável ao ETS, também estará mais vulnerável à SB. A clarificação das diferenças e similaridades entre as síndromes analisadas, pode facilitar a precisão de diagnósticos e servir como base para programas de intervenção.

Fatores psicossociais relacionados ao estresse em trabalhadores terceirizados: Uma revisão sistemática

Autores: Marina Bernardo Mandarini, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo; Marina Gregghi Sticca, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo

Resumo: O objetivo do trabalho foi avaliar e sistematizar os dados publicados em periódicos científicos acerca dos fatores de risco psicossocial que podem levar ao estresse em trabalhadores terceirizados. Foi realizada uma revisão sistemática a partir de buscas realizadas nas bases de dados SciELO, LILACS, Web of Science, PubMed, Scopus e PsycINFO. Foram definidos como critérios de inclusão relatos de pesquisa, revisões de literatura e artigos de comunicação breve que abordaram o estresse e fatores de risco psicossocial em trabalhadores terceirizados, publicados no período de 2002 a 2017 nas línguas inglesa, portuguesa ou espanhola. Foram selecionados 5 estudos brasileiros e 20 internacionais. A partir dos dados encontrados, foram criadas as seguintes categorias: relações sociais e liderança (80%), organização do trabalho e conteúdo das tarefas (72%), exigências no trabalho (48%) e interface trabalho-família (40%). A baixa qualidade da liderança, o reconhecimento e o salário insuficientes e a ausência de possibilidades de desenvolvimento foram os fatores de risco psicossocial mais frequentes. Outros fatores de risco também foram identificados: conflito trabalho-família, horários e ritmo de trabalho, ambiente e equipamentos, exigências emocionais, grau de influência, suporte social, relacionamento interpessoal, exigências quantitativas, insegurança no trabalho, número insuficiente de trabalhadores, conflito de papeis e rotatividade, e mudanças constantes no trabalho. Apesar de alguns fatores já terem sido identificados por outros pesquisadores em diferentes contextos, algumas características específicas da terceirização, como baixo salário, número reduzido de funcionários, trabalho em turnos e ausência de clareza sobre quem é responsável pelo trabalhador podem intensificar tais fatores, aumentando os riscos e seus efeitos adversos. Tendo em vista a aprovação do PL 4330/2004, que autoriza a terceirização para qualquer tipo de atividade, é essencial que se compreenda quais são os fatores de risco a que esses trabalhadores estão submetidos e suas possíveis consequências. A identificação dos fatores de risco psicossocial é essencial para a realização de estratégias de prevenção primária do estresse ocupacional, cujo objetivo é identificar e reduzir as fontes de estresse no trabalho, a fim de prevenir que esses fatores se transformem em um problema significativo para os funcionários e para a empresa. Futuros estudos podem focar na estruturação e implantação de tais estratégias.



Instrumento para Avaliação do Estresse Traumático Secundário

Autores: Patrícia Dalagasperina, Universidade Federal de Santa Catarina; Elisa Kern de Castro, Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Resumo: O conceito de Estresse Traumático Secundário (ETS) tem sido empregado para se referir a uma forma de adoecimento que resulta da exposição indireta a um evento potencialmente traumático. Está associado a condições laborais e a características de personalidade. A forma de uso da empatia dos profissionais da saúde durante os atendimentos, pode fazer com que eles desenvolvam os mesmos sintomas de estresse pós-traumático de seus pacientes que vivenciaram o trauma de forma direta. A literatura internacional vem apresentando um crescente número de investigações acerca do ETS em profissionais que fornecem algum tipo de cuidado. No entanto, o tema ainda não havia sido investigado no país. Frente ao exposto, a presente proposta visa divulgar o ETS entre profissionais brasileiros, partindo do estudo de validação de um questionário que mensura o processo do ETS por meio de quatro escalas: antecedentes, sintomatologia traumática, personalidade e consequências. Para tanto, este estudo examinou a estrutura fatorial da versão em português do Brasil, do Cuestionario de Estrés Traumático Secundario, elaborado na Espanha por Moreno-Jimenez e colaboradores em 2004, formado por quatro escalas, 14 subescalas e 63 itens. Participaram do estudo 633 profissionais da saúde, homens e mulheres, de diferentes regiões do país, com idades entre 18 e 68 anos e média de 40 horas de trabalho semanais. O acesso a estes profissionais foi realizado de forma online, inicialmente por conveniência, e após no formato "bola de neve". A pesquisa foi divulgada através de redes sociais e de correio eletrônico. No link de acesso, foram disponibilizados o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e os seguintes instrumentos: Questionário de Dados Sociodemográficos, Questionário de Estresse Traumático Secundário e o Post Traumatic Stress Disorder Checklist-Civilian Version (PCL-C). Para compreensão dos dados, empregou-se a Análise Fatorial Exploratória para identificar e a Análise Fatorial Confirmatória para confirmar a estrutura do modelo. A Análise Exploratória concluiu que as quatro escalas do questionário apresentaram boa aceitação conceitual e explicaram até 64,95% da variância e as subescalas explicaram 100% da variância do modelo. A consistência interna total do instrumento foi de 0,868, e das escalas variou entre 0,718 (Trauma Secundário) a 0,834 (Consequências), consideradas de moderadas a altas, o que indica que os itens apresentaram respostas coerentes no contexto onde estavam inseridos. Tal resultado propõe um modelo estrutural do instrumento muito semelhante a estrutura do questionário original, o que permite a validação do instrumento para o uso no Brasil com profissionais da saúde.

Avaliação do estresse ocupacional em policiais rodoviários federais no município de Campo Grande/MS

Autores: Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, Universidade Católica Dom Bosco; Fernando Faleiros de Oliveira, Universidade Católica Dom Bosco; João Massuda Júnior, Universidade Católica Dom Bosco; Vanusa Meneghel, Universidade Católica Dom Bosco; Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes, Universidade Católica Dom Bosco; Alessandra Laudelino Neto, Universidade Católica Dom Bosco

Resumo:

Introdução: A atuação dos Policiais Rodoviários Federais é permeada por intensa rotina de fiscalizações, combate ostensivo a criminalidade, suporte aos usuários de rodovias federais e desenvolvimento de projetos interinstitucionais. O acúmulo de funções tem feito com que estejam expostos a diversos riscos (i.e. agressão física e verbal, desgaste emocional e condições laborais insalubres). Esta exposição a elementos estressores no ambiente de trabalho e fora dele, simultaneamente, e sem suporte adequado, causa tensão e desgaste, podendo repercutir negativamente na saúde física (i.e. hipertensão arterial, úlcera gastroduodenal, obesidade, dentre outras) e mental (i.e. estresse relacionado ao trabalho, sofrimento psíquico e Síndrome de Burnout). **Objetivo:** Avaliar os níveis de estresse ocupacional em Policiais Rodoviários Federais. **Método:** Trata-se de uma pesquisa exploratório-descritiva, de corte transversal. A amostra foi composta por 106 policiais participantes do programa Patrulha da Saúde nos meses de Agosto e Setembro de 2017. Foi aplicada a Escala de Estresse Ocupacional traduzida e validada para uso no Brasil por

Guimarães (2012). Resultados: A análise dos dados coletados indicou os seguintes níveis de estresse dos participantes: 26,4% não significativo; 41,5% baixo; 25,5% moderado; 5,7% severo; e, 0,9% potencialmente perigoso. Outros relatos importantes da avaliação dos trabalhadores apontaram que: 21,7% perceberam as condições de trabalho como desagradáveis ou inseguras; 32,1% relataram que às vezes tem seu bom desempenho reconhecido ou recompensado; 11,3% sentiram que o trabalho afeta negativamente seu bem estar físico e/ou emocional; e, 7,5% apontaram ter excesso de trabalho e/ou prazos pouco razoáveis para demandas de seu serviço. Discussão: O estresse ocupacional geralmente ocorre quando o indivíduo não consegue atender às demandas solicitadas por seu trabalho, causando sofrimento psíquico, mal-estar, mudanças de comportamento, distúrbios do sono e sentimentos negativos. No caso em tela, apesar de grande parte dos trabalhadores apresentar nível de estresse não significativo ou baixo (67,9%), é notável que muitos deles tem enfrentado dificuldades para lidar com o excesso de trabalho e a constante rotina de enfrentamento e situações de risco. Evidenciou-se que as condições de trabalho refletem a periculosidade da atividade policial, o excesso de trabalho e o reconhecimento do impacto da atividade profissional sob a saúde física destes trabalhadores. Este cenário reafirma a necessidade de intervenções com foco na saúde física e mental dos trabalhadores, por meio de apoio profissional competente, destacando a importância das parcerias entre instituições de ensino e organizações públicas e privadas na tarefa de promover a saúde, segurança e bem estar no trabalho.



Sessão 12 • Das 17h às 18h30min

Local: Sala 205

Retorno ao ambiente laboral: O olhar do trabalhador

Autores: Sarajane de Fátima Lima de Oliveira, Centro Universitário da Serra Gaúcha - FSG; Greice Bernardi, Centro Universitário da Serra Gaúcha - FSG

Resumo: As novas transformações do mercado de trabalho fazem com que organizações passem cada vez mais a depender das pessoas que nela trabalham. Por consequência, a saúde do trabalhador, pode estar sendo prejudicada. Desta forma, o afastamento pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) vem sendo uma das causas de absenteísmo dentro das instituições. No entanto, se faz necessário compreender como ocorre o processo de reinserção do profissional após o afastamento pelo INSS. Considerando estes aspectos, este estudo teve como objetivo identificar qual a percepção dos funcionários após afastamento pelo INSS, quanto a reinserção no ambiente laboral em uma instituição hospitalar. Trata-se de uma pesquisa exploratória e como procedimentos de coleta de dados o estudo de caso, bem como teve uma abordagem qualitativa. A aplicação da pesquisa se deu por meio de entrevista semiestruturada, contemplando 25 perguntas, as quais abordaram questionamentos referentes ao perfil dos participantes e aspectos relacionados diretamente ao objeto de estudo. A amostra não probabilística por conveniência configura-se nos dez colaboradores que ausentaram-se do trabalho, via afastamento pelo INSS e, nos últimos seis meses, retornaram ao trabalho. Este estudo permitiu exercitar a escuta e a empatia, bem como o aprofundamento para a compreensão de suas necessidades, angústias, medos, etc. A partir disso, por meio da análise da conteúdo, cinco categorias se destacaram, sendo elas: Preparação para o afastamento; Acolhimento no momento de reinserção no ambiente de trabalho; Atividades profissionais exercidas pré e pós reinserção; Percepção do relacionamento gestão/equipe após reinserção e, Intervenções da psicologia organizacional no processo de reinserção profissional. Perante as situações levantadas foi possível idealizar uma importante contribuição da Psicologia Organizacional e do Trabalho para a criação de estratégias de enfrentamento destas situações, bem como perante situações de mudanças e perdas significativas no trabalho, proporcionando ao trabalhador um espaço de escuta e promovendo uma atenção especial e cuidado com os profissionais, além de fortalecer o vínculo afetivo entre os colegas. Os resultados obtidos podem favorecer a produção de pesquisas futuras, tanto com o objetivo de replicar o estudo, envolvendo populações de outras organizações hospitalares, bem como de populações de organizações de outros segmentos. No sentido de alcançar outras expectativas, sugere-se ainda um estudo que possa levantar informações relativas às intervenções da psicologia organizacional e do trabalho, com relação ao retorno do profissional ao ambiente laboral em diversas instituições da área da saúde, e desta forma, visar o bem-estar e a qualidade de vida desses profissionais.

"Eu não tenho direito de me desanimar": As vivências de trabalho de executivos nas indústrias alimentícias do Vale do Caí

Autores: Carmem Regina Giongo, Fernanda Lottermann, Universidade Feevale

Resumo: O trabalho se faz essencial para o desenvolvimento da subjetividade humana, assim, as relações estabelecidas com e dentro do ambiente de trabalho são aspectos fundamentais para a manutenção da saúde psíquica do trabalhador. Diante disso, este estudo tem como objetivo a análise das vivências de trabalho dos executivos da indústria de alimentos, bem como suas experiências de prazer, de sofrimento, as estratégias defensivas utilizadas e as relações que se estabelecem com os demais trabalhadores. Esta pesquisa tem caráter qualitativo exploratório e se realizou através de uma entrevista focalizada e da aplicação um questionário com oito executivos da região do Vale do Caí. Esses profissionais, por sua vez, exercem uma função que tem como característica principal a autonomia, a tomada de decisão e a gestão de processos e pessoas. Os dados coletados foram analisados através da análise de conteúdo. Os resultados demonstraram que a organização do trabalho em que se inserem os executivos da indústria alimentícia, proporcionam tanto experiências de prazer como de sofrimento. No entanto, atenta-se para fatores de risco à saúde dos trabalhadores como a pressão pela qualidade e o

aumento do ritmo, agravados pela situação econômica do país, bem como a imposição organizacional de que estes profissionais se responsabilizem individualmente tanto pelos resultados alcançados como pela qualidade das relações de trabalho com as equipes. Essa situação se agrava quando esse trabalhador se depara com a necessidade de calar seus próprios sentimentos em prol da manutenção do discurso institucional e da própria função. Nesse sentido, conclui-se que a organização do trabalho nas indústrias do setor alimentício, além de negligenciar os cuidados à saúde mental dos executivos, promove modos de ser mecanicistas e pautados no acúmulo de lucro, disseminando a precarização das relações sociais e agravando os riscos à integridade do trabalhador. Diante da carência de estudos sobre o tema sugerem-se novas investigações.

A mobilização subjetiva do trabalhador voluntário em uma instituição de princípios humanistas

Autores: Daniela Tavares Ferreira de Assis, PUC-GO; Kátia Barbosa Macêdo, PUC-GO

Resumo: Atualmente o crescimento do terceiro setor, tem chamado atenção de autores de diversas áreas de pesquisa, nesse contexto, há pessoas que buscam outros espaços para a atuação, como o trabalho voluntário. O trabalho voluntário nas instituições filantrópicas tem sido marcado por um contexto de intensificação e flexibilização nos últimos anos. O exercício dessas práticas sociais, faz crescer movimentos que podem suprir as necessidades do trabalho, logo é um modo que permite a construção da subjetividade e a formação da sua identidade. Esta pesquisa teve como objetivo discutir e apresentar dados sobre os indicadores das vivências dos trabalhadores em uma Instituição Filantrópica de princípios humanistas, com voluntários que fazem acolhimento e atendimento de dependentes químicos. Como enfoque teórico e metodológico utilizou-se a clínica psicodinâmica do trabalho, que acercou o trabalho voluntário partindo do pressuposto da organização do trabalho para a constituição psíquica do indivíduo e sua mobilização subjetiva. Assim, analisou-se as vivências de prazer e sofrimento e as estratégias defensivas destes trabalhadores a partir das entrevistas realizadas, discutindo suas causas e consequências no ambiente de trabalho. Foram realizadas duas sessões de discussões coletivas com seis participantes, a partir de questões norteadoras sobre as categorias da psicodinâmica e clínica do trabalho. Foi possível perceber a falta de reconhecimento do trabalho como indicador de sofrimento, a autonomia e liberdade como indicadores de vivências de prazer e estratégias defensivas como o uso da inteligência. Resultados das análises em relação aos sentidos do trabalho apontam que os valores pessoais e a motivação são fatores identificados como indicadores favoráveis ao desempenho do trabalho voluntário. Outras análises indicam a identidade do trabalhador, o perfil e as motivações deste trabalhador frente à organização do trabalho e suas condições oferecidas aos que se dispõe de algumas horas semanais para ajudar o próximo. Conclui-se que o trabalho voluntário por estes trabalhadores nesta instituição, ressignifica o sofrimento advindo da ausência de reconhecimento da sociedade. A intervenção clínica contribuiu principalmente no sentido dos voluntários se despertarem para a importância que o trabalho deles tem na vida das pessoas.

A mobilização subjetiva do trabalhador frente à inserção de tecnologias na organização do trabalho

Autores: Carolina Martins dos Santos, PUC-GO; Kátia Barbosa Macêdo, PUC-GO

Resumo:

Introdução: a mobilização subjetiva do trabalhador (vivências de prazer e sofrimento, estratégias de defesa, cooperação inteligência prática) é denominada como segunda categoria de análise da Psicodinâmica do trabalho. A mobilização coletiva implica na redução ou eliminação do sofrimento e na mudança da situação de trabalho, em que o grupo compartilha o sofrimento e encontra, em conjunto, soluções para lidar com as situações desmotivadoras. A mobilização subjetiva, requisitada na busca da solução, abrange a esfera afetiva, a cognitiva e também o corpo. Na tentativa de preencher a



distância entre o prescrito e o real, os trabalhadores constroem um saber prático, desenvolvido no exercício da atividade. Quanto à mobilização subjetiva diante da implantação de novas tecnologias, fez-se a seguinte pergunta aos participantes: "A implantação de novas tecnologias pode gerar estresse, ansiedade ou fadiga?" Objetivo: O objetivo foi investigar mobilização subjetiva de um grupo de trabalhadores em relação à inserção de tecnologias na organização do trabalho. Método: A metodologia utilizada fundamenta-se na clínica psicodinâmica do trabalho. Para coleta e análise dos dados utilizaram-se as técnicas: análise documental, entrevistas individuais e espaço de discussão coletiva. Discussão/Resultados: A análise revela mais fatores de sofrimento do que de prazer no contexto de trabalho estudado. A falta de lugar para a subjetividade no trabalho limita a mobilização subjetiva dos trabalhadores. A liberdade e a autonomia são recursos apontados pelos trabalhadores quanto à inserção de novas tecnologias, mas ambas apresentam efeitos da sobrecarga no trabalho, desconfiança, individualismo e falta de cooperação. A cooperação passa por uma mobilização, que deve ser considerada como contribuição específica e insubstituível dos trabalhadores na gestão da organização do trabalho. As estratégias defensivas utilizadas pelo grupo não contribuem para a cooperação. Vivências de sofrimento também são reveladas pela falta de treinamento para realizar as atividades informatizadas na organização do trabalho. Assim, tanto os trabalhadores efetivos como os novos aprendem os sistemas informatizados na prática diária das atividades. Também existe a vivência de sofrimento pela sensação de medo de retaliações e ansiedade, em que as pessoas não têm oportunidade de falar sobre suas dificuldades e que envolve as pessoas mais comprometidas com a instituição. Os resultados apontaram sobrecarga de trabalho demandado pela nova organização de trabalho onde a tecnologia é inserida e questionamentos quanto à normatização e ao discurso ser diferente da prática. Percebeu-se a necessidade de discutir a respeito da inserção de tecnologias na organização antes, durante e depois da implantação.

Inter-relação entre saúde mental e sofrimento no contexto prisional: Qual o lugar do sujeito?

Autora: Maria Aparecida de Sousa Menegassi, Secretaria de Estado de Educação - SEE e Universidade Católica de Brasília - UCB

Resumo: A presente pesquisa é mista exploratória (abrangendo aspectos qualitativos e quantitativos) e buscou analisar a (auto) percepção, expressões e reflexões na vivência de sofrimento/prazer dos Agentes de Atividades Penitenciárias, num contexto de um presídio masculino situado no Distrito Federal, bem como identificar os estilos de funcionamento organizacional praticados neste presídio, de forma a verificar se há vivências de sofrimento/prazer no cotidiano profissional. A pesquisa foi realizada no segundo semestre de 2016, em um dos espaços da instituição prisional, em uma sala própria para realização de treinamentos. Os participantes eram treze agentes (sendo doze do gênero masculino e uma do gênero feminino), sendo onze pertencente ao expediente (denominados por Agentes de Atividades Penitenciárias Expediente - AAPE) e dois plantonistas (denominados Agentes de Atividades Penitenciária Plantonista - AAPP), idades diversas. Assim, compreendem um número expressivo de pessoas participantes. Como instrumentos, foram aplicados o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA, o qual avalia as inter-relações entre trabalho e riscos de adoecimento; e a Escala de Estilo de Funcionamento Organizacional - EEFO, cuja função é avaliar as formas de sentir, pensar e agir compartilhadas nas organizações. Para subsidiar a pesquisa no sentido de acolhimento da subjetividade dos participantes, aplicou-se um breve questionário contendo três perguntas abertas, para que impressões fossem abordadas livremente. A partir dos dados fornecidos e analisados, constatou-se que o cenário laboral destes trabalhadores não lhes fornece condições adequadas ao funcionamento de suas atividades, o que compromete a saúde de suas vidas psíquicas, bem como o sofrimento e prazer de seus corpos. Constatou-se, desse modo, uma mescla de níveis críticos e graves que, a curto, médio e longo prazos imprimem um sofrimento superlativo a este trabalhador, o que exige, cada vez mais, que seus recursos internos sejam potencializados para serem usados como meio de ajuste criativo ao sofrimento. Essas informações denotam, portanto, a gravidade e, sobretudo, a insalubridade cotidianas nesta instituição penal.

Sessão 13 • Das 17h às 18h30min**Local:** Sala 206**Satisfação no trabalho de servidores de segurança pública****Autores:** Alessandra Matos, IFB - Campus Taguatinga; Lana Montezano - PPGA/UnB e IFB - Campus Brasília

Resumo: O estudo objetivou identificar o grau de satisfação no trabalho de servidores de instituições de Segurança Pública no DF, segundo as dimensões do modelo de Siqueira (2008), bem como investigar os principais motivos que levam à satisfação destes profissionais, e sugestões do que pode ser feito para aumentar sua satisfação no contexto laboral. Buscou-se suprir lacunas quanto à necessidade de investigações a respeito da compreensão da satisfação no trabalho de profissionais de segurança pública (Jo, et al., 2015; Almeida, et al., 2016). A pesquisa é teórico-empírica, de natureza descritiva e com recorte transversal. Foi utilizada abordagem mista, coletando dados com survey eletrônico (perguntas fechadas e abertas), aplicado à 99 respondentes voluntários em participar da pesquisa. Os dados foram analisados com uso de estatística descritiva e análise de conteúdo. Os resultados quantitativos, de acordo com as dimensões propostas por Siqueira (2008), apontam que apenas uma dimensão em que há satisfação no que diz respeito aos colegas ($M=5,1$; $DV=1,07$). Nas dimensões relacionadas a chefia e natureza do trabalho foi constada indiferença quanto à satisfação. Já as dimensões de salário e promoções foram constadas a insatisfação destes profissionais. O estudo corrobora os resultados encontrados por Almeida, et al. (2016). Constatou-se que os profissionais possuem maior nível de concordância com a sua própria satisfação no trabalho (57,6%), enquanto percebem que os seus colegas não possuem satisfação (52,6%). Os profissionais percebem que as organizações que trabalham não se preocupam com a satisfação dos servidores (78,7%). O principal motivo que leva a satisfação no trabalho destes profissionais está relacionado ao orgulho com a profissão que exercem e a remuneração. E ainda, os profissionais reforçam a necessidade de melhorias nas organizações que trabalham para aumento da sua satisfação, principalmente relacionado ao aperfeiçoamento do plano de carreira e aperfeiçoamento das condições de trabalho com suporte para o bom desempenho profissional. A limitação da pesquisa refere-se ao tamanho da amostra, em função da dificuldade de obter voluntários em participar. A pesquisa contribuiu com a identificação do grau e motivos específicos da satisfação destes profissionais, bem como sugestões de melhorias para aumento da satisfação do profissional. Recomenda-se novas pesquisas sobre a temática no mesmo contexto, com aumento da amostra da pesquisa, bem como avaliações quanto à implantação das sugestões de melhorias para aumento da satisfação no trabalho por profissionais de segurança, o que pode gerar aumento na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Diseño del trabajo y satisfacción laboral según sectores**Autores:** Elena Maria Hidalgo Jiménez, Universidad Autónoma de Madrid; Manuel Fernández Ríos, Universidad Autónoma de Madrid; Gonzalo Raúl Ramirez Vielma, Universidad de Concepción

Resumo: La investigación que se plantea se centra en el diseño del trabajo, considerando la transcendencia de la actividad laboral en la vida de las personas. El trabajo es el eje central de la vida cotidiana, presentando una interacción dinámica entre la persona que trabaja y el mundo laboral. Este dinamismo es el que ha determinado la elección de las variables objeto de este estudio, es decir, cómo el diseño del trabajo se relaciona con aspectos tan relevantes para el trabajador como la satisfacción con la actividad que realiza y cómo las distintas características del trabajo pueden favorecer o disminuir la satisfacción laboral del trabajador. Su formulación pretende dar respuestas acerca de cómo mejorar las condiciones laborales, concretamente del diseño del trabajo, para así favorecer el bienestar de los trabajadores. Lo anterior adquiere máxima relevancia en el contexto actual, protagonizado por diferentes y profundos cambios, que están dando cuenta de ciertos efectos sobre la actividad y el funcionamiento de las organizaciones formales y estas circunstancias están propiciando consecuencias para los trabajadores, tales como mayores niveles de estrés, insatisfacción, abandono, burnout, etc. Esta investigación se centra en modelos expandidos del diseño del trabajo, incluyendo los aspectos



motivacionales sociales y contextuales del diseño del trabajo, permitiendo obtener una visión más amplia de la problemática planteada y aportando conocimiento de los aspectos sociales y contextuales que han sido menos estudiados. El objetivo del estudio es aportar evidencia empírica acerca de la asociación entre dichas características y la satisfacción laboral tanto a nivel global como por sectores de actividad, considerando que no son homogéneos. Para ello, se llevó a cabo un diseño de investigación correlacional causal en una muestra de 406 trabajadores agrupados en cuatro sectores, utilizando el WDQ para medir el DT y el JDI para Satisfacción laboral, los análisis realizados fueron correlaciones bivariadas y regresiones lineales múltiples. Los resultados obtenidos nos permitieron conocer aquellas características que están relacionadas, y las que mejor explican, las distintas facetas de SL a nivel global y por los sectores considerados. Como conclusión conocer qué características del trabajo explican mejor cada dimensión de satisfacción laboral permite establecer posibles aplicaciones prácticas más ajustadas a la realidad del trabajador en las nuevas organizaciones.

Comprometimento, estresse e satisfação com a vida de profissionais da saúde

Autores: Fabiola Dalprat Teixeira, Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC CAMPINAS); Helena Bazanelli Prebianchi, Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC CAMPINAS)

Resumo: O trabalho faz parte da identidade pessoal e social do indivíduo, afetando seu estado psicológico e sua interação com as pessoas, determinando relações e vínculos em diferentes níveis emocionais. A pesquisa com delineamento quantitativo, transversal e correlacional, objetivou identificar, descrever e analisar as relações entre Comprometimento, Estresse e Satisfação com a Vida. Os participantes foram 120 profissionais da saúde que prestam assistência a pacientes pediátricos pós cirúrgicos, em um hospital universitário. Foram aplicados individualmente os instrumentos: Ficha de Dados Sociodemográficos; Escalas de Comprometimento (ECO, ECOC e ECON) de Siqueira (1995, 2000); Escala de Estresse Percebido (PSS) de Reis (2010); Escala de Satisfação com a Vida (ESV) de Gouveia (2005). Para tabulação e análise dos dados foram utilizados planilha excel e o software SPSS. A média de idade dos participantes foi de 36,6 anos, sendo 90,8% deles do sexo feminino e a maior parte, casado, corroborando outros estudos da área. 61,7 % dos participantes trabalham há mais de 4 anos na instituição, indicando baixo turnover e divergindo da literatura existente. Os participantes apresentaram alto nível de comprometimento organizacional geral e afetivo; nível mediano de comprometimento normativo; baixo nível de comprometimento calculativo, e elevada satisfação com a vida, corroborando outras pesquisas. O baixo nível de estresse percebido, apresentado pelos participantes, é divergente dos resultados obtidos por outros pesquisadores do tema. O comprometimento apresentou correlação positiva com a satisfação com a vida, negativa com o estresse percebido, e houve correlação negativa entre satisfação com a vida e estresse percebido, resultados estes não encontrados em outros estudos. Foram identificados diferentes níveis de comprometimento, estresse percebido e satisfação com a vida entre as classes profissionais, e correlação negativa entre idade e comprometimento calculativo. Constataram-se variâncias significativas quanto ao estado civil e à escolaridade no comprometimento normativo, e ainda, as variáveis escolaridade, comprometimento afetivo, calculativo, normativo, e o estresse percebido juntas explicaram 33,5% da Satisfação com a Vida. Discute-se como o estudo, inédito na área, fornece subsídios para o aprimoramento da gestão de pessoas nas organizações de saúde com conseqüente impacto sobre as práticas assistenciais.

Bem - estar no trabalho: Estudo com gestores de organizações públicas e privadas

Autores: Ravena Moura Rocha Cardoso dos Santos, Universidade Federal do Vale do São Francisco; Shirley Macêdo Vieira de Melo, Universidade Federal do Vale do São Francisco

Resumo: Este estudo teve por objetivo investigar o bem-estar no trabalho entre gestores de organizações públicas e privadas do Vale do São Francisco. Especificamente, buscou-se comparar o bem-estar no trabalho entre esses gestores; identificar fatores potencializadores do bem-estar; conhecer o nível de expressividade/realização no trabalho; e analisar os afetos positivos e negativos relacionados ao trabalho. Tratou-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, de caráter quali-quantitativo e utilizou-se a Escala de Bem-estar no Trabalho (EBET), além de uma entrevista semiestruturada. Os dados foram coletados nas dependências das próprias organizações, em salas apropriadas, livres de ruídos e intervenção, para facilitar a coleta individual com cada sujeito. Participaram da pesquisa um total de doze gestores, de ambos os sexos, independente de área de atuação, sendo seis gestores de cada categoria organizacional (pública ou privada). No que se refere à análise, para os dados quantitativos considerou-se a média obtida em cada fator analisado (afetos negativos, afetos positivos e realização) para cada gestor, como também a média obtida no conjunto de gestores para cada categoria organizacional. Já para os dados qualitativos, lançou-se mão da análise de conteúdo de Bardin. Os resultados da EBET revelam que, independente de serem gestores de organizações públicas ou privadas, a realização aparece como fator mais alto do que os afetos positivos, que estão muito próximos aos negativos, e que a mesma está relacionada com a satisfação com o trabalho para gestores de ambos os grupos, em sua maioria, embora existam entraves, conflitos de equipe, dificuldades e frustrações. Os resultados qualitativos apontaram que alguns fatores mostram-se favorecedores do bem-estar para gestores de organizações públicas como: a experiência com gestão e conhecimento da organização, além de sua atuação possibilitar uma forma de contribuir com o setor dentro da instituição e ajudar a comunidade. Já com relação a gestores de organizações privadas, a questão da identificação com a área, ter facilidade de assumir a liderança, liberdade para algumas decisões na empresa e autonomia no setor, são fatores potencializadores do bem-estar. Conclui-se que principalmente, o fator expressividade/ realização no trabalho configurou-se como mais potencializado e, através da entrevista, compreendeu-se que ele está diretamente ligado a satisfação, mesmo existindo aspectos negativos no trabalho.

Avaliação da felicidade na Polícia Militar

Autores: Juliany Gonçalves Guimarães; Yasmim di Moura Grego, PUC Goiás; Ivone Félix de Sousa, PUC Goiás

Resumo: A Psicologia Positiva é o estudo científico das forças que permitem aos indivíduos e comunidades a prosperar. Esta ciência está fundamentada na crença de que as pessoas querem levar uma vida significativa e satisfatória, para cultivar o que há de melhor dentro delas mesmas e melhorar suas experiências de vida. Ela surgiu após o início de um movimento, há aproximadamente duas décadas, no qual um grupo de psicólogos pesquisadores se movimentou para estudar o que faz a vida valer a pena. Este artigo tem como objetivo investigar um dos princípios da psicologia positiva em uma instituição militar. O estudo foi realizado com 361 policiais matriculados nos cursos da APM da Polícia Militar do Estado de Goiás. Os policiais são integrantes de Batalhões de Goiânia e uma minoria destes (3%) da PM de outros estados. Os cargos dos policiais eram cabos, sargentos, sub-tenentes e tenentes. A média de idade dos policiais militares foi de 40 anos. Foi utilizada a segunda "Escala de Felicidade Subjetiva", validada por Spagnoli, Caetano e Silva (2010). A coleta foi realizada de forma coletiva, a partir de questionários subjetivos que foram respondidos individualmente em aplicação coletiva. Os dados foram analisados pelo SPSS. A partir da análise dos dados foi observado que apesar de todo o contexto ambiental desfavorável e falta de apoio da sociedade, a imensa maioria dos policiais avaliados podem ser considerados felizes (86,2%). As variáveis religião e o estado civil foram preditores da felicidade subjetiva dos policiais. Pode-se concluir, que os policiais militares que possuem religião são felizes, sendo que destes, os que apresentam maiores níveis de felicidade são os católicos e os protestantes, seguidos pelos espíritas e



VIII CBPOT

Comunicações de pesquisa

ficando piores classificados os de "outras religiões". Isto mostra que a religião funciona como rede de apoio para as pessoas. Tomados em conjunto, esses dados levam ao questionamento das hipóteses que os policiais militares são todos infelizes em seu contexto de trabalho.

Sessão 14 • Das 17h às 18h30min**Local:** Sala 207***Trabalho na atualidade: Um olhar para as circunstâncias do trabalho geradoras de fragilidade*****Autores:** Raquel Pereira Belo, Universidade Federal do Piauí; Wesley Rodrigues da Costa, Universidade Federal do Piauí

Resumo: A pesquisa buscou investigar o quanto as condições de trabalho indicam desgaste mental na categoria profissional docente na cidade de Parnaíba-PI. De acordo com Lipp (2017), o estresse trata-se de um estado de desequilíbrio interno do organismo mediante as situações ameaçadoras, as quais demandam utilização de recursos psicobiológicos para seu enfrentamento. O estudo foi composto por 22 professores do ensino fundamental e médio distribuídos por cinco instituições públicas de ensino. Foi escolhida a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho - EVENT, que tem por objetivo avaliar o quanto as circunstâncias do cotidiano do trabalho indicam certo desgaste mental dos trabalhadores. O estudo seguiu as normas e procedimentos éticos conforme a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. A análise dos resultados foi realizada de acordo com as indicações de Sisto, Baptista, Noronha e Santos (2007): iniciada consultando as pontuações e percentis para os Fatores 1 (Clima e Funcionamento organizacional), 2 (Pressão no trabalho) e 3 (Infra-estrutura e rotina) e Estresse geral para o Grupo Profissional 1, no qual se encontra a categoria profissional docente. De acordo com a classificação fornecida por parte dos autores, as dimensões de estresse podem ser: Inferior; Médio Inferior; Médio; Médio Superior; Superior. Os participantes ficaram assim caracterizados: faixa etária entre 24 e 50 anos, maioria do sexo feminino, atuação na profissão em uma média de tempo entre 02 e 25 anos, tempo médio na organização entre 8 meses e 17 anos, quantidade de alunos na sala de aula entre 20 e 35 alunos; carga horária semanal entre 20 e 40 horas. As classificações em Estresse geral dos professores entrevistados pontuaram como Inferior (13 professores), Médio Inferior (3 professores), Médio (1 professor) e Médio Superior (5 professores). Os resultados demonstram que os profissionais obtiveram pontuação baixa nos indicadores de vulnerabilidade ao estresse, o que sugere que os colaboradores têm lidado de forma adaptativa às experiências estressantes do cotidiano, vivenciando um reequilíbrio mesmo diante dos eventos estressores presentes no contexto de trabalho. A relevância em se realizar estudos acerca do estresse no trabalho docente se justifica em face da necessidade de se conhecer a realidade vivida o que possibilita a elaboração de propostas de intervenção de forma a garantir melhores condições de trabalho e promover estratégias de planejamento na dinâmica laboral que visem à saúde mental. Os resultados obtidos contribuem com a literatura da área, mas novas pesquisas são necessárias para elevar o conhecimento da temática.

Trabalho informal: O impacto das condições de trabalho sobre a saúde mental dos mototaxistas da cidade de Parnaíba-PI**Autores:** Raquel Pereira Belo, Universidade Federal do Piauí; Anísia Sousa Pereira Neta, Universidade Federal do Piauí; Flávio Henrique Mendonça do Nascimento, Universidade Federal do Piauí; Mayara dos Santos Sales, Universidade Federal do Piauí

Resumo: O presente estudo objetivou conhecer a influência do Trabalho Informal na saúde mental dos Mototaxistas, observando aspectos biopsicossociais das condições de trabalho. Trata-se de uma pesquisa, qualitativa, sob à luz da abordagem Epidemiológica que contou com 21 participantes Mototaxistas, maiores de 18 anos, que foram entrevistados em seu local de trabalho. Foi utilizado um roteiro de entrevista semi-estruturada composta por uma pergunta disparadora referente à temática. Os dados foram analisados pelo software IRAMUTEQ por possibilitar diferentes tipos de análise de dados textuais. Os resultados apontaram na Classificação Hierárquica Descendente um percentual de 91,23% dos seguimentos de textos, mostrando-se satisfatória. O corpus textual dividiu-se em 7 Classes, que indicaram os efeitos da atividade informal como Mototaxista em diferentes âmbitos. Ficou evidenciado o impacto na saúde física, psíquica e



social, visto que os trabalhadores se submetem a uma alta carga horária de trabalho - mais de 45 horas semanais; em sua rotina de trabalho convivem com os riscos de acidente no trânsito, estresse, insegurança, exposição ao sol e chuva, além do perigo de assalto. Todos estes elementos foram apresentados como justificativa para a atividade ser considerada como perigosa. Entretanto, apesar dos riscos os entrevistados avaliaram sua ocupação como boa, pois além da flexibilidade nos horários, ao que diz respeito à renda financeira, alcançam durante o mês o equivalente a mais que 01 salário mínimo. Em relação às estratégias de proteção, a maioria informou que faz uso de capacete, camisa manga comprida, protetor solar, sapato e óculos escuros. A Classificação Brasileira de Ocupação descreve alguns dos perigos inerentes à esta profissão, como trabalhar a céu aberto e sem supervisão, inalar gases de combustão de veículos e expor-se a estresse devido ao trânsito (CBO, 2015). Silva, Oliveira e Fontana (2011) também salientam que a função de mototaxista apresenta más condições laborais, com longas jornadas de trabalho que contribuem para o cansaço físico e mental, além de maior exposição a acidentes de trânsito em função do cansaço que diminui os reflexos e atenção exigidos no trânsito. Diante do exposto conclui-se que a atividade Mototaxista é uma ocupação perigosa para a saúde dos trabalhadores, devido à precariedade no exercício da função, alta carga horária de trabalho e maior vulnerabilidade a estresse. Assim, os resultados deste estudo contribuem para o conhecimento na área, pois aponta os múltiplos fatores que influenciam no processo saúde/doença e podem também favorecer a promoção de estratégias de prevenção relacionada aos riscos ocupacionais.

Riscos Ocupacionais: Seus efeitos na saúde mental dos trabalhadores frentistas da cidade de Parnaíba-PI

Autores: Raquel Pereira Belo, Universidade Federal do Piauí; Flávio Henrique Mendonça do Nascimento, Universidade Federal do Piauí; Mayara dos Santos Sales, Universidade Federal do Piauí; Anísia Sousa Pereira Neta, Universidade Federal do Piauí

Resumo: O presente estudo teve como objetivo estudar os Riscos Ocupacionais em frentistas na cidade de Parnaíba-PI de forma a conhecer as condições gerais de trabalho destes profissionais e o quanto estas têm interferência em sua Saúde Mental, tema que foi abordado na presente pesquisa à luz da perspectiva do Estresse - abordagem em Saúde Mental e Trabalho. Segundo Lipp (2017), o estresse trata-se de um estado de desequilíbrio interno do organismo mediante as situações ameaçadoras, as quais demandam utilização de recursos psicobiológicos para seu enfrentamento. Para tanto, contou com um total de 20 participantes, todos acima de 18 anos que responderam a um roteiro de entrevista semi-estruturada e um questionário sociodemográfico, para o conhecimento do perfil dos trabalhadores. A análise dos dados foi realizada por meio do software IRAMUTEQ resultando em 212 segmentos de texto, com 933 palavras lematizadas, 767 formas ativas, 18 formas suplementares, com a média de 33,89 formas por segmento de texto. A classificação hierárquica descendente (CHD) considerou 77,83% dos segmentos de texto para análise, o que atendeu ao critério mínimo indicado por parte da literatura, que é 75% de aproveitamento do corpus. Os resultados indicaram a presença de riscos físicos, como calor, e riscos químicos, como a poeira e o vapor dos combustíveis, que segundo a NR-9 (BRASIL, 1978) são considerados riscos ambientais, além disto, algumas características relacionadas às atividades realizadas como abastecimento, descarregamento, limpeza da área de trabalho, venda de produtos, trabalho no caixa, calibragem dos pneus, limpeza de para-brisas; indicaram a multifuncionalidade e acúmulo de funções. A maioria dos profissionais utilizavam Equipamentos de Proteção Individual - E.P.I, indicando um esclarecimento a respeito dos riscos ocupacionais (principalmente ao benzeno por ser um potencial agente ocasionador de cânceres) e da importância destes equipamentos (Gilli, et al. 1996). Outro risco comentado por parte dos trabalhadores foi referente à segurança, visto que, em função do manuseio de dinheiro, existe um grande risco de assalto. Os resultados deste estudo contribuíram para os conhecimentos na área, pois não apenas elucidaram a concepção sobre a presença de riscos ocupacionais no ambiente de trabalho - que de acordo com a abordagem do estresse podem interferir na saúde mental dos trabalhadores - mas também podem servir como embasamento teórico para a promoção de estratégias de planejamento na dinâmica laboral que visem à saúde mental.

Precarização do trabalho e adoecimento psíquico em motoristas de ônibus urbano

Autores: Cynthia Araújo Mota, Universidade Potiguar - UnP; Alda Karoline Lima da Silva, Universidade Potiguar - UnP; Jéssica Luana Fernandes de Queiroz, Universidade Potiguar - UnP; Jean Dantas Chaves, Universidade Potiguar - UnP; Larissa Saionara Fernandes Rocha, Universidade Potiguar - UnP; Giselle de Almeida Freire da Silva, Universidade Potiguar - UnP; Jordanna Morais Alves de Medeiros, Universidade Potiguar - UnP

Resumo: O transporte coletivo tem uma função urbana e social que interage diretamente com o desenvolvimento e a organização das cidades. Os trabalhadores do transporte coletivo urbano são frequentemente vítimas de condições precárias de trabalho e, conseqüentemente, de problemas de saúde associados, à sua atividade laboral. O motorista e o seu auxiliar, em seu cotidiano de trabalho, estão duplamente expostos: ao ambiente interno, com equipamentos e condições ergonômicas do ônibus, ruído e vibrações, pressão do convívio com os passageiros, além da responsabilidade sobre a vida dos cidadãos transportados; ao ambiente externo, com conflitos entre as normas que regulamentam o trânsito e as exigências da organização da produção, intensidade do tráfego, congestionamentos, acidentes, além de condições adversas como clima e estado de conservação da pista. Este estudo trata-se de revisão integrativa, metodologia muito utilizada na área da saúde e que possibilita a reunir de forma sistemática e crítica estudos no âmbito da saúde, o enfoque dessa metodologia é dado à prática baseada em evidências (PBE). Realizou-se revisão bibliográfica a respeito do fenômeno do adoecimento psíquico e dos processos de precarização do trabalho de motorista de transporte coletivo do Brasil. Os artigos foram selecionados tendo como critério de inclusão, o corte temporal dos últimos cinco anos, idioma de língua portuguesa e que abordem o universo de trabalho do motorista de transporte coletivo e suas implicações para saúde do trabalhador. Os trabalhos que não abordassem a temática, e ainda estivessem indisponíveis, em sua integralidade ou fora do corte temporal foram excluídos. Seguindo a metodologia exposta acima, foram identificados 12 estudos, sendo 11 artigos e uma dissertação de mestrado, todos de amplitude regional. Com relação ao tipo de pesquisa, 4 são de natureza quantitativa, 4 trazem abordagem qualitativa, 3 de natureza mista e 1 revisão de literatura. Observou-se predominância de estudos que utilizam as Teorias do Estresse como modelo teórico (5 incidências). Entre os resultados encontrados, destacam-se que a população estudada apresenta condições de trabalho inadequadas, alto nível de estresse e situação de risco intenso para o adoecimento psíquico.

Trabalho do policial civil e o adoecimento por transtornos mentais

Autores: Fabíola Polo de Lima, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC; Maria Cristina D'Avila de Castro, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC; Roberto Moraes Cruz, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Resumo: Transtornos mentais e comportamentais (TMC) são definidos como síndromes individuais identificadas por distúrbios significativos na cognição, regulação emocional ou no comportamento. Agravos à saúde mental têm sido caracterizados como determinantes de Licenças para Tratamento de Saúde (LTS) e de benefícios de saúde e previdenciários, marcando a necessidade de maior atenção às condições laborais. Objetivo deste estudo foi correlacionar características do trabalho policial e o afastamento do trabalho por diagnóstico de TM, no período de 2010-2013. A hipótese é que o trabalho gera impactos na saúde mental do policial. Trata-se de estudo epidemiológico, descritivo, quantitativo, transversal, cuja variável dependente foi a ocorrência de LTS por diagnóstico de transtorno mental e as variáveis independentes foram características sociodemográficas, ocupacionais e clínicas. Prevalência de TMC em policiais afastados foi 6,4% e homens com maior tempo de serviço apresentaram 80% chance a mais de se afastarem por TMC quando comparados com os não afastados. Após ajuste do modelo estatístico, a chance passou ser de 2,44. Mulheres tiveram 1,50 chance a mais de se afastar por TM após 15 anos de serviço quando comparadas às não afastadas. Após ajuste, a chance passou a ser de 3,95. O transtorno de humor foi prevalente (16%), seguido do transtorno de ansiedade e estresse (12,6%). As mulheres se afastaram mais por transtorno de humor (58%) e os homens por transtorno de ansiedade e estresse (47,6%). Os transtornos de humor foram



prevalentes em policiais com idade acima de 60 anos (75%) que não trabalhavam na Grande Florianópolis (62,2%). Os de ansiedade e estresse ocorreram mais frequentemente entre 25 e 36 anos de idade (65,8%), que trabalhavam na Grande Florianópolis (57,7%). Homens e mulheres com transtorno de humor tiveram 1,25 chance a mais de se afastar quando trabalhavam fora da região da Grande Florianópolis, comparados aos que se afastaram por transtorno de ansiedade e estresse. Com tempo de serviço entre 20 a 29 anos tiveram 1,06 chance a mais de afastamentos por transtornos de humor quando comparados àqueles com transtornos de ansiedade e estresse. O ajuste do modelo manteve a região de trabalho associada positivamente aos afastamentos por transtornos de humor, com chance de 1,56 a mais para aqueles cuja região de trabalho estava fora da Grande Florianópolis. Os resultados identificam perfis de grupos alvos para prevenção e promoção da saúde e evidenciando a relevância da continuidade de pesquisas, especialmente longitudinais para compreensão do nexos entre trabalho e adoecimento mental em policiais.

Sessão 15 • Das 17h às 18h30min**Local:** Sala 301**Mitos e crenças sobre suicídio e suas associações com os valores pessoais e organizacionais****Autores:** Juliany Gonçalves Guimaraes, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Eliane Maria Fleury Seidl, Universidade de Brasília

Resumo: O suicídio tem se tornado cada vez mais foco de preocupação, pois os casos têm aumentado significativamente. O trabalho teve como objetivo identificar mitos e crenças de militares (Polícia Militar - PM e Corpo de Bombeiros Militar - CBM) que atendem emergências, bem como investigar associações entre mitos e crenças com valores pessoais e organizacionais. Trata-se de uma pesquisa correlacional e participaram da investigação 464 profissionais militares. Os instrumentos utilizados foram a EMCS (Escala de Mitos e Crenças sobre Suicídio), Questionário Psicossocial de Valores (QVP-24), a Escala de Valores Organizacionais (EVO), Questionário sociodemográfico e duas questões abertas sobre aspectos facilitadores e dificultadores no atendimento ao suicídio. Para o tratamento estatístico, foi usado o SPSS e para a qualitativa, foram realizadas análise semântica e de juízes. Os resultados apontaram que os militares obtiveram, na EMCS, escore médio igual a 24,85 (DP=3,30), indicativo de que tinham algum nível de conhecimento sobre essa temática. Os profissionais do sexo feminino, com menos de 38 anos de idade, com ensino superior ou mais e no cargo de oficiais possuíam mais informações relativas ao suicídio compatíveis com a literatura. Dois fatores do QVP-24 foram preditores de mitos e crenças sobre o suicídio: o fator hedonismo/materialismo predisse negativamente e o bem-estar social foi preditor positivo. Nas questões abertas, a análise indicou que as maiores dificuldades no atendimento à vítima são lidar com a abordagem (convencer a não praticar o ato), com fatores sociais (desespero da família) e fatores operacionais e emocionais (falta de treinamento e controle emocional do militar). Já os fatores que facilitam são: a abordagem (manter diálogo, ouvir, negociar), fatores sociais (ter apoio de conhecidos e/ou familiares) e aspectos operacionais (ter equipe bem treinada). Considera-se, que, dependendo dos valores pessoais - por exemplo, religiosos ou aspectos como falta de controle emocional ou de treinamento técnico específico - pode haver atitudes que resultam em atendimento ineficaz. Tomados em conjunto, os resultados permitem ampliar o conhecimento sobre mitos, crenças e valores dos militares, que, por sua vez, podem influenciar na compreensão do fenômeno suicídio, de forma a contribuir para o melhor atendimento de pessoas que atentam contra a própria vida.

A influência dos valores humanos individuais e da atitude frente à arma de fogo no medo do crime: Estudo comparativo entre amostras da região administrativa de Ceilândia-DF**Autores:** Francisco Guilherme Lima Macedo, UnB/IESB; Cláudio Vaz Torres, UnB; Sueli Menelau, UFPE/PROFNIT

Resumo: Este estudo exploratório e quantitativo objetivou definir como os Valores Humanos Individuais (VHI) e a Atitude Frente à Arma de Fogo (AFAF) influenciam o Medo do Crime (MC) em uma Região Administrativa (RA) do Distrito Federal (DF). O MC constitui-se em um fenômeno multidimensional, composto pelas possibilidades de reação diante de situações definidas como perigosas, e pela própria representação do que seria uma ameaça, tornando a utilização de outras variáveis imprescindível para seu entendimento, destacando-se neste contexto os VHI e a AFAF. Assim, 834 respondentes (414 representantes da população em geral e 420 estudantes universitários) residentes na RA de Ceilândia preencheram um questionário com três escalas, MC, Portrait Values Questionnaire Revised (Schwartz et al., 2012) e a Escala de Atitude Frente à Arma de Fogo (Nascimento, Pimentel, & Adaid-Castro, 2016). Na análise dos dados empregaram-se as técnicas: análise fatorial exploratória e confirmatória, regressões lineares e múltiplas e teste-t de Student (Field, 2009; Tabachnick & Fidell, 2007). Os resultados indicaram uma predição entre VHI e MC, e entre aqueles e AFAF, não sendo constatada tal relação entre AFAF e MC, descartando-se a possibilidade de mediação, por parte da AFAF, entre VHI e MC. Observou-se relações significativas entre MC e tipos motivacionais de 2ª ordem dos



VHI, com relações positivas entre aquele e os tipos de conservação e autotranscendência, e negativa entre aquele e o tipo de abertura à mudança. Com relação à AFAF e os VHI, foram encontradas relações significativas entre aquela e os tipos motivacionais de conservação e autopromoção, em sentidos inversos, demonstrando que existem restrições dos indivíduos à arma de fogo, estando ligada a panoramas negativos de violência (índices criminais, acidentes e incidentes com mortes, entre outros) e ao próprio cenário de limitação de acesso legal a estas (Silva & Beato Filho, 2013). Na relação entre MC e a AFAF, verificou-se na amostra duas associações significativas entre MC e os três fatores da AFAF, direitos, crime e proteção. Não se encontrou diferenças significativas entre as amostras com relação ao MC e, como resultado secundário, obteve-se predição entre sexo e MC, com diferenças significativas entre os sexos e maiores níveis de medo para as mulheres. Como agenda de pesquisa sugere-se: aprimoramento da medida de MC, com a construção qualitativa de novos itens; coleta em outras regiões do DF e em outras unidades federativas; e, inclusão de outras variáveis mediadoras e moderadores na relação entre VHI e MC.

Valores relativos ao trabalho e perfil empreendedor em discentes de graduação em Psicologia

Autores: Monique Arantes Ricardo, Universidade Federal de Uberlândia (UFU); Heila Magali da Silva Veiga, Universidade Federal de Uberlândia (UFU); Pedro Afonso Cortez, Universidade São Francisco (USF)

Resumo: A Psicologia é uma profissão caracterizada por diversos campos de atuação (clínico, organizacional, escolar, entre outros) que visam promover a integridade e o respeito à dignidade humana e que oferecem como possibilidade o auto emprego, podendo, por isso, beneficiarem-se dos conhecimentos relacionados ao empreendedorismo. A partir disso, o Perfil Empreendedor (PE) torna-se relevante à medida que compreende características e comportamentos individuais favoráveis às ações empreendedoras e está mais alinhado às necessidades atuais do mercado de trabalho. Além disso, enquanto uma característica individual, os Valores Relativos ao Trabalho (VRT) indicam os princípios ou crenças sobre as metas ou recompensas que se pretende alcançar no trabalho, capazes de exercer influência em relação ao empreendedorismo como uma escolha de alternativa de trabalho. A partir do exposto, o presente trabalho teve como objetivo principal investigar as correlações entre PE e VRT em discentes de graduação em Psicologia e como objetivos específicos: (a) descrever os níveis das variáveis na amostra investigada e (b) verificar se existiam diferenças estatísticas significativas em função do gênero, da participação em atividades extracurriculares e do período/ano letivo em curso. Para alcançar os objetivos delineados, contou-se com uma amostra de conveniência de 209 estudantes de Psicologia e o instrumento utilizado foi um questionário constituído por escalas válidas e confiáveis que visaram mensurar as variáveis de interesse. Assim, os resultados indicaram que a característica de PE e o VRT mais presentes na amostra foram, respectivamente, informações (média=8,10; dp=1,22) e segurança (média=4,68; dp=0,61). A Correlação de Pearson indicou que as maiores correlações significativas ocorreram entre o valor conformidade e as seguintes características de PE: planejamento ($r=0,428$, $p<0,01$), eficiência ($r=0,396$, $p<0,01$) e controle ($r=0,321$, $p<0,01$). Além disso, a partir do Teste t de Student e da Análise de Variância ANOVA, constatou-se diferenças significativas. Para a variável PE, os estudantes com Iniciação Científica (IC) perceberam-se mais eficientes (média=8,32; dp=1,41) e a oportunidade sofreu diferenças em função do período letivo, sendo maior nos discentes de primeiro e segundo ano (média=7,01; dp=1,19), decrescendo naqueles que estavam no 3º e 4º ano (média=6,35; dp=1,39) e crescendo novamente nos alunos de 5º e 6º ano (média=6,76; dp=1,18). O valor universalismo/benevolência foi priorizado por estudantes sem atividades extracurriculares. De modo geral, a temática investigada é relevante ao se considerar o contexto laboral atual, marcado por relações trabalhistas progressivamente mais frágeis e instáveis, que exigem um posicionamento mais consciente e assertivo dos futuros profissionais em relação às suas decisões de carreira.

Personalidade e valores em um grupo de vendedores

Autores: Gabrielly Batista Gomes, Faculdades Integradas de Patos; Edja Giordana de Oliveira Sousa, Faculdades Integradas de Patos; Lívia de Oliveira Silva, Faculdades Integradas de Patos; Martina Gomes de Lacerda Guedes, Faculdades Integradas de Patos; Yasmin Viviany Tavares de Sousa, Faculdades Integradas de Patos; Rebecca Alves Aguiar Athayde, Faculdades Integradas de Patos

Resumo: O êxito no trabalho pode depender diretamente dos traços de personalidade e inteligências peculiares do vendedor e do quanto ele é capaz de utilizar artifícios de influência social ao relacionar-se com o consumidor, bem como dos seus valores, tendo em vista que são eles os encarregados pelo vínculo empresa-cliente. O impulso da venda de produtos e serviços está intimamente atrelado a técnicas eficientes de publicidade; contudo, no caso do varejo, pode depender mais diretamente de quanto um vendedor é capaz de utilizar artifícios de influência social ao relacionar-se com o consumidor (Iglesias & Damasceno, 2013). Desse modo, o objetivo deste estudo foi verificar a relação de personalidade e valores em um grupo de vendedores do Sertão Paraibano, sendo a composição da amostra do tipo não probabilística por conveniência. Participaram da pesquisa 201 vendedores, sendo estes 36,3% do sexo masculino e 63,7% do sexo feminino. Estes responderam ao Questionário dos Valores Básicos (QVB), ao Inventário dos Cinco Grandes Fatores (ICGF) e posteriormente a um questionário sociodemográfico. A coleta dos dados foi realizada em dias e horários previamente estabelecidos pelas organizações participantes, a análise e o registro dos dados foram efetuados por meio do programa SPSS versão 22. A participação dos vendedores na pesquisa se deu mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) assegurando a possibilidade de desistência a qualquer momento, bem como o sigilo e anonimato das informações fornecidas. Observou-se que os vendedores apresentam escores mais altos nos fatores de personalidade conscienciosidade ($M=4,30$; $DP=0,70$) e amabilidade ($M=4,27$; $DP=0,81$). Enquanto que, no que se referem aos valores básicos, os escores são mais elevados nas subfunções existencial ($M=6,11$; $DP=0,78$) e normativa ($M=5,96$; $DP=0,77$). As informações e os dados gerados nessa pesquisa podem ser utilizados para delinear o perfil de personalidade e de valores predominantes nessa amostra de sujeitos ao passo que este conhecimento é de fundamental importância para um melhor funcionamento das organizações nos diversos setores da economia.



Sessão 16 • Das 17h às 18h30min

Local: Sala 302

Avaliação de necessidades de treinamento em profissionais de saúde e assistência à diversidade sexual: Revisão da literatura

Autores: Willian Roger Dullius, IMED; Lara Barros Martins, IMED

Resumo: A análise de necessidades de treinamento (ANT) verifica se há lacunas de desempenho no trabalho, identifica quem deve ser alvo de ação educacional, e quais competências necessitam ser desenvolvidas. Essa etapa permite a tomada de decisão sobre a pertinência de se oferecer programas de formação que possam melhorar os serviços prestados nos contextos de saúde como, por exemplo, auxiliar na capacitação dos profissionais de saúde na promoção de assistência competente e humanizada ao público LGBT+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros e outras formas de gênero e sexualidade). Este estudo teve como objetivo levantar os estudos disponíveis na literatura científica relativos às áreas de ANT e de diversidade sexual. Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, com busca por publicações nas bases de dados EBSCOhost, PubMed, SciELO e Brock University (Canadá), em língua portuguesa e inglesa, utilizando os descritores "LGBT", "training needs assesment", "gender diversity" e "health professionals". Foram selecionados estudos que abordassem o tema de interesse e apresentassem qualidade teórica e metodológica, bem como resumos completos disponíveis, no período de 2007 a 2017. A busca resultou em 20 artigos, destes foram selecionados 14 artigos para compor o corpus de análise da presente revisão da literatura. Os resultados desta revisão foram subdivididos em duas grandes categorias, as quais são: "Atendimento em saúde a minorias sexuais e a necessidade de formação dos profissionais de saúde" - a qual evidencia os dilemas socioculturais, experiências culturais e as crenças religiosas e educação sexual aos profissionais de saúde. "A concepção dos indivíduos LGBT sobre a assistência à sua saúde" - categoria que evidencia o índice de maior preconceito no atendimento ao público LGBT entre os homens do que mulheres, principalmente com as travestis. Ainda, a visão do público LGBT ao procurar os serviços de saúde é do despreparo dos profissionais para lidar com o público gay, uma vez que estes profissionais apresentam comportamentos pejorativos. Verifica-se a necessidade de capacitar os profissionais de saúde quando os aspectos dos cuidados hormonais e cirúrgicos de transgêneros, utilizar o nome social e do correto pronome, questionar, com postura ética, sobre a vida sexual do paciente durante a consulta, dentre outros.

Instrumento de ANT para profissionais de saúde no atendimento a indivíduos LGBT+

Autores: Willian Roger Dullius, IMED; Lara Barros Martins, IMED

Resumo: A contínua capacitação dos profissionais de saúde na promoção de assistência a diferentes públicos torna-se necessária para atender adequadamente e com respeito às particularidades e necessidades dos pacientes, como é o caso dos indivíduos LGBT+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros e outras formas de gênero e sexualidade). A análise de necessidades de treinamento (ANT) consiste em uma etapa anterior à execução de uma ação educacional, que avalia quem deve participar de uma formação e que competências devem ser desenvolvidas ou consolidadas. Com vistas a melhorar os serviços prestados nos contextos de saúde e prestar assistência competente e humanizada aos indivíduos LGBT+, este estudo objetivou construir e validar teoricamente um instrumento de ANT para avaliar as lacunas de competências de profissionais de saúde no atendimento a esse público. Para mapear as competências (CHAs) técnicas e comportamentais, pertinentes à construção do instrumento de ANT, foi disponibilizado pela internet (Google Forms) um questionário autoaplicável com perguntas relacionadas às oportunidades de aprendizagem no local de trabalho e sobre quais CHAs são necessários aos profissionais para o atendimento ao público LGBT+. Profissionais de saúde especialistas no papel ocupacional em foco, para que os CHAs levantados garantissem os mais altos níveis de desempenho, responderam ao questionário. As competências mapeadas foram contrapostas a dados já cotejados na literatura em pesquisas semelhantes que investigaram as tarefas em análise. Após a coleta desses

dados, as respostas obtidas foram avaliadas para construir e redigir os itens do instrumento de ANT, que expressam comportamentos observáveis e que podem ser avaliados de maneira objetiva; em seguida, o instrumento foi validado semanticamente em um grupo piloto com universitários de cursos da área da saúde e, posteriormente, passou pela validação por juízes, na qual especialistas da área julgaram a pertinência e a adequação do instrumento produzido. O próximo passo será a aplicação da medida a uma amostra constituída por profissionais de saúde de diversas categorias, do setor hospitalar e da saúde pública, para a verificação de evidências de validade e da confiabilidade do instrumento de medida construído. Ao diagnosticar lacunas na formação dos profissionais de saúde quanto à assistência ao público LGBT+, o instrumento poderá ser utilizado em diversos contextos de saúde, auxiliando gestores das instituições hospitalares e dos sistemas de saúde na gestão dos programas de formação que busquem o desenvolvimento de competências e a capacitação dos profissionais nessa área, visando a melhoria na qualidade dos serviços prestados.

Efeito do treinamento em ressuscitação cardiopulmonar com uso de simulação realística

Autores: Marcelo Nunes de Lima, Universidade de Brasília - UnB; Juliana França da Mata, Universidade de Brasília - UnB; Gardênia da Silva Abbad, Universidade de Brasília - UnB; Fernanda Drummond Ruas Gaspar, Universidade de Brasília - UnB

Resumo: Objetivo deste estudo é avaliar o efeito do treinamento da Ressuscitação Cardiopulmonar (RCP), com o uso da simulação realística, utilizando as interfaces da Simulação de Baixa Fidelidade (SBF) e Simulação de Alta Fidelidade (SAF). O estudo apresenta abordagem mista (quantitativa e qualitativa), de caráter exploratório, com delineamento longitudinal de três medidas T1 (pré-teste), T2 (Pós-teste imediato) e T3 (pós-teste tardio). Os participantes foram 55 alunos de graduação do curso de medicina, 09 médicos, 52 enfermeiros e 22 fisioterapeutas (n=138). Utilizou-se análise de variância (ANOVA) de medidas repetidas para a comparação entre as médias dos grupos e a análise do modelo geral. O nível de significância adotado foi de 5% ($p < 0,05$), por meio do programa estatístico SPSS, versão 22. No que se refere ao perfil demográfico dos treinandos: 71% são do sexo feminino, 50% têm entre 18 a 29 anos, 57% são solteiros, 78% não possuem filhos, 40% são alunos internos do curso de medicina e 60% correspondem a profissionais formados (destes, 65% possuem especialização como principal titulação acadêmica, 63% possuem de 05 a 10 anos de formação e apenas 35% possuíam 02 empregos à época da coleta de dados). Os resultados relativos à avaliação teórica de conteúdo revelaram que o T1 apresentou um valor de média ($M = 6,53$, $DP = 2,09$), T2 um valor de média ($M = 7,97$, $DP = 1,29$) e T3 um valor de média ($M = 7,63$, $DP = 1,77$). Os resultados da análise de variância de medidas repetidas ($F = 11,19$, $p < 0,001$). A ANOVA de medidas repetidas revelou uma diferença significativa entre as distribuições dos valores nas três medidas de avaliação de conteúdo teórico: pré-teste, antes do curso (T1); pós-teste, logo após o curso (T2) e pós-teste tardio, um mês após o curso (T3). Observando-se, ainda, que a comparação entre pares apresentou diferenças nos intervalos compreendidos entre o T1 e o T2 (revelando uma melhoria significativa do T1 para o T2), bem como entre o T2 e o T3, com uma pequena redução da retenção do conteúdo da aprendizagem em relação ao T2, mas, com melhor resultado quando comparado ao ingresso do curso T1. O curso de RCP com o uso da simulação realística mostrou-se capaz de aumentar e manter a retenção de aprendizagem. A modalidade de elaboração de curso híbrido com uso de SBF e SAF, por sua vez, fomentou a melhora dos resultados alcançados.



Preditores de aprendizagem: Avaliação de treinamento a distância no contexto de saúde pública

Autores: Alline Alves de Sousa, Universidade de São Paulo; Thaís Zerbini, Universidade de São Paulo

Resumo: Ações educacionais a distância têm sido utilizadas com frequência por instituições públicas visando a garantir uma aprendizagem contínua dos servidores. Nesta situação incluem-se os profissionais da saúde pública, uma vez que o Sistema Único de Saúde (SUS) no Brasil exige práticas profissionais que envolvem novos conhecimentos e procedimentos. A presente pesquisa apresenta o objetivo de analisar a influência de variáveis relacionadas às características da clientela (dados pessoais, dados profissionais e bem-estar no trabalho) e à reação ao curso (reação aos procedimentos instrucionais e reação ao desempenho do tutor) no processo de aprendizagem. A ação educacional avaliada consiste em um curso de especialização a distância, via internet, para profissionais de saúde pública pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de questionários via e-mail e através de links inseridos no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) do curso, sendo respeitados os aspectos éticos envolvidos. Foram utilizados como instrumentos de medida questionários que investigaram dados pessoais, dados profissionais, bem como Escala de Bem-estar no trabalho, Escala de Reação aos procedimentos instrucionais e Escala de Reação ao desempenho do tutor. A aprendizagem foi avaliada a partir das notas obtidas pelos alunos em atividades avaliativas (AV). Os procedimentos de análises dos dados envolveram análises descritivas, exploratórias dos dados e de regressão múltipla padrão para testar o conjunto de relações entre os construtos do modelo de investigação proposto. Participaram da pesquisa 125 alunos, sendo a maioria mulheres (88,9%). As médias dos itens da Escala de Bem-estar ficaram localizadas próximas ao ponto médio da escala. No que se refere à reação, percebeu-se que os participantes avaliaram em média como bom o desempenho do tutor e os procedimentos instrucionais. Com relação à aprendizagem, identificaram-se médias altas nas AV dos alunos do curso (notas). Os resultados mostraram que a reação aos procedimentos instrucionais e a área de atuação profissional da amostra predizem significativamente a aprendizagem dos participantes. Dessa forma, os procedimentos instrucionais podem facilitar a aprendizagem, explicitando a importância da qualidade do conteúdo, do material didático e da promoção de atividades colaborativas. Além disso, indivíduos que trabalham em determinado campo profissional aprendem mais por meio do curso-alvo do que profissionais que atuam em outras áreas, sendo que trabalhadores de determinado ramo de atividade ocupacional podem se envolver mais efetivamente com a ação educacional. Foi possível agregar a partir deste trabalho novos conhecimentos para a área de avaliação de treinamento a distância em saúde pública.

Sessão 17 • Das 17h às 18h30min**Local:** Sala 303***Tempo Cronos e tempo Kairós: Uma perspectiva sobre a colonização do tempo do trabalho e o tempo da família*****Autores:** Larissa Vasconcelos Rodrigues

Resumo: O Tempo tem sido um importante tema discutido atualmente, ouve-se falar na administração do tempo, conciliação do tempo, fala-se do tempo regulado por horários, calendários e relógios, é a partir deste tempo mensurável, que o sujeito se constrói, organiza-se, dando sentido ao seu próprio tempo. Fala-se em tempos sociais, os que são socialmente construídos pelo sujeito. Faz-se indispensável nesta discussão sobre Tempo, entender a diferença de Tempo Cronos e Tempo Kairós, utiliza-se das discussões de Sabóia (2007), em que Cronos, seria o tempo cronológico, ou seja, representava o tempo exato, Kairós, representava o tempo subjetivo, pessoal e irreduzível a cada homem. Sendo assim, o Tempo Cronos é o tempo lógico, que pode ser medido, em calendários, relógios, já o tempo Kairós é o tempo social. O presente estudo teve como objetivo explorar como a relação Tempo Cronos e Tempo Kairós se estabelece na vida dos sujeitos que vivenciam os espaços do Trabalho e da Família, buscando investigar e problematizar esta temática. O método utilizado seguiu um delineamento qualitativo que obteve dados descritivos mediante contato direto e dinâmico com os sujeitos participantes da pesquisa, constituídos de quatro pessoas que são administradores de empresas dos setores secundário e terciário, abordados através de entrevistas semiestruturadas individuais. A pesquisa foi realizada nas cidades que compõem o triângulo Crajubar no Sul do Ceará. Os dados colhidos foram analisados a partir de Análise de Conteúdo (BARDIN, 1977). A discussão do estudo buscou investigar os tempos de dedicação, entre o passar mais tempo em casa e ao mesmo tempo estar trabalhando, lugar este que é considerado por muitos, um lugar para relações da Família. Observa-se claramente a colonização dos tempos, e neste, o tempo de estar em casa, acaba sendo colonizado, extraído para o Trabalho. Assim, os sujeitos neste aspecto acabam se alienando a carga de atividades laborais e não percebem o consumo dos outros tempos, sejam eles de lazer, de ócio, dos filhos, do conjugue ou seja, da vida fora do trabalho. Assim, trazendo este posicionamento sobre a categoria Trabalho e Família, poderia entender que independente da presença física nestas instâncias, ambas estarão exigindo uma conduta de dividir o seu tempo de fato, embora perceba-se que este é um dos pontos mais complexo de entender e resolver. Ao que se percebe, mesmo que a jornada de trabalho seja reduzida significativamente, o sujeito não trabalha menos, pelo contrário, aumenta-se o nível de intensificação do trabalho.

Evidências de validade da Escala de Demandas Percebidas do Trabalho e da Família**Autores:** Larissa Maria David Gabardo-Martins, Universidade Salgado de Oliveira; Juliana Rodrigues Ramos, Universidade Salgado de Oliveira; Roberta Perez de Souza Cruz, Universidade Salgado de Oliveira

Resumo: O conflito trabalho-família diz respeito ao quanto o indivíduo percebe que um domínio (como por exemplo, o trabalho) interfere negativamente no outro (como, por exemplo, a família). Atualmente, os estudiosos dessa área vêm buscando operacionalizar os principais antecedentes de tal construto, entre os quais se incluem as demandas do trabalho e da família. As demandas percebidas do trabalho relacionam-se à percepção da intensidade da responsabilidade que o indivíduo apresenta em seu trabalho, enquanto as demandas percebidas da família referem-se à percepção quanto ao nível de responsabilidade que o indivíduo apresenta em sua família. Para avaliar essas demandas foi desenvolvida a Escala de Demandas Percebidas do Trabalho e da Família, composta de nove itens, distribuídos por dois fatores: trabalho (cinco itens) e família (quatro itens). O objetivo da presente pesquisa foi buscar evidências de validade de estrutura interna, de invariância dos parâmetros dos itens e de correlação com outros construtos da Escala de Demandas Percebidas do Trabalho e da Família, no contexto brasileiro. Participaram do estudo 507 trabalhadores, de ambos os sexos, que responderam à versão inicial da escala por meio de preenchimento online. As análises fatoriais confirmatórias realizadas por meio



do software R, pacote Lavaan, evidenciaram que a versão brasileira da escala manteve todos os itens e os dois fatores originais do instrumento (trabalho e família). As análises fatoriais multigrupos, conduzidas por meio do software R, pacote semTools, apontaram que os parâmetros dos itens mostraram-se invariantes entre os grupos separados por sexo, ter ou não filhos e ocupar ou não cargo de chefia. Na correlação com outros construtos, a escala apresentou correlação positiva forte com a sobrecarga no trabalho e negativa moderada com a ambiguidade de papéis na família. Os dados obtidos na presente pesquisa permitiram a conclusão de que a escala é um instrumento com evidências iniciais de validade adequadas, o que possibilita seu uso em situações futuras de pesquisa no âmbito do conflito trabalho-família.

O equilibrista: Interferência nas relações família-trabalho e trabalho-família

Autores: Jaqueline Silva da Rosa, UNISINOS e UFRR; Lilian Laurencia Leite, Faculdade Araguaia; Caroline Kretschmer, UNISINOS; Fernanda Ax Wilhelm, UFRR; Georgia Patricia da Silva Ferko, UFRR; Ana Paula da Rosa Deon, UFSC e UFRR; Gisele Hidalgo, UNISINOS; Erica Pereira Martins Pagani, UNISINOS; Juliana Plochanski Pedroso, UNISINOS

Resumo: Este trabalho tem como objetivo compreender a relação de interferência entre os domínios trabalho-família e família-trabalho. É necessário discutir como os conflitos acontecem e como afetam o desempenho das atividades dos envolvidos tanto na vida familiar quanto na vida laboral (CLARK, 2000; BUTTS, 2010; FRONE, 2003; SOUZA, 2007). Trata-se de pesquisa quantitativa, descritiva de levantamento, com utilização de questionário, Escala de Conflito trabalho-família (BASTOS; AGUIAR, 2014). Duas dimensões subsidiam a Escala, sendo: a) Interferência do trabalho na família: Conflito entre papéis, no qual as demandas do trabalho, além do tempo dedicado a ele e da tensão gerada por ele, interferem no desempenho das responsabilidades familiares; b) Interferência da família no trabalho: Conflito entre papéis no qual as demandas da família, além do tempo dedicado a ela e da tensão gerada por ela, interferem no desempenho das responsabilidades familiares. A coleta foi levada a efeito na primeira quinzena de agosto de 2016; foram aplicados duzentos questionários em forma de entrevista estruturada com questões fechadas aos funcionários de lojas de dois shoppings da cidade de Boa Vista (Roraima). A interpretação para cada dimensão em relação às médias da escala deve ser feita levando em consideração que um valor de média acima de 4,6 é considerada alta interferência entre os domínios; já as médias entre 1 e 2,5 são compreendidas como nenhuma ou baixa interferência entre os domínios; médias entre 2,6 e 4,5 são consideradas médias moderadas de interferência (BASTOS; AGUIAR, 2014). Os resultados indicaram que para os respondentes do sexo masculino-solteiro, apresentaram médias entre 3,1 e 1,5, que expressam moderadas e baixas interferências; já para os casados essas médias aumentaram, passando a ser alta e moderada; isso pode ter sido motivado em função da carga horária das lojas dos shoppings, a qual se estende até às 22 horas, inclusive sábados, domingos e feriados. Para as mulheres solteiras, as médias foram 2,9 e 1,5, também consideradas moderadas e baixas interferências; enquanto para as casadas, as médias foram mais altas com níveis de interferência alta e moderada, o que conduz inferir que esse resultado se deve às suas funções na vida familiar. A contribuição deste estudo está na oportunidade de discutir a relação entre os domínios (interdependência) complexos, mas que devem levar ao diálogo entre organizações e funcionários para que, juntos, possam se voltar à busca de equilíbrio nesta relação

Preditores do conflito trabalho-família em caminhoneiros

Autores: Michelle Engers Taube de Oliveira, Universidade do Vale do Rio dos Sinos; Mary Sandra Carlotto, Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Resumo: O conflito trabalho-família é definido como uma forma de conflito inter papéis, onde as duas esferas encontram-se incompatíveis em alguns aspectos. As origens do conflito são diversas, indicando o desequilíbrio das partes, o tempo dedicado, a pressão e determinados padrões comportamentais na realização de um papel podem ser

incompatíveis com as expectativas ao outro papel. A temática da conciliação entre as demandas de trabalho e as familiares tem recebido destaque na literatura. Entender os preditores do conflito trabalho-família é uma forma de analisar esse importante risco psicossocial. Os caminhoneiros geralmente possuem uma estrutura familiar composta por companheira e filhos, gerando a necessidade de acompanhamento familiar, porém impossibilitado devido às peculiaridades da profissão, como os longos períodos fora de casa e longas jornadas diárias de trabalho, influenciando no equilíbrio entre as duas esferas. Assim, esse grupo profissional pode possuir um comprometimento nesse equilíbrio, devido o trabalho adentrar na vida pessoal e envolver muitas vezes às 24 horas do dia deste trabalhador. O presente estudo tem como objetivo avaliar as variáveis sociodemográficas, laborais e a satisfação com o trabalho como possíveis preditores do conflito trabalho e família em uma amostra de 568 caminhoneiros. Como instrumentos de avaliação foram utilizados Subescalas de Conflito trabalho-família e de Satisfação no Trabalho e um questionário de variáveis sociodemográficas e laborais. Os resultados, obtidos por meio da análise de regressão linear, apontaram as variáveis, satisfação no trabalho, dias em viagem/trabalho, dias de folga, jornada de trabalho diária e ter filhos como principais preditores do conflito trabalho-família. O modelo explicou 19,2% da variância total, assim, indicando que quanto menor a satisfação no trabalho e os dias em que o caminhoneiro fica de folga, maior o conflito trabalho-família. Também, quanto mais dias o caminhoneiro fica em viagem/trabalho, quanto maior for à jornada de trabalho diária e possuir filhos, maior é o conflito trabalho-família. A variável de maior poder explicativo foi o número de dias em que o caminhoneiro está em viagem/trabalho (11,5%). O estudo sugere ações na organização do trabalho/escalas por parte dos gestores do transporte a fim de possibilitar a conciliação essas duas importantes esferas de vida: trabalho e família, principalmente para os caminhoneiros com filhos.



Sessão 18 • Das 17h às 18h30min

Local: Sala 304

Qualidade da relação líder-membro (Leader-Member Exchange - LMX): Evidências de validade da versão brasileira da escala multidimensional

Autores: Marcela Guimarães Côrtes, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília / Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira; Maira Gabriela Santos de Souza, Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa); Katia Elizabeth Puente-Palacios, Universidade de Brasília

Resumo: Nos estudos sobre liderança, a Teoria da Troca Líder-Membro (Leader-Member Exchange - LMX) se destaca por enfatizar a qualidade da relação entre líderes e subordinados, sob o pressuposto de que o líder desenvolve trocas diferenciadas com cada membro da equipe. Apesar do amplo interesse pela LMX na literatura internacional, tais estudos no Brasil são ainda raros. **Objetivos:** Considerando essa defasagem, o objetivo desse estudo foi identificar evidências de validade da versão brasileira da escala multidimensional da qualidade da relação líder-membro (LMX-MDM). **Método:** Realizou-se entrevista semi-estruturada com cinco servidores públicos a fim de compreender como percebem a qualidade da relação entre líderes e subordinados, bem como verificar a adequação da escala internacional ao contexto brasileiro. Em seguida, foi aplicada a Escala LMX-MDM a 363 funcionários de organizações públicas. Realizou-se análise fatorial exploratória e confirmatória, e análise da correlação com outros construtos (competências gerenciais, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade) para avaliar a validade externa. **Resultados:** A escala original era composta por 12 itens organizados em quatro dimensões: respeito profissional, afeto, lealdade e contribuição. A inspeção da matriz de correlações, o resultado do KMO (0,93) e a significância do teste de Bartlett evidenciaram a fatorabilidade da matriz. Para extração dos fatores, utilizou-se método Principal Axis Factoring (PAF) - rotação Promax. A escala final apresentou estrutura unifatorial com 9 itens distribuídos em três facetas: respeito profissional ($\alpha=0,93$), afeto ($\alpha=0,92$) e lealdade ($\alpha=0,90$) explicando 69,39% da variância do fenômeno. A análise fatorial confirmatória também demonstrou a adequação da medida: $\chi^2/g.l.=2,20$; GFI=0,97; AGFI=0,94; CFI=0,99; RMSEA=0,06. A LMX-MDM se associou positivamente com a satisfação no trabalho, especialmente a satisfação com a chefia ($r=0,74$ a $0,76$; $p<0,01$), e com as competências gerenciais ($r=0,60$ a $0,80$; $p<0,01$), e negativamente com a intenção de rotatividade ($r=-0,33$ a $0,36$; $p<0,01$). **Discussão:** Do ponto de vista acadêmico, a presente pesquisa integra a perspectiva cultural específica para a escolha e definição das dimensões da LMX, cujo estudo é ainda incipiente no Brasil. Os resultados apontam que os procedimentos utilizados na construção da escala foram adequados e eficazes, tratando-se de ferramenta confiável para mensuração deste fenômeno. Do ponto de vista organizacional, é inegável a importância de se estabelecer boas relações entre chefia e subordinado, já que essas impactam positivamente na satisfação no trabalho e negativamente na intenção de rotatividade. A partir dos resultados desse estudo e da análise da literatura, observa-se a relevância da qualidade da relação líder-membro em diversos fenômenos organizacionais.

Evidências de validade da Escala de Liderança Abusiva

Autores: Clara Outeiral Taveira, Universidade de Brasília; Natália Macário dos Santos, Universidade de Brasília; Juliana Guedes Almeida, Universidade de Brasília; Juliana Barreiros Porto, Universidade de Brasília

Resumo: Nos últimos 20 anos, centenas de pesquisas se dedicaram a evidenciar que a liderança possui tanto um lado positivo quanto um lado negativo. Na literatura sobre liderança destrutiva, o fenômeno mais estudado é a supervisão abusiva - SA (Tepper, 2000). A SA dedica-se a investigar comportamentos abusivos do líder que humilha, culpa e ridiculariza subordinados publicamente. Entretanto, estudos sugerem que os abusos dos líderes podem ser tanto públicos como sutis e que é pertinente a investigação de outras dimensões desse fenômeno. Apesar de o tema sobre abusos no trabalho ser amplamente referido no senso comum, não há, em âmbito nacional, instrumentos de mensuração para o fenômeno da liderança abusiva. Nesse cenário, este trabalho tem como objetivo a

proposição da Escala de Liderança Abusiva (ELA) com quatro fatores: Intimidação, Pressão excessiva por resultados, Gestor autocentrado e Falta de cuidado. Uma amostra de 222 profissionais participou do estudo piloto. Esses profissionais foram convidados a participar de estudo por meio da estratégia "bola de neve". A estrutura de quatro fatores foi corroborada por AFC de primeira e segunda ordem (χ^2 (166, N=222)=323.59, pb.001, CFI=.95; NFI=.89; TLI=.94; RMSEA=.065; SRMR=.051). Os resultados também demonstram validade de construto tendo sido testada a relação da liderança abusiva com a liderança ética-LE (validade discriminante, $r=-0,32$ a $-0,84$) e a supervisão abusiva (validade convergente, $r=0,63$ a $0,80$). Conforme o esperado, a SA apresentou correlação alta com apenas um dos fatores (Intimidação). No segundo estudo, a escala foi aplicada em 1985 empregados de uma instituição financeira. A estrutura fatorial foi corroborada nessa segunda amostra por AFC de primeira e segunda ordem. A relação da LA com a LE também foi corroborada no Estudo 2 (χ^2 (166, N=1934)=2800, pb.001, CFI=.95; NFI=.95; TLI=.94; RMSEA=.065; SRMR=.042). Os resultados sugerem que a ELA apresenta evidências de validade de construto e boas propriedades psicométricas, mostrando-se uma ferramenta adequada para mensurar a liderança abusiva no contexto de trabalho. Ademais, o presente estudo contribui expandindo o entendimento sobre a LA acessando comportamentos sutis e públicos com uma medida multifatorial.

Evidências de validade e estabilidade de Escala de Avaliação da Liderança Abusiva em uma amostra brasileira e uma equatoriana

Autores: Kátia Elizabeth Puente-Palacios, Universidade de Brasília - UnB; Jaime Moreno, Pontificia Universidad Católica de Quito - PUCE; Marcela Guimarães Côrtes, Universidade de Brasília - UnB

Resumo: Estudiosos da liderança tradicionalmente investigam a contribuição dos líderes para o alcance das metas de trabalho. Ultimamente, contudo, tem sido crescente o interesse por estudar um lado obscuro da liderança, traduzido em abuso cometido pelos líderes. O conceito de liderança abusiva surge no final do século XX, quando Tepper (2000) apresenta a natureza teórica e limites conceituais do construto. O autor descreve se tratar de um fenômeno de natureza perceptual, de ocorrência continuada, realizado com um objetivo definido, e que não envolve contato físico. Até o momento, diversos estudos empíricos têm sido realizados, e boa parte deles adotam a escala original. Ainda assim, observa-se que grande parte deles foram realizados com amostras de trabalhadores americanos. Por essa razão entende-se que é necessário obter evidências sobre a ocorrência da liderança abusiva e suas relações, em outras localidades. Assim, o objetivo deste estudo foi investigar as evidências de validade da escala de liderança abusiva proposta por Tepper (2000), em uma amostra de trabalhadores equatorianos e outra de trabalhadores brasileiros, buscando identificar a sua estabilidade. Para o estudo empírico, contou-se com uma amostra de 308 trabalhadores equatorianos, e 363 trabalhadores brasileiros. Além da medida de liderança abusiva, composta por 15 itens, foram levantados dados sobre satisfação com o trabalho e intenção de rotatividade. Os procedimentos analíticos consistiram em Análises Fatoriais Exploratórias as quais revelaram similaridade das estruturas resultantes, condensando os itens em fator único com cargas que oscilaram entre 0,79 e 0,54 na amostra equatoriana ($\alpha = 0,92$), e 0,86 e 0,52 na amostra brasileira ($\alpha = 0,94$). Adicionalmente foi investigada a associação entre liderança abusiva, satisfação e intenção de rotatividade. Os resultados foram similares nas duas amostras (Brasil: satisfação entre -0,58 e -0,15 e intenção de rotatividade 0,28; Equador: satisfação entre -0,71 e -0,14 e intenção de rotatividade 0,32) e revelam que pessoas que percebem estar sob comando de supervisores abusivos, declaram também estar menos satisfeitos e ter maiores intenções de rotatividade. Esses achados demonstram a estabilidade da medida proposta por Tepper (2000), ao ser utilizada em diferentes países, a qual foi evidenciada pelo conteúdo dos itens com maiores cargas fatoriais e pelo valor das mesmas. Adicionalmente, as correlações encontradas oferecem evidências da associação da liderança abusiva com outros fenômenos organizacionais. Desse modo, este estudo contribui apresentando uma medida que possibilita o diagnóstico da liderança abusiva e permite a comparação de resultados desse campo em estudos realizados em contextos culturais diferentes.



Evidências de validade da versão brasileira da Escala de Liderança Ética no Trabalho

Autores: Amanda Silva de Moraes, Universidade de Brasília; Juliana Guedes Almeida, Universidade de Brasília; Juliana Barreiros Porto, Universidade de Brasília

Resumo: Mundialmente, a temática ética nas organizações tem ganhado destaque recentemente. Dentro desse tema, o comportamento dos líderes e a consequência de desvios éticos que apresentem ganham relevância. Esta demanda aplicada fortalece a importância científica da proposição de medidas e da realização de estudos que possam melhor entender e prever este fenômeno. Entretanto, no Brasil, ainda não foram desenvolvidas ou adaptadas escalas que avaliam a liderança ética - LE. O objetivo deste trabalho foi realizar a adaptação da Escala de Liderança Ética no Trabalho - ELET (Kalshoven, Den Hartog, & De Hoog, 2011). Para este fim, foram realizados dois estudos. No Estudo 1, após realizada a tradução e retradução da escala, foram realizados testes exploratório e confirmatório da estrutura fatorial original. Uma amostra de 222 profissionais respondeu ao instrumento. Estes profissionais foram convidados a participar por meio do procedimento "bola de neve". Apesar de apresentar 7 fatores originalmente (AFE), a disposição item-fator da estrutura encontrada não correspondeu à estrutura do modelo original. Resultados da AFC de primeira e segunda ordem evidenciaram que a estrutura original, após observados itens com altas correlações de erro, apresenta um melhor ajuste e que os fatores compõem o fenômeno LE (χ^2 (356, N=222)=643, pb.001, CFI=0,94, TLI=0,93, NFI=0,88, SRMR=0,07, RMSEA=0,06). Para mensurar a validade de construto, testou-se a relação de liderança ética com a satisfação com o líder (preditiva, $r=0,52$ a $0,72$) e a supervisão abusiva (discriminante, $r=-0,32$ a $-0,71$). O padrão de relação esperado se confirmou, sendo encontrada relação positiva com satisfação e negativa com supervisão abusiva. No Estudo 2, o ajuste do modelo encontrado no Estudo 1 foi testado em uma amostra de 3.804 profissionais de uma instituição financeira. Na AFC, o modelo esperado apresentou o melhor ajuste (χ^2 (370, N=1934)=2800, pb 0,001, CFI=0,94; NFI=0,94; TLI=0,94; RMSEA=0,067; SRMR=0,08). As variáveis de LE não apresentaram ou apresentaram correlações baixas com variáveis demográficas (idade, gênero, região do Brasil). A AFC de segunda ordem também corroborou o pertencimento dos fatores ao fenômeno LE com bom ajuste deste modelo. Esses resultados sugerem que a ELET apresenta evidências de validade de construto e boas propriedades psicométricas. A ELET apresenta-se como uma boa ferramenta para mensurar liderança ética no trabalho.

Características psicométricas da Escala de Liderança Servidora

Autores: Michelle Morelo Pereira, Universidade Salgado de Oliveira; Alexandra de Oliveira Rodrigues, Universidade Salgado de Oliveira; Domingos Isidório da Silva Junior, Universidade Salgado de Oliveira; Juliana Rodrigues Ramos, Universidade Salgado de Oliveira

Resumo: O líder servidor pode ser visto como um servo, isto é, como alguém motivado por um sentimento natural de servir sua equipe que vai além dos seus próprios interesses. Para avaliar tal estilo de liderança foi desenvolvida a Escala de Liderança Servidora, composta por 30 itens, distribuídos em oito dimensões: empoderamento, humildade, autenticidade, aceitação interpessoal ou perdão, responsabilização, coragem, respaldo e servidão. O presente estudo teve por objetivo reunir evidências iniciais de validade de estrutura interna e de invariância métrica, configural e escalar entre gênero e modalidade de aplicação da Escala de Liderança Servidora no contexto brasileiro. Para tanto, o instrumento foi traduzido da língua inglesa para o português e retraduzido para o inglês, por dois professores de língua inglesa, e a equivalência semântica entre as duas traduções foi verificada. Em seguida, o instrumento foi aplicado a uma amostra de 432 trabalhadores brasileiros de diversas profissões e de ambos os sexos (54,6% do sexo masculino), provenientes de todas as regiões do país. A coleta de dados foi realizada em versão online e em lápis e papel. Com o intuito de verificar a estrutura interna da escala, procedeu-se à análise fatorial confirmatória, por meio da Modelagem de Equações Estruturais, utilizando-se o software R e o pacote lavaan. Foram testados três modelos, sendo que o modelo de oito fatores correlacionados ajustado (28 itens) foi o que apresentou melhores índices de ajuste, em comparação aos demais (χ^2 (gl) = 247, 266 (322); TLI = 0,94; CFI = 0,95;

RMSEA = 0,05; SRMR = 0,04). A invariância foi testada por meio da análise de invariância multigrupo, com auxílio do software R e do pacote semTools. Os resultados dessas análises indicaram a equivalência da medida para os diferentes grupos testados. Os índices de consistência interna das oito dimensões, calculados pelo Alfa de Cronbach, variaram entre 0,62 e 0,94. As evidências iniciais de validade presentemente obtidas recomendam o uso futuro da Escala de Liderança Servidora em investigações brasileiras destinadas a avaliar o grau de liderança servidora e suas implicações para o bem-estar dos trabalhadores.



Sessão 19 • Das 17h às 18h30min

Local: Sala 305

Vozes femininas no universo da gestão

Autores: Catia dos Santos Barcelos Bastos, Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Regina Glória Nunes de Andrade, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Resumo: A presente pesquisa teve como ponto de partida o interesse pelo fenômeno do trabalho e as questões relacionadas ao gênero, especificamente sobre mulheres que ocupam cargos de gestão nas organizações. O aporte teórico fundamentou-se nos conceitos de trabalho, sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho de Dejours, e Divisão Sexual do Trabalho, de Helena Hirata. Pesquisas anteriores evidenciam que embora seja inegável uma evolução nas condições de vida de muitas mulheres, ainda é evidente que o seu acesso a posições de liderança nas organizações não é um fato. Mulheres que ocupam cargos de gestão ainda representam um número significativamente menor quando comparado a homens que ocupam cargos similares. O indicativo é de que na medida em que há um escalonamento na ocupação de cargos gerenciais nas organizações a representação de gênero não se apresenta de forma equânime. Assim, o objetivo da pesquisa foi compreender como mulheres que ocupam cargos gerenciais se veem no exercício desta função e que discursos articulam sobre essa experiência. Os resultados foram apresentados no exame de qualificação de Mestrado do Programa de Pós Graduação em Psicologia Social da UERJ. Utilizou-se a abordagem qualitativa, sendo realizadas entrevistas em profundidade, individuais e não diretivas, no próprio local de trabalho, e a Análise do Conteúdo de Bardim para a compreensão dos dados; todas as entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra. Participaram sete mulheres, ocupantes de diferentes cargos gerenciais, em organizações pública, privada e autarquia. Todas as entrevistadas possuem nível superior completo; idades compreendidas entre trinta e sessenta anos; quatro casadas e três solteiras; cinco com filhos e duas sem filhos; com experiência profissional compreendida entre quinze e quarenta anos e experiência gerencial entre cinco e trinta e três anos. Os resultados apontam para a existência de desafios inerentes à própria função gerencial si, mas também decorrentes de questões associadas às relações de gênero; a satisfação pela trajetória profissional e o sentido que o trabalho ocupa em suas vidas são um destaque; verifica-se o fenômeno do teto de vidro frente aos desafios de acesso aos cargos de gestão na organização e relatos de constrangimentos e preconceitos no exercício da função e, finalmente, a utilização de estratégias de conciliação de diferentes papéis sociais, considerando a relação entre o trabalho e outras esferas da vida. Verificamos, com esta pesquisa, importantes desafios relacionados à promoção da diversidade de gênero nas organizações, especificamente, nas posições de poder e ascensão aos cargos de gestão.

Produção científica e progressão dos bolsistas produtividade do CNPq: Uma análise de gênero

Autores: Suzane Carvalho da Vitoria Barros, Universidade Salgado de Oliveira; Luciana Mourão, Universidade Salgado de Oliveira

Resumo: A distribuição de gênero entre os pesquisadores tem sido investigada com frequência, embora nem sempre seja analisada a possível influência da interface trabalho-família nessa distribuição. Assim, este estudo teve como objetivo identificar diferenças na produção científica de bolsistas produtividade do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq e relacioná-las a momentos de vida, adotando como eixo central o gênero. Investigamos os pesquisadores do nível inicial (denominados PQ2) e do nível final da carreira (PQ1A) utilizando como critérios: nacionalidade brasileira, obtenção do título de doutor nos últimos 30 anos e atualização dos currículos na plataforma Lattes nos últimos 12 meses. A pesquisa para o nível final da carreira foi censitária, totalizando 616 bolsistas (26,1% mulheres). Entre os bolsistas do primeiro nível da carreira, realizou-se uma amostra aleatória sistemática de 620 sujeitos. Para levantamento dos dados na plataforma, foi utilizado um protocolo de coleta de dados previamente definido que levantava dados da produção. Além disso, foi enviado um questionário por e-mail para os bolsistas com o objetivo de identificar eventos marcantes em suas vidas que pudessem

afetar a produção científica. Responderam à pesquisa 438 doutores, sendo 218 bolsistas PQ1A e 220 bolsistas PQ2 (45% mulheres em ambos). Foram realizadas análises descritivas e testes t. Como principais resultados, destacamos a expressiva diminuição na participação feminina entre os bolsistas PQ conforme sobe o nível da carreira e o status do pesquisador. Além disso, as mulheres apresentam menor média de artigos publicados nos cinco anos seguintes após o nascimento dos filhos, indicando que a maternidade pode demandar mais dedicação das mulheres, de tal modo que elas precisam desacelerar seu ritmo de produção científica, o que não fica evidenciado para o caso dos homens já que, após a paternidade, eles publicam o dobro em relação às bolsistas. Além disso, observamos que a média de idade dos filhos das pesquisadoras é maior quando comparada à média de idade dos filhos dos bolsistas homens, o que pode sinalizar que as mulheres que seguem tal carreira optam por primeiro se dedicar à maternidade e, posteriormente, à vida acadêmica, corroborando a maior média da idade das mulheres ao se titularem doutoras em relação aos homens. As conclusões deste trabalho convidam para um olhar mais atento acerca das desigualdades entre a trajetória de homens e mulheres na ciência e podem trazer implicações para as estratégias de planejamento do desenvolvimento profissional dos pesquisadores.

Relação entre sexismo ambivalente e crenças sociais: Um estudo no contexto organizacional

Autores: Ivanda Araújo Fernandes, Faculdades Integradas de Patos; Olívia Dayse Leite Ferreira, Faculdades Integradas de Patos; Larisse Helena Gomes Macêdo Barbosa, Faculdades Integradas de Patos; Débora Najda de Medeiros Viana, Faculdades Integradas de Patos; Rebecca Alves Aguiar Athayde, Faculdades Integradas de Patos

Resumo: Pesquisas sugerem que uma das formas mais vigentes de manifestações do preconceito no contexto organizacional, é o Sexismo. Causas e consequências do Sexismo no ambiente de trabalho podem ser hipotetizadas e defendidas, no entanto, este estudo considera que as Crenças Sociais acerca das diferenças entre homens e mulheres é um dos fatores psicossociais importantes para a compreensão desse fenômeno. Diante disso, esta pesquisa objetivou analisar se há relação entre o Sexismo Ambivalente e as Crenças Sociais, no âmbito organizacional, como também, verificar a prevalência e as diferenças em função do sexo. Foi realizado com uma amostra de 107 funcionários de uma Instituição de Ensino Superior, localizada no interior da Paraíba. Destes, 67 eram do sexo feminino e 40 do sexo masculino. A idade média dos participantes é de 36 anos (DP= 11,713) variando de 19 a 73 anos. Foram utilizados o Inventário de Sexismo Ambivalente (ASI), a Escala de Crenças Sociais e o Questionário Sócio-demográfico. Inicialmente os dados foram submetidos a uma análise descritiva para se ter conhecimento das médias, dos desvios padrões e das pontuações de todas as variáveis. Foram também realizados o teste ANOVA, com o objetivo de verificar a prevalência e as diferenças entre os sexos com relação às variáveis e por fim, as análises de correlação (r de Pearson) para verificar se as variáveis estariam relacionadas. Foi possível observar que os fatores do Sexismo estão tanto relacionados entre si como com os fatores das Crenças de forma positiva, indicando que quanto mais sexistas (Benévolo ou Hostil) as pessoas são, mais apresentam Crenças Essencialistas e Crenças Construtivistas. Não houveram diferenças estatisticamente significativas em relação a prevalência e diferenças nas medidas do Sexismo Ambivalente e Crenças Sociais, em função do sexo. Tais evidências sugerem, portanto, que as desigualdades de gênero continuam sendo legitimadas por homens e mulheres pertencentes a diferentes classes sociais, cargos e níveis de escolaridade. Este estudo se aplica ao compromisso social que a Psicologia deve ter diante de fenômenos que possam causar desigualdade social e sofrimento psíquico. Apesar de ser uma pesquisa quantitativa explicada por números que às vezes tendem a ser interpretados distantes da realidade, é imprescindível pensar no que esses resultados podem refletir materialmente.



Dialogando com os gestores sobre a inserção da sexualidade nos programas de saúde para jovens e idosos

Autores: Patrick Muniz Ataliba, Universidade Salgado de Oliveira; Lúcia Helena de Freitas Pinho França, Universidade Salgado de Oliveira

Resumo: Avaliar os programas é fundamental, pois a avaliação é um instrumento para melhorar o desempenho dos programas sociais, permitindo ainda assim investir melhor os recursos futuros. No Brasil e no mundo a Aids, tornou-se um grande problema global, dinâmico e instável de saúde pública. O controle e a velocidade da epidemia são as maiores preocupações da atualidade, sobretudo em função das mudanças observadas no perfil epidemiológico. As notificações dos novos casos de HIV e de outras Infecções Sexualmente Transmissíveis (IST) estão em queda em todo o mundo. Contudo, o Brasil é o país que apresenta a maior concentração de casos (47%) da América Latina, com o aumento de 11% entre 2005 e 2015. Este estudo objetivou analisar a percepção dos gestores sobre a abordagem da sexualidade e a prevenção das IST nos Programas de Saúde (PS), pois esses promovem a melhoria das condições de saúde para a população, contribuindo, de modo efetivo, para o enfrentamento racional dos fatores de risco e mediante a facilitação ao acesso às ações e aos serviços de assistência integral à saúde para jovens e idosos. Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa de caráter exploratório. Foi utilizado um roteiro como guia para as entrevistas individuais e semiestruturadas. A amostra foi composta intencionalmente, com cinco gestores convidados das gerências das áreas técnicas da Secretaria Municipal de Saúde do Rio de Janeiro. A análise dos dados foi realizada pelo software Iramuteq, através da Classificação Hierárquica Descendente (CHD). Os resultados ofereceram uma visão geral dos gestores sobre a sexualidade e IST nos PS, destacando que os gestores valorizam o Programa e acreditam no funcionamento do mesmo e apontam para a necessidade do planejamento e execução de novas práticas para esse público. Demonstram ainda, a necessidade de desenvolver estratégias voltadas para o cuidado ao portador, bem como no planejamento e execução de novas práticas de prevenção. Na percepção dos gestores, os itens que versaram sobre avaliação ou a ação de monitoramento dos PS e quem os conduz não atende à demanda do contexto, pois as atividades e seus responsáveis são utilizados, principalmente, para o preenchimento quantitativo nos Sistemas. Diante do exposto, ficou nítido que existem algumas fragilidades na gestão e, para tal, apresentou-se sugestões para a eficácia dessa abordagem nos PS. Os achados da pesquisa são discutidos com a literatura da área e ganham relevância social com o aumento dos casos de Aids na população em tela.

Sessão 20 • Das 17h às 18h30min**Local:** Sala 306**"Por que eu fui assediado?" A percepção de servidores públicos universitários sobre o assédio moral no trabalho****Autores:** Thiago Soares Nunes, Universidade Estadual de Maringá; Júlia Gonçalves, Universidade Federal de Santa Catarina; Suzana da Rosa Tolfo, Universidade Federal de Santa Catarina; Leonor Maria Cantera Espinosa, Universidade Autônoma de Barcelona

Resumo: O assédio moral no trabalho é uma prática hostil, frequente e duradoura, que ocasiona danos à saúde física e psíquica do alvo, podendo afetar seu trabalho e vida pessoal. Esse estudo identificou o motivo ou fator desencadeador, segundo os servidores públicos universitários, pelo qual foram alvos de situações de assédio moral. Caracteriza-se como uma pesquisa quantitativa e descritiva em que participaram 214 servidores de uma Universidade Federal no sul do Brasil. Os dados foram coletados por um questionário online e submetidos a análise de conteúdo, tendo como categorias de análise: explicações internas (tais como: características, comportamentos e posicionamento do alvo/agressor) e justificações externas (por exemplo: categoria/grupo à qual pertence, tempo de instituição, etc.). Como perfil dos participantes tem-se: 53,3% de mulheres, idade média de 40 anos, 26,2% tinham doutorado, 54,2% eram técnico-administrativo, 49,5% possuía de 1 a 5 anos de instituição e 50,9% com regime de trabalho de 40 horas/semanais. As explicações internas foram identificadas com mais frequência, tendo o posicionamento (político, ideológico ou em relação ao trabalho) do alvo o principal fator. Ou seja, a recusa da diferença é evidenciado, onde "se você não pensa ou age conforme eu (ou o grupo dominante), você está contra mim (nós)". O ciúme/inveja pela experiência e conhecimento do alvo também foi identificado como uma das razões, pois coloca em "cheque" a competência do agressor, que se sente coagido e inferiorizado quanto a isso - principalmente ao relacionar o aspecto da rivalidade/competitividade e produtividade acadêmica. Por sua vez, as justificações externas refletiram a indiferença de tratamento atribuído a um funcionário novo (que está em estágio probatório) e a classe e grupo à qual pertence. Um funcionário novo é exposto a uma carga de trabalho maior do que àqueles com mais tempo de casa, e estando em período probatório, tem-se medo de contestar e sofrer alguma reação por parte dos agressores. A ênfase maior, encontra-se na categoria, o tratamento diferente atribuído aos técnicos-administrativos pelos docentes, o qual considera o primeiro (muitas vezes) como um serviçal, um subordinado, que deve atender sem contestar. Por fim, ressalta-se que os motivos apresentados pelos participantes não são aspectos "novos", mas situações corriqueiras presentes intensamente no ambiente acadêmico, e também em outras organizações públicas ou privadas. Sendo, portanto, aspectos identificados na própria cultura das organizações e também na cultura brasileira.

Caracterização de trabalhadores de transporte coletivo urbano alvos de assédio moral no trabalho**Autores:** Júlia Gonçalves, Universidade Federal de Santa Catarina; Suzana da Rosa Tolfo, Universidade Federal de Santa Catarina; Leonor Maria Cantera Espinosa, Universidade Autônoma de Barcelona; Lucas Schweitzer, Universidade Federal de Santa Catarina

Resumo: As transformações ocorridas no contexto do trabalho tornaram-no, muitas vezes, propícias a situações de violências, dentre elas o Assédio Moral no Trabalho. Este fenômeno pode ser entendido como um processo, em que comportamentos negativos e abusivos, que ocorrem de forma repetida e frequente, geram implicações e sofrimento ao alvo e ao seu ambiente. Com o objetivo de identificar a ocorrência e as características do assédio moral em trabalhadores de transporte coletivo urbano foi aplicado um questionário de dados sócio demográficos (pessoais e profissionais) e a Escala Laboral de Assédio Moral - ELAM (Rueda, Baptista & Cardoso, 2015) nos associados do sindicato da categoria. Os dados foram submetidos a análise estatística, através do software Stata 14. Utilizou-se os testes Shapiro-Wilk, Mann-Whitney e Kruskal-Wallis. A amostra foi composta por 382



participantes de ambos os sexos (M=89,01% F=10,73%), a maioria casados (55,50%), com segundo grau completo (51,83%) e possuíam idades entre 19 e 71 anos (M=36,98 DP =10,11). Das características laborais, 48,43% de motorista, 45,29% de cobrador e 6,28% de outros cargos (administrativo, manutenção e conservação), o tempo de empresa médio foi de 8,45 anos e na função foi de 6.43 anos. A ELAM é baseada na teoria de Leymann (1996) e visa analisar a percepção da ocorrência de situações constrangedoras no trabalho, as quais possam remeter ao assédio moral no trabalho. Os itens da ELAM que obtiveram maiores frequências de respostas "muitas vezes" e "sempre" foram os seguintes: "Tenho que pedir autorização para ir embora, mesmo já passado meu horário", "Sou pressionado(a) a cumprir horários e viagens", "Recebo informações confusas/imprecisas" e "Meu horário de intervalo é desrespeitado", pertencentes a dimensão "condição de trabalho". Essa dimensão se refere a dificuldades que o funcionário enfrenta em seu ambiente de trabalho, tais como tarefas fora do escopo da função, pressão e controle demasiado e indevido, desrespeito e exposição pública, entre outras. Dentre as características dos participantes que relataram ter sofrido mais situações de assédio moral no trabalho destacou-se os solteiros quando comparados aos casados, os cobradores em relação as demais funções do transporte coletivo urbano e, identificou-se que o aumento no número de horas trabalhadas diariamente refletiu no aumento da pontuação na ELAM. Esse tipo de violência atinge um número importante de trabalhadores, e por mais que, atualmente, haja divulgação e informações sobre o fenômeno, percebeu-se que, especificamente no contexto observado há uma naturalização das formas de tratamento ofensivas, humilhantes e constrangedoras.

Violência no trabalho: Análise dos acidentes de trabalho por agressão física de 2000 a 2015

Autores: Carlos Manoel Lopes Rodrigues, Universidade Católica de Brasília; Cristiane Faiad, Universidade de Brasília

Resumo: A violência é um problema social que se estende inclusive no mundo do trabalho, sendo uma das suas manifestações mais visíveis as agressões físicas. A legislação brasileira considera a agressão física, quando do exercício laboral, como acidente de trabalho típico, cuja ocorrência deve ser registrada com emissão da Comunicação de Acidentes de Trabalho - CAT onde deve contar o código pertinente da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde - CID10, que neste caso inclui os códigos de X85 a X99 e de Y00 a Y05. Assim, o presente trabalho tem como objetivo analisar os registros de acidentes de trabalho por agressão física no período de 2000 a 2015, disponíveis nas bases de dados da Previdência Social. Os dados foram obtidos na Base de Dados Históricas de Acidentes do Trabalho (AEAT InfoLogo - DATAPREV). Utilizou-se como parâmetros de busca "Ano" (2000-2015), "Motivo/Situação" (Típico com CAT), "UF" (Todas) e "CID" (X85 a Y05). No período analisado, foram registradas 17.845 agressões caracterizadas como acidente de trabalho típico, com média anual de 1.115,31. A região Sudeste concentra 61,05% dos registros, sendo o Estado de São Paulo responsável por 32,35% dos registros nacionais, seguido de Rio de Janeiro (13,76%) e Minas Gerais (12,38%). Quanto à forma de agressão, há prevalência de agressões com objeto cortante ou penetrante (X99) com 48,95% dos casos; agressões por meio de força corporal (Y04) com 16,76% e agressões por meio de objeto contundente (Y00) com 11,17%, concentrando assim 76,86% das causas dos registros. As agressões com armas de fogo (X93, X94 e X95) representam 4,62% do total, sendo superadas pelas agressões utilizando produtos químicos ou biológicos (X85, X86, X87, X88, X89 e X90) com 8,59% do total. Os registros de agressão sexual por meio de força física perfazem 0,29%, índice que pode não refletir a realidade dado ao baixo nível de notificação desse tipo de violência. A análise dos registros a partir do teste não paramétrico de tendência de Mann-Kendall para séries temporais monotônicas indicou uma tendência de crescimento significativa ($\alpha = 5\%$), $S = 42$. Apesar dos problemas de subnotificação de acidentes de trabalho e de integração e atualização das bases de dados oficiais, é possível identificar o quadro preocupante de exposição de trabalhadores a violência. Este cenário demanda assim estratégias de investigação que superem as limitações dos registros oficiais, além da adoção de ações preventivas que envolvam agentes públicos, organizações, sindicatos e trabalhadores.

Discurso da Confederação Nacional da Indústria sobre a crise: Uma janela de oportunidade

Autores: Paloma do Rosário Vidal e Silva, Universidade Federal de Minas Gerais; Ariane Agnes Corradi, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo: O objetivo desse trabalho foi analisar a tríade discursiva crise-inovação-segurança do trabalho na Agenda para o Brasil sair da Crise. Essa Agenda foi uma das mais marcantes manifestações institucionais em relação à crise econômica no contexto brasileiro. O contexto de crise mundial desde 2008 e no Brasil, mais precisamente, a partir de 2014, no âmbito industrial, abriu a janela de oportunidades para que o setor produtivo propusesse agendas e influenciasse ações governamentais com o intuito de obter mudanças estruturais nas políticas públicas das áreas sociais e econômicas. A Agenda para o Brasil sair da Crise - 2016-2018 apresenta o discurso do setor industrial sobre o papel do governo na economia e foi publicada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) em 2016. Esse documento propõe 36 ações, das quais duas foram alvo de análise nesse trabalho: a) Relações de Trabalho, que apresenta propostas relacionadas à terceirização e sustação de normas de Segurança do Trabalho, dentre outras demandas - analisadas aqui sob a rubrica da Segurança do Trabalho, e b) Inovação. Esses dois setores foram escolhidos por representarem anseios antagônicos em relação à economia de custos (corte de gastos com Segurança do Trabalho) e investimento (em Inovação) como saída para a crise das empresas e, conseqüentemente, do país. Foram analisados fragmentos discursivos de cada uma das ações reivindicadas pela CNI tomando como base as seguintes categorias analíticas: vocabulário, coesão e gramática, de acordo com a Análise Crítica do Discurso (Fairclough). Os resultados mostraram, por exemplo, um discurso pautado pela competitividade e produtividade, no qual as negociações coletivas são apresentadas como estratégias desejáveis de ajuste de interesses entre empregadores e trabalhadores. Há também o foco elevado e desproporcional nas políticas e vantagens da Inovação em detrimento de outros fatores (como investimento em Segurança do Trabalho). Além disso, há a desconsideração de que os aspectos que diferenciam as empresas, como por exemplo, o porte, fazem com que ações de investimento (Inovação) e cortes de custos (Segurança do Trabalho) e seus impactos variem entre as empresas. A análise desse documento contribuiu para o entendimento das relações de poder existentes entre as instituições empresariais e o governo e como isso afeta os rumos da economia como um todo. Essa perspectiva teórico-metodológica para a análise da Agenda permitiu revelar aos profissionais envolvidos com as áreas de Saúde e Segurança do Trabalho e Inovação (que afetam diretamente os trabalhadores), uma ferramenta acessível para a mobilização e a mudança.

Processos de formação e supervisão envolvidos no desenvolvimento da escuta clínica em estagiários do CEPPSI/UNIVASF

Autores: Jean Carlos Pereira de Sá, Universidade Federal do Vale do São Francisco; Luanna Cavalcanti, Universidade Federal do Vale do São Francisco; Shirley Macêdo Vieira de Melo, Universidade Federal do Vale do São Francisco

Resumo: A escuta clínica é defendida como instrumento essencial ao fazer psicológico, sendo o que especifica o trabalho do psicólogo em comparação com outros profissionais (Braga, Daltro & Danon, 2012). Independente da abordagem ou perspectiva a ser seguida, a escuta clínica se caracteriza principalmente como uma competência da prática do psicólogo que está atrelada ao cuidado (Macêdo, 2000). Esta pesquisa se contextualiza numa perspectiva clínica em psicologia organizacional e do trabalho, e tem como objetivo geral compreender o processo de desenvolvimento da escuta clínica em estagiários do Centro de Estudos e Práticas em Psicologia (CEPPSI), serviço-escola de psicologia da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF). Como discente do curso de graduação em Psicologia, entendemos, tal como defendido por Quayle (2010), que qualquer proposta voltada para a formação do psicólogo deve ser formulada tomando por base estas diretrizes. E defendemos que todas as competências elencadas nas mesmas não estão apartadas da escuta clínica, pois a esta faz parte, dentre outras, das habilidades interpessoais que devem ser desenvolvidas num curso de Psicologia. Especificamente, pretende-se descrever os sentidos da experiência de desenvolvimento da escuta clínica para esses estagiários; investigar como eles percebem a formação recebida para o



VIII CBPOT

Comunicações de pesquisa

desenvolvimento desta escuta; elencar as mudanças em modos de subjetivação dos mesmos ao longo do estágio; descrever a experiência do supervisor como coach neste processo; e identificar estratégias utilizadas para o desenvolvimento da escuta clínica. Os colaboradores são 20 estagiários de novo e décimo período do curso e sete supervisores do CEPPSI, independentemente da ênfase e da área de atuação, que participam de entrevistas individuais com pergunta disparadora de cerca de 50 minutos cada, e narram sua experiência de desenvolvimento da escuta. A análise dos dados foi pautada na perspectiva fenomenológica hermenêutica. Foi possível compreender que: A escuta depende da prática do estágio; a supervisão é uma ferramenta para o desenvolvimento da escuta; estar aberto ao outro favorece a escuta; os encontros de supervisão em grupo são importantes para a formação, independentemente de abordagem ou teoria, as orientações recebidas durante a supervisão favorecem o desenvolvimento da escuta. Os supervisores se veem como facilitadores do processo de desenvolvimento da escuta.



Relatos de experiência

Sessão 4 • Das 17h às 18h30min

Local: Sala 201

Processos de subjetivação diante a aposentadoria: Prazer e sofrimento com o fim do trabalho formal

Autores: Danielle Teixeira Tavares Monteiro, PUC Minas e ALMG; Daniela Piroli Cabral, ALMG

Resumo: O processo aposentadoria caracteriza-se um momento antagônico, que interfere diretamente na subjetividade dos trabalhadores, sendo marcado pelo prazer do fechamento de um ciclo e também pelo sofrimento com a perda do trabalho formal. Nessa lógica, apresentaremos os resultados do Programa de Orientação para Aposentadoria - PROA, da Assembleia Legislativa de Minas Gerais, que surgiu da constatação do grande contingente de trabalhadores que iriam se aposentar entre os anos de 2012 e 2015, assim como de nossa prática na clínica dentro da organização, que recebia cotidianamente demandas individuais de sofrimento relacionado a aposentadoria. Inicialmente elaboramos um questionário para investigação sobre o público-alvo, que permitiu aproximar as necessidades dos servidores com o desenvolvimento de ações específicas. Diante as respostas, o PROA foi elaborado objetivando: possibilitar abordagem das questões afetas à aposentadoria, nas esferas do servidor e da organização; fornecer informações administrativas relativas ao processo formal de aposentadoria; propiciar ao servidor condições de reflexão sobre os aspectos psicológicos, sociais e biológicos do trabalho e da aposentadoria; desenvolver e implementar estratégias de perpetuação do conhecimento. No alcance desses objetivos, utilizamos como métodos: a criação da página do PROA na intranet; o Café de lançamento; o Plantão PROA, na qual o trabalhador era atendido individualmente e tinha a chance de esclarecer suas dúvidas sobre os aspectos práticos e formais sobre o processo de aposentadoria; Encontros PROA (palestras, filmes e oficinas); Entrevistas PROA (escuta individual e interdisciplinar com a psicóloga e a assistente social). Nessa perspectiva, a compreensão do sujeito social no contexto das organizações, a psicossociologia foi base de compreensão do fenômeno, pois além de possuir uma análise interdisciplinar da realidade, apresenta formas de apreendê-la que indissocia o sujeito psíquico do social. Os resultados apontaram que um programa de orientação para aposentadoria em termos coletivos, promoveu reflexões psicossociais sobre o impacto do trabalho, enquanto fonte de construção pessoal e de saúde, bem como de produção histórica e social. Além disso, maximizou as possibilidades e o controle do trabalhador sobre o processo de decisão. Em termos individuais foi possível trabalhar com a história de vida de cada sujeito, na construção subjetiva de novas possibilidades de significação do trabalho e do próprio processo de aposentadoria. Mesmo sendo prevista e geralmente planejada, a aposentadoria era, para os servidores, fonte de expectativas e sentimentos ambíguos diante do fechamento do ciclo de vida e perspectiva de vivência de uma fase diferente.

Programa de qualidade de vida no trabalho dos servidores da Assembleia Legislativa de Minas Gerais: Saúde é tudo

Autores: Danielle Teixeira Tavares Monteiro, PUC Minas e ALMG; Daniela Piroli Cabral, ALMG

Resumo: A presente proposta relata a intervenção da Assembleia Legislativa de Minas Gerais na implantação de políticas vinculadas à saúde do trabalhador e promoção da qualidade de vida no trabalho. Até o ano de 2012, o campo de atuação da saúde focava-se no atendimento assistencial, sendo individualizado com práticas, eminentemente, curativas. A partir de 2013, a Diretoria de Recursos Humanos através da Gerência-Geral de Saúde e Assistência, compreendendo a relação entre trabalho e o processo saúde-doença, desenvolveu o Programa de Qualidade de Vida do Servidor da Assembleia Legislativa de Minas Gerais - Saúde é Tudo - que foi instituído pela Deliberação



2.572/2013. Tal programa, teve como base a promoção da saúde e a prevenção de doenças, entendendo a saúde como um processo multideterminado por fatores biopsicossociais. Como principal objetivo, o Programa buscou a identificação de fatores de riscos de adoecimento relacionados ao trabalho e a proposição de intervenção com vistas à redução do seu impacto sobre a saúde. Os princípios norteadores perpassaram pela universalidade e equidade; integralidade das ações; promoção do acesso à informação, sobretudo referente aos riscos à saúde; interdisciplinaridade; embasamento epidemiológico; formação e capacitação de profissionais e pesquisa-intervenção, de modo a abranger práticas que viabilizassem análises e decisões coletivas. Foi instituído, também, um Comitê de Saúde e Segurança no Trabalho, que passou a monitorar as ações de vigilância e promoção em saúde, propondo medidas de prevenção e de correção nos ambientes e processos de trabalho. Para sistematizar o Programa, ficou definido que anualmente seria lançada uma campanha que discutisse a saúde e, conseqüentemente, o adoecimento na organização. Além disso, foi criado um espaço virtual "Espaço Saúde" na intranet para disponibilizar materiais informativos relativos à saúde do servidor. As mudanças que ocorreram desde 2013 mostram a importância do investimento em saúde e do desenvolvimento de políticas voltadas para o trabalhador, o que modifica, sobremaneira, a qualidade de vida no trabalho. A construção e sistematização de informações, com envolvimento dos trabalhadores e adoção de métodos participativos de intervenção tem permitido realizar uma análise da realidade organizacional, o que diminui a invisibilidade dos problemas relacionados à saúde no trabalho e possibilita maior discussão sobre o tema, inclusive impactado nos processos de gerenciamento e na forma como o trabalho se organiza.

Desemprego e saúde pública: Formação profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho

Autores: Eveli Freire de Vasconcelos, Julia Arruda da Fonseca Palmiere, UCDB; Krisley Amorim de Araujo, UCDB; Ricardo De Freitas Vargas, UCDB

Resumo: O objetivo do presente trabalho é apresentar uma experiência de formação profissional a partir do Estágio Básico, sob o eixo "Trabalho", da graduação em Psicologia, da Universidade Católica Dom Bosco. O Estágio ocorreu em uma Unidade Básica de Saúde (UBS) em Campo Grande - MS, no período de agosto a outubro de 2017. As atividades em campo consistiam em observação, análise de demanda, levantamento de necessidades e elaboração de proposta de intervenção. O programa de Estágio inicialmente se voltava às necessidades de saúde dos trabalhadores da UBS, mas frente à uma demanda identificada no eixo "Saúde", que se deu na mesma UBS, em relação aos trabalhadores em situação de desemprego, o grupo de estagiários se articulou para confirmar essa demanda e pensar estratégias de atuação com esse grupo, apoiando-se no referencial teórico da POT, em materiais das Políticas Públicas e na atuação da Psicologia frente à Saúde do Trabalhador. Foram realizadas discussões em grupo, visitas à UBS e entrevistas com os trabalhadores e usuários. Os alunos elaboraram estratégias de intervenção frente ao desemprego, considerando seus efeitos psicossociais nos indivíduos e coletividades, sobretudo com seu aumento em 2017, chegando a 13,2 milhões de desempregados no país, segundo dado do IBGE. Considerou-se também as características territoriais da população usuária da UBS, marcadas por baixa renda e vulnerabilidade social. Identificou-se que as ações deveriam buscar romper com a culpabilização em relação à situação de desemprego, dado seu caráter econômico e político, ao qual a Psicologia pode oferecer estratégias micropolíticas de intervenção, de modo interdisciplinar e estratégico. O objetivo da intervenção elaborada pelos acadêmicos foi promover a reestruturação de um projeto de vida frente à condição de trabalhador em situação de desemprego, em conjunto com esse coletivo e de acordo com suas necessidades. Assim, os alunos elaboraram possibilidades de atuação psicossocial, interdisciplinar e considerando os desafios impostos à POT com o aumento do desemprego no país. Essa experiência de estágio oportunizou aos acadêmicos vislumbrar a complementariedade de distintas áreas da Psicologia, devido a articulação entre o eixo de Estágio em "Trabalho" e em "Saúde", e vislumbrar a atuação da POT no âmbito das Políticas Públicas, considerando novas formas de atuação, para além das práticas tradicionais voltadas somente ao interior das organizações, mas engajando-se no campo social de modo estratégico e ético-político

Estruturação de um processo de recrutamento e seleção em uma empresa de TI de Ribeirão Preto e região por uma Empresa Júnior de Psicologia

Autores: Amanda Martins Alves, FFCLRP-USP; Isabella Martins Moraes Miranda Grisi, FFCLRP-USP; Marina Martini, FFCLRP-USP; Marina Gregghi Sticca, FFCLRP-USP; Thaís Zerbini, FFCLRP-USP

Resumo: Nas últimas décadas e com as recentes crises econômicas, a área de TI tem sido considerada um ponto chave para que as empresas possam aumentar sua eficiência, produtividade e competitividade. Desse modo, ressalta-se como fundamental a presença de profissionais competentes dessa área para desenvolverem soluções adequadas ao mercado e que garantem o diferencial da empresa. Quando bem estruturados e realizados, os processos de Recrutamento e Seleção por competências, aumentarão as chances de que o candidato apresente características equivalente às exigências do cargo, aumentando sua satisfação e, conseqüentemente seu desempenho. O presente trabalho tem como objetivo apresentar a experiência de um serviço de recrutamento e seleção oferecido por uma empresa júnior de psicologia para uma empresa de tecnologia da informação, ambas localizadas na cidade de Ribeirão Preto. O processo seletivo em questão visou selecionar 16 candidatos para um curso de formação e capacitação em tecnologia, que consistia em uma oportunidade inicial de ingresso na empresa. O projeto foi desenvolvido por 6 consultores e realizado em 4 etapas: levantamento de informações, dinâmica em grupo, aplicação de testes psicológicos, e entrevistas individuais. A primeira etapa visou identificar as competências ideais do perfil de candidato para o curso, por meio de reuniões de alinhamento entre a equipe e representantes da empresa cliente, as quais forneceram insumos para a elaboração das etapas seguintes. A segunda etapa teve por objetivo identificar e selecionar, a partir dos comportamentos emitidos pelos candidatos e observados pelos avaliadores, os perfis mais próximos ao ideal, sendo esta uma etapa eliminatória. A etapa seguinte consistiu na aplicação de dois testes psicológicos, G-36 e Atenção Concentrada (AC), sendo estes escolhidos a partir da natureza de trabalho, a qual demandava raciocínio lógico e atenção. Os testes forneceram insumos complementares para a avaliação dos candidatos e não tiveram caráter eliminatório. Na última etapa, constituída pelas entrevistas individuais, avaliou-se as competências traçadas no perfil ideal, visando identificar e selecionar os candidatos mais aptos para as vagas oferecidas. Participaram das etapas do processo seletivo 65 candidatos e 16 foram aprovados. Finalizado o projeto, a empresa cliente forneceu feedback a empresa júnior, ressaltando a atenção e profissionalismo dos estudantes que realizaram a consultoria e atribuíram NPS (Net Promoter Score) 10 ao projeto. A alta satisfação do cliente garantiu um novo projeto a empresa júnior, em Junho de 2017, oferecendo mais uma oportunidade de desenvolvimento e formação para os estudantes de psicologia que realizam as consultorias.



Sessão 5 • Das 17h às 18h30min

Local: Sala 202

Relato de uma experiência de capacitação em gestão de pessoas e saúde organizacional na administração pública

Autores: Maria Luiza Gava Schmidt, Universidade Estadual Paulista - UNESP; Carolina Pereira Vilas Boas, Universidade Estadual Paulista - UNESP; Giulia Maria Bertolucci, Universidade Estadual Paulista - UNESP

Resumo:

Introdução: O conceito de gestão de pessoas tem sido associado ao caminho seguido por uma instituição para atingir seus objetivos, articulando para isto vários aspectos tais como estratégias para tomada de decisões, comunicação, liderança, motivação, avaliação, controle, entre outros. As definições de saúde organizacional também são relacionadas aos modos de gestão evidenciando a influência destes no bem-estar e saúde do trabalhador.

Objetivo: Desenvolver atividades com gestores de uma instituição pública visando instrumentalizá-los no seu papel profissional de modo a aprimorar habilidades, competências e atitudes em prol da melhoria do gerenciamento de pessoas no cotidiano laboral. **Metodologia:** O trabalho foi desenvolvido em atendimento à solicitação de uma Prefeitura Municipal localizada no interior do Estado de São Paulo. Participaram das atividades trinta servidores municipais atuantes em cargos de chefia, supervisão, coordenação e direção. Como procedimento optou-se pela modalidade de workshop, por ser uma forma de encontro de grupo interativo no qual os participantes tem oportunidade de expressar ideias, sentimentos, e opiniões além de ser um espaço promissor para gerar soluções para possíveis problemas organizacionais. Foram realizados dois encontros mensais com duração de três horas cada. Os participantes também se reuniram em outros dias e horários para assistir e discutir filmes com temas relacionados à liderança, trabalho em equipe, comunicação, entre outros. As técnicas utilizadas no workshop foram variadas embasadas em dinâmicas de grupo e jogos interativos. **Resultados:** Para avaliação dos resultados optou-se por uma escala de reação composta de onze enunciados, com pontuações do tipo Likert para respostas correspondentes a fraco, bom e excelente. Após a análise dos dados dos itens relativos ao conteúdo do curso, observou-se que os apontamentos dividiram-se em bom e excelente denotando o atingimento das expectativas por parte dos respondentes. O enunciado referente a relevância do tema para atuação profissional foi um dos mais pontuados. Anotações de que os encontros foram importantes para reflexão sobre o trabalho e solicitação de continuidade das atividades foram registrados pelos participantes revelando o interesse deles e reconhecimento da importância desse tipo de proposta metodológica para gestão de pessoas na administração pública. **Considerações Gerais:** Mediante esta experiência pudemos perceber que aos poucos o envolvimento dos participantes foi sendo fortalecido. Ao nosso ver, o comprometimento desses gestores foi muito importante para que o objetivo fosse atingido.

Capacitação de gestores públicos para prevenção de riscos psicossociais no trabalho

Autores: Maria Luiza Gava Schmidt, Universidade Estadual Paulista - UNESP; Walnei Fernandes Barbosa, Universidade Estadual Paulista - UNESP; Sílvia Cristina Camargo Pinceli, Universidade Estadual Paulista - UNESP

Resumo:

Introdução: Os fatores de risco psicossociais apresentam relações com os aspectos das condições, organização e das relações sociais de trabalho, sendo que nestas três dimensões, diferentes variáveis influenciam o nível de estresse, o comprometimento, a comunicação e a satisfação no trabalho, afetando a saúde tanto do trabalhador como da organização. **Objetivo:** Aperfeiçoar políticas para qualificação dos servidores em segurança e saúde ocupacional com ênfase na prevenção de riscos psicossociais no trabalho. **Metodologia:** Esta experiência de capacitação foi realizada pela Coordenadoria de Saúde e Segurança do Trabalhador e Sustentabilidade Ambiental - COSTSA, da Universidade Estadual Paulista - Unesp, como parte das ações do Plano de Desenvolvimento

Institucional (PDI). Como procedimento optou-se pela realização de cursos em quatro Campus da Universidade tendo como público-alvo os servidores atuantes em cargos de gestão (Direção, Chefia e Supervisão). O conteúdo programático versou sobre os seguintes temas: Contexto e Conteúdo do Trabalho, Apoio Social, Sentido do Trabalho, Prevenção de Estressores Organizacionais, Promoção da Saúde. Participaram da capacitação 103 servidores. As atividades somaram 6 horas em cada Campus divididos em dois encontros mensais. Como procedimentos metodológicos utilizou-se aula expositiva, leitura e discussão e textos, dinâmicas de grupo e vídeos educativos. Para avaliação dos resultados foi aplicado um questionário de reação do tipo Likert no qual os participantes pontuaram de 1 a 3 suas percepções sobre os enunciados, sendo 1 (Fraco) 2 (Bom) e 3 (Excelente). Resultados: Os indicadores de respostas mostraram que os itens : relevância do conteúdo para o papel profissional e aplicação prática no dia a dia de trabalho foram bem pontuados pela maioria dos respondentes. Além da pontuação o espaço para sugestões foi preenchido por alguns participantes com solicitações de continuidade deste tipo de atividade, revelando interesse pela proposta. Considerações Finais: Ao nosso ver, esses espaços de capacitação sobre temas de prevenção de riscos e promoção da saúde nos contextos laborais são importantes porque muitos gestores desconhecem a origem e gravidade desses riscos e, à medida que tomam conhecimento sobre o assunto tornam-se pessoas chave na organização para prevenção desses estressores organizacionais.

Avaliação do treinamento em uma organização do Sistema S: Diagnóstico empresarial

Autores: Júnio Braga Borges Silva, UnB; Vivian dos Santos Miranda, SEBRAE/DF; Luciana Padovez Cualheta, UnB; Leovanir Dieter Dockhorn Richter, UnB

Resumo: Este estudo teve como objetivo avaliar um treinamento de uma empresa de sociedade privada sem fins lucrativos em termos de reação, impacto em amplitude e suporte à transferência, GAPs de competências, indicando a necessidade de treinamentos complementares. O treinamento visava capacitar o atendentes para realizar um diagnóstico do problema do cliente, direcionando-o para a consultoria de forma mais ágil e eficaz, sendo parte de um programa de mudança na organização, que envolve tanto o sistema de informações, quanto o padrão de atendimento ao cliente. Todos os participantes da pesquisa têm ensino superior completo e atuam direta ou indiretamente com o cliente da organização. A escala de reação foi aplicada presencialmente, após a realização do curso em duas turmas. As escalas de impacto em amplitude e suporte à transferência foram aplicadas por meio de questionário eletrônico. Foram obtidas 33 respostas dentre os 50 participantes. Para facilitar a análise dos resultados foi criado o modelo lógico, a partir da análise dos documentos do curso.

A partir da análise dos materiais do curso e dos questionários de reação, impacto em amplitude e suporte à transferência e da elaboração do modelo lógico, percebe-se que os funcionários precisam ser treinados nos quatro pilares básicos de diagnóstico (marketing, recursos humanos, processos e finanças) para conseguir realizar o diagnóstico corretamente. Precisam ainda ser treinados sobre o portfólio de produtos e serviços oferecidos pelo entidade, pois são diversos e com características diferentes de acordo com as necessidades do cliente. Para que o atendente consiga realizar um diagnóstico correto do problema do cliente, direcionando-o para a consultoria de forma eficaz e eficiente, é necessário realizar outras ações que irão complementar o treinamento de diagnóstico empresarial, conforme levantado no modelo lógico. Além disso, seria interessante que os funcionários participassem do processo de mudança do sistema, dando sugestões e contribuindo com sua experiência, para garantir que as mudanças sejam aceitas pelos funcionários e realmente atendam aos objetivos estratégicos da organização.

Uma limitação do trabalho foi não ser possível parear os dados dos questionários, para identificar, por exemplo, se o indivíduo que apresentou a maior nota de reação foi também o mesmo que apresentou a maior nota de impacto em amplitude e suporte à transferência. Apesar disso, os resultados encontrados são importantes para que a organização possa reorganizar o planejamento das ações de TD&E.



Diagnóstico organizacional: Importância de um processo participativo na construção de um plano de ação em POT – Psicologia Organizacional e do Trabalho

Autores: Elisete Soares Traesel, UFF- PUCG Universidade Federal Fluminense; Marcus Vinicius Barreto Pinto de Freitas, UFF- PUCG Universidade Federal Fluminense

Resumo: O presente relato versa sobre as experiências e aprendizagens construídas através da disciplina estágio supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) oferecida no curso de Psicologia da Universidade Federal Fluminense (UFF), no polo de Campos dos Goytacazes. O estágio foi desenvolvido na reitoria de uma instituição pública federal de educação. O objetivo geral dessa prática foi implantar ações de POT, promovendo o desenvolvimento humano e organizacional e, mais especificamente, alavancar processos de gestão de pessoas que promovam saúde, integração, bem estar e qualidade de vida no trabalho. Para tal, realizou-se uma pesquisa de clima com os servidores através de um questionário com espaço para sugestões, sem a solicitação de identificação dos trabalhadores. As perguntas se referiram a: acesso às informações/qualificação e participação; suporte da chefia/orientação; recompensa/reconhecimento; conforto físico/ergonomia; controle e pressão. Além disso, foi feito um Diagnóstico Organizacional realizado através de entrevistas semiestruturadas com os gestores. Após a análise da tabulação dos dados da pesquisa e entrevistas, verificou-se que há um bom convívio e uma boa comunicação no âmbito intra-setorial e um orgulho institucional em ser servidor. Entretanto, constatou-se também a existência de sobrecarga de demanda na maioria dos setores, falta de preparo da liderança no que tange a relação com a equipe e orientação da mesma, bem como a necessidades de capacitação em diversas áreas. Desta maneira, o grupo de estagiários elaborou e apresentou um plano de ação baseado no levantamento de demandas. Essa proposta de intervenção em POT incluiu um programa de acolhimento e integração de novos servidores, implementação de ações de qualificação e desenvolvimento de aspectos humanos, implantação de grupos de trocas de vivências e integração (intra-setorial, inter-setorial, interinstitucional) e a proposição de uma comissão representativa para levantamento ergonômico e implementação de um programa de endomarketing, qualidade de vida no trabalho e saúde do servidor. Ressalta-se, por fim, que os instrumentos para levantamento de demandas foram de grande importância para embasar a construção de um plano de ação em POT participativo e aderente à realidade e às necessidades da instituição.

Sessão 6 • Das 17h às 18h30min**Local:** Sala 203**Relato de experiência em Psicologia Organizacional e do Trabalho em uma cooperativa de fornecimento de energia e de produtos agropecuários e elétricos****Autores:** Letícia Oliveira Silva; Bruno Marques; Carlos Martins; Marco César de Oliveira; Kauê Carlino Sichinel

Resumo: O Estágio Supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho foi realizado em uma Cooperativa de fornecimento de energia e de produtos agropecuários e elétricos, situada na Grande Dourados-MS. Os objetivos do Estágio foram Avaliar e melhorar qualitativamente atendimento aos clientes realizado pelo setor de vendas e Orientar os vendedores com treinamentos de curta duração. O estágio foi desenvolvido durante o período de fevereiro a novembro de 2017, com 100 horas de atendimento a cooperativa. A metodologia de intervenção foi dividida em 5 blocos, sendo primeiramente realizada a atividade de observação e levantamento de demandas. No segundo momento foi aplicado um questionário de Satisfação do Cliente, que por meio das observações foi elaborado composto por 15 perguntas de múltipla-escolha que abordaram temas como idade, gênero, cidade de origem e avaliações pessoais sobre a organização da loja, o custo dos produtos e o atendimento recebido durante a compra, totalizando a amostragem de 60 clientes. Após a aplicação e tabulação dos dados, foi aplicado o questionário Escala de Trabalho com Sentido nos sete vendedores, sendo composto por 24 questões de múltipla-escolha, cada questão dizia respeito a temas como ambiente de trabalho, relacionamento grupal e valorização profissional. Após foi desenvolvido treinamentos de curta duração no intuito de orientar os colaboradores acerca das seguintes temáticas: Trabalho em equipe, Comunicação assertiva, Gestão do tempo: vida pessoal X vida profissional. Pudemos concluir que na referida empresa, devido à sua especificidade e característica de cooperativa, a maior parcela de seus clientes são fidelizados, esse aspecto permite que a empresa passe por um momento de estabilidade, apesar das oscilações econômicas do país. Ficou evidente, que a empresa é valorizada pelos próprios vendedores, o que resultada nas baixas taxas de rotatividade e absenteísmo. Foi possível destacar pontos a melhorar tanto nos aspectos físicos como gerenciais da organização, com o intuito de captar novos clientes e melhorar o relacionamento entre gestores e funcionários. Como exemplo, dificuldades de infraestrutura como a inexistência de um local adequado para o setor de manutenção, o qual gera poluição residual e sonora, e a distância entre a entrada da loja e a calçada. Além do mais, a necessidade de momentos para a realização de feedbacks pelos gestores juntos aos vendedores, de modo que os respectivos funcionários se sintam acompanhados em suas dificuldades.

Os impactos do rompimento da Barragem de Fundão nas relações de trabalho e na organização social das famílias de Bento Rodrigues e Paracatu

Autores: Allan de Rezende Côrtes, Universidade Federal de Minas Gerais; Julia Mendes Mateus, Universidade Federal de Minas Gerais; Georgina Maria Veras Motta, Universidade Federal de Minas Gerais; Camila Teixeira Heleno, Universidade Federal de Minas Gerais; Livia de Oliveira Borges, Universidade Federal de Minas Gerais; Marta de Freitas, Diretora de Saúde do Trabalhador, Superintendência de Vigilância Epidemiológica, Ambiental e Saúde do Trabalhador - DSAT-SES/ MG; Eliana Márcia Martins Fittipaldi Torga, Universidade Federal de Minas Gerais; Danielle Costa Capistrano Chaves; Coordenação de Atenção à Saúde do Trabalhador- Diretoria de Saúde do Trabalhador - Secretaria Estadual de Saúde de Minas Gerais - DSAT-SES MG; Fátima Lúcia Caldeira Brant de Oliveira, Centro de Referência Regional de Saúde do Trabalhador- Cerest- Contagem-MG; Magda Helena Reis Cota de Almeida, Superintendência Regional de Saúde de Belo Horizonte- SRS/BH; Maria Cristina Fonseca, Centro de Referência Regional de Saúde do Trabalhador- Cerest Belo Horizonte- MG; Olivia Bezerra, Universidade Federal de Ouro Preto; Sergio Rossi Ribeiro, Universidade Federal de Minas Gerais



Resumo: O trabalho é a atividade na qual o indivíduo transforma a natureza e é reciprocamente transformado por ela, desempenhando papel estruturante na construção de sua identidade e da sociedade. Ao longo dos anos, os modos de produção influenciaram as relações de trabalho, condições de vida e a estrutura social. As transformações dos modos de produção acarretaram transformações na organização social e nas relações de trabalho. A utilização da Identificação do Perfil Produtivo pelo Estado visa o mapeamento das atividades e modos de produção de determinada população, possibilitando que as transformações ocorridas possam ser observadas e mensuradas. Sua aplicação na população dos distritos de Bento Rodrigues e Paracatu teve como objetivo entender os impactos provocados pelo rompimento da Barragem de Fundão, em 2015, nas atividades produtivas dessa população, nos seus modos de vida, costumes e estrutura social. Em 2016, os agentes comunitários de saúde das microrregiões dos distritos de Bento Rodrigues e Paracatu aplicaram em 189 famílias (540 pessoas em idade economicamente ativa - considerada a partir de 10 anos) a Ficha de Identificação do Perfil Ocupacional, questionário semiestruturado com questões sobre os meios de produção e as atividades econômicas das famílias e, individualmente, de seus membros antes do acidente. Os participantes responderam sobre as atividades dos anos de 2015 e 2016. Comparando os dois períodos, observamos diminuição da população economicamente ativa, com aumento do número de pessoas que se consideraram desempregadas ou sem trabalho (de $f=183$ para $f=210$), apesar de pequeno aumento no número de pessoas na situação de empregado (de $f=130$ para $f=138$) em atividades diversas. Constatamos, ainda, diminuição de 79,17% no número de atividades econômicas domiciliares, havendo extinção das atividades formais e redução em 84% das informais. A agricultura que anteriormente era principal atividade declarada pelos trabalhadores dos distritos, passou a ocupar quinta posição com cinco respondentes. Os resultados indicam que os ex-moradores ficaram impossibilitados de dar continuidade à atividade agrícola, passando a prestar serviços a empregadores com diversificação de atividades de pouca complexidade operacional, o que pode sinalizar a pouca formação/capacitação da população e a necessidade de inserção novamente no mercado. Deste modo, a população perdendo suas propriedades também modificou suas relações de trabalho e apresentou quadro de precariedade social com aumento de desempregos o que provavelmente acarretou mudanças em suas relações sociais. Observamos adicionalmente a importância da análise do perfil produtivo como instrumento para intervenções municipais e estaduais, visando melhor qualidade de vida dessa população.

Possibilidades de ações de promoção da saúde no serviço público da coordenação de assistência ao servidor da reitoria de um Instituto Federal de Educação

Autores: Isabela Pimentel Lemos, Instituto Federal de Goiás; Bruna Borges Frazão, Instituto Federal de Goiás; Sandra Lúcia Gonçalves, Instituto Federal de Goiás

Resumo:

OBJETIVOS: O tema saúde do trabalhador tem sido objeto de diversos estudos em organizações que vislumbram a importância de promoção da saúde a fim de obter melhoria nas relações e condições de trabalho (SOUZA; REIS, 2013). O relato de experiência tem como objetivo apresentar a importância da atuação de equipe multiprofissional para o desenvolvimento de ações que promovam o bem-estar físico, mental e social dos servidores e, sobretudo, a valorização dos trabalhadores na perspectiva da prevenção de agravos à saúde e promoção de saúde dos servidores do Instituto Federal de Goiás.

METODOLOGIA: A efetivação das ações desenvolvidas teve como marco um estudo empírico sobre as possibilidades de atuação multiprofissional em prol da saúde, a partir das demandas apresentadas no contexto de trabalho. As informações colhidas foram confrontadas com as ações desenvolvidas pela Coordenação de Assistência ao Servidor do IFG no período de 2014 a 2017.

RESULTADOS: A partir da reestruturação da Coordenação de Assistência ao Servidor da Reitoria foram desenvolvidas ações de promoção da saúde, a saber:

- . Iniciação ao Serviço Público;
- . Entrevista de lotação e acompanhamento de mudança de local de trabalho;
- . Programa de Preparação para a Aposentadoria;
- . Campanha de Combate ao Assédio Moral e Sexual;
- . Campanha de vacinação;
- . Acompanhamento de servidores em estágio probatório;
- . Coordenação e implementação da Política de Gestão de Pessoas no IFG;
- . Acompanhamento de servidores afastados para tratamento da saúde de longa duração;
- . Projeto de Pesquisa sobre o Perfil Epidemiológico dos servidores do IFG;
- . Grupo de apoio a gestantes;
- . Intervenção em ambientes de trabalho;
- . Apoio à equipe do SIASS e dos Câmpus nos processos de remoção, readaptação, avaliação da capacidade laborativa, entre outros;
- . Ações em alusão a datas comemorativas (Dia da Mulher, Dia do Servidor Público, Saúde Bucal, Dia da Saúde Mental, Combate ao Tabagismo);
- . Apoio a campanhas institucionais (Maio Amarelo, Outubro Rosa, Novembro Azul, Alimentação saudável);

DISCUSSÕES: O presente relato de experiência trouxe uma visão integral de saúde e sua relação com determinantes sociais, entre eles o trabalho, em consonância com a visão de Dejours (1999, p. 98) "a saúde não é um estado natural, mas uma construção intencional, na qual o trabalho ocupa lugar importante". As ações descritas conseguiram alcançar o objetivo do exercício do controle do sujeito sobre sua própria saúde, além de garantirem espaços de trabalho mais motivadores, salutar e de maior qualidade de vida.

Projeto Articular: Trabalho artesanal como formador de identidade e gerador de renda para mulheres gestantes

Autores: João Cesar de Freitas Fonseca, UFMG; Layla Oliveira do Carmo, PUC Minas; Adriana da Silva Gomides, PUC Minas; Patrícia Gomes da Silva, PUC Minas; Lorena Nascimento Martins, PUC Minas; João Gabriel Moreira Gonzalez Fonseca, PUC Minas

Resumo: O presente resumo tem o objetivo de apresentar as atividades de um projeto de extensão com interface em pesquisa realizado na PUC MINAS, Unidade São Gabriel, junto a uma instituição sem fins lucrativos, situada na região nordeste de Belo Horizonte, durante o ano de 2017. O referido projeto teve como objetivo principal a oferta de suporte



VIII CBPOT

Relatos de experiência

técnico e científico, de caráter multidisciplinar, a mulheres trabalhadoras grávidas ou parturientes e a voluntárias que participam de um grupo de formação psicossocial (Grupo de Mulheres), através da realização de consultoria, palestras, cursos de curta duração e oficinas ministradas por alunos e professores. O principal referencial teórico-metodológico utilizado é o da Psicossociologia do Trabalho e da Análise Institucional, utilizando prioritariamente a pesquisa participante como estratégia de intervenção. As práticas se desenvolveram a partir de uma compreensão multidisciplinar, reunindo elementos oriundos da Psicologia, Administração e Comunicação. Foram estimuladas as reflexões sobre novas formas de produção e comercialização de bens produzidos pelas próprias mulheres, de forma a promover novas possibilidades identitárias a partir da experiência de trabalho. Dentre os resultados alcançados, destacam-se: a realização de diagnóstico organizacional; o mapeamento de equipamentos sociais públicos e privados; análise das propostas de geração de renda; realização de rodas de conversa e/ou oficinas voltadas para assuntos pertinentes, como gênero e relação de trabalho e relacionamento interpessoal. O resultado da produção artesanal do grupo foi compartilhado entre todas as participantes, nos termos propostos pela Economia Solidária. Foram estimuladas a lógica da autonomia e do fortalecimento do grupo, inclusive com capacitação técnica (produção) e comercial (venda) de produtos. Além disso, foi possível observar o fortalecimento dos vínculos entre as participantes, que passaram a assumir um papel de protagonistas de sua própria história, reconhecendo no grupo uma possibilidade mais ampla do que meramente uma forma de ocupar o tempo. Finalmente, ficou nítida a dimensão terapêutica do trabalho artesanal desenvolvido pelas gestantes, fortemente vinculado à lógica associativa da economia solidária.

ANAIS DA PROGRAMAÇÃO CIENTÍFICA

13/07



VIII CBPOT



Mesas redondas

Sessão 9 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 201

Comportamentos positivos no trabalho: Promovendo a sustentabilidade, a ética e a orientação para alcance de metas

Resumo: Observa-se uma tendência atual na psicologia que saiu de um paradigma preocupado com os comportamentos negativos e passou a se concentrar na investigação de atitudes e comportamentos positivos que podem contribuir para a melhoria da qualidade de vida e promover a satisfação no trabalho. Os gestores nesse contexto têm buscado promover atitudes e comportamentos positivos de seus funcionários que possam gerar consequências benéficas para suas organizações. Destacam-se aqui o comportamento de cidadania organizacional para o meio ambiente e o comportamento ético nas organizações que são considerados comportamentos positivos e os comportamentos orientados para metas no trabalho que podem funcionar como promotores de comportamentos positivos. Portanto, o objetivo dessa mesa redonda é promover uma discussão sobre os fatores que afetam e podem estimular os comportamentos positivos de sustentabilidade, de ética nas organizações e de orientação para metas no trabalho. O comportamento de cidadania organizacional para o meio ambiente é todo comportamento extra papel que ajuda a organização e a sociedade a ser tornar mais sustentável, enquanto isso, o comportamento ético nas organizações pode ser definido como a ação de um indivíduo que está sujeita às normas morais de um grupo social, ou seja, são os estudos das decisões e comportamentos éticos ou antiéticos no contexto de trabalho. Por fim, o comportamento orientado para metas está fundamentado na teoria de Orientação para Metas de Realização (OMR) e pode ser diferenciado pelos tipos de metas de realização que podem influenciar certos resultados, incluindo a finalidade do alcance da meta (maestria ou desempenho) e os padrões e critérios que os indivíduos podem usar para definir suas metas. Esses comportamentos podem ser estimulados e incentivados pela gestão dentro das organizações com vistas à melhoria da efetividade organizacional e possibilitando também um impacto positivo no meio corporativo e na sociedade que será beneficiada com instituições mais sustentáveis, transparentes e com trabalhadores que possuam metas claras de realização.

Apresentação 1

Promovendo a sustentabilidade ambiental corporativa: A influência de fatores individuais e contextuais na cidadania ambiental organizacional

Autora: Ligia Abreu Gomes Cruz, Universidade de Brasília

Resumo: A realidade das organizações tem sido pressionada por uma emergente preocupação com o meio ambiente, causada por demandas cotidianas, regulamentações ambientais, normas ambientais (série ISO 14001) e pelo greenmarketing como um diferencial competitivo. Esse cenário requer uma uniformização de novas rotinas e crenças, a qual sofre com a resistência à mudança, hábitos anteriores e desmotivação dos colaboradores (Macêdo, Oliveira, Heloani & Cassiolato, 2013; Oliveira & Pinheiro, 2010). No entanto, algumas soluções são apresentadas pela literatura em Greening Organizational Culture, a qual discute a promoção de uma nova modalidade de comportamento positivo no trabalho: a cidadania ambiental organizacional. O comportamento de cidadania organizacional para o meio ambiente é todo comportamento extra-papel que ajuda a organização e a sociedade a ser tornar mais sustentável (Lamm, Tosti-Kharas, & Williams, 2013; Daily, Bishop, & Govindarajulu, 2009; Boiral & Paillé, 2012,). Por normalmente não ser prescrito ou recompensado pela organização, o incentivo ao mesmo é uma tarefa complexa. Assim, pesquisas empíricas e modelos teóricos têm investigado o impacto de diversas variáveis, fatores individuais e contextuais, sobre a cidadania ambiental organizacional. No polo individual, destacam-se as atitudes ambientais, variáveis de percepção de controle comportamental e comprometimento

organizacional como importantes determinantes. Já no polo dos fatores contextuais, são apontadas as práticas de gestão ambiental, de responsabilidade social e as normas organizacionais como influências da cultura sobre esse comportamento, bem como a percepção de suporte do supervisor e da organização como promotoras ou inibidoras do mesmo. Esses fatores devem ser considerados no planejamento e execução de campanhas, treinamento e definição de políticas e normas para promover a sustentabilidade ambiental corporativa entre os funcionários. Com o objetivo de discutir essa tarefa, que é processo de greening no comportamento organizacional, serão apresentadas as características e os fatores preditivos da cidadania ambiental organizacional e recomendações serão feitas em relação a uma estratégia específica, a comunicação pró-ambiental nas organizações.

Apresentação 2

Ética nas organizações: Como mensurar e promover o comportamento ético no trabalho

Autora: Marília Mesquita Resende, Universidade de Brasília

Resumo: Ética no trabalho se caracteriza como um tema recorrente no mundo das organizações em que há uma preocupação crescente dos gestores em estimular comportamentos corretos e em reduzir ações consideradas imorais no trabalho. Entretanto, observa-se ainda que no contexto brasileiro as pesquisas sobre ética nas organizações ainda são infrequentes, com experiências voltadas exclusivamente para aspectos legais, como códigos de ética e normas, desconsiderando os fatores psicológicos, sociais e contextuais que podem estar relacionados à ocorrência desses desvios. Nesse sentido, comportamento ético nas organizações se refere às ações realizadas conforme as normas sociais de como é adequado se comportar no ambiente de trabalho. As pesquisas na área vêm apontando para aspectos individuais (ex.: identidade moral, lócus de controle, desengajamento moral, etc.), interpessoais (ex.: influência dos líderes e pares), contextuais (ex.: cultura e clima ético, código de ética, etc.) e da situação moral (ex.: a magnitude das consequências, a proximidade e a distância temporal) que influenciam as tomadas de decisão e comportamentos éticos. O modelo preponderante das pesquisas em moralidade e ética tem sido tradicionalmente o racional e deliberativo que aponta as quatro fases de tomada de decisão ética. Entretanto, pesquisas posteriores apontam para a importância dos aspectos automáticos, intuitivos e do papel das emoções no julgamento ético. Recentemente, pesquisadores do campo vêm apontando a importância emergente de se compreender não apenas as tomadas de decisão deliberativas e automáticas, mas de agregar as duas visões, revendo os modelos existentes e propondo uma maior integração com outras áreas do conhecimento. Essa integração se faz necessária tendo em vista o desafio de se mensurar o comportamento ético dos funcionários no contexto das organizações, pois as medidas de auto-relato costumam gerar elevada deseabilidade social, daí a importância de se diversificar as medidas. Portanto, a partir da literatura de ética nas organizações, espera-se discutir os principais fatores que influenciam o comportamento (anti)ético no trabalho e como as pesquisas podem avançar na compreensão e mensuração do fenômeno.

Apresentação 3

Orientação para alcance de metas no trabalho: Possíveis impactos no comportamento organizacional positivo

Autora: Ligia Carolina Oliveira Silva, Universidade Federal de Uberlândia

Resumo: A teoria de Orientação para Metas de Realização (OMR) é uma das áreas mais ativas de pesquisa no que se refere à motivação e metas. Descreve como diferentes tipos de metas de realização podem influenciar certos resultados, incluindo a finalidade do alcance da meta (maestria ou desempenho) e os padrões e critérios que os indivíduos podem usar para definir suas metas, podendo estes ser autorreferentes ou comparativos. Metas de maestria concernem à crença no esforço que leva ao sucesso, focando no desenvolvimento de competências, aprendizagem, compreensão da tarefa/trabalho e



padrões autorreferentes de aprimoramento. Assim, metas de maestria apresentam uma orientação intrapessoal. Por outro lado, metas de desempenho envolvem a preocupação em se sair melhor que os outros nas tarefas, superar normas e receber reconhecimento pessoal, estando associadas à demonstração de competências em relação aos outros, as metas de desempenho possuem uma orientação interpessoal. Dimensões de aproximação e evitação são consideradas para cada orientação (maestria e desempenho). Na orientação de aproximação de maestria, as pessoas se comportam focando o aprendizado, o desenvolvimento de competências e a compreensão da tarefa/trabalho. Já na orientação de evitação de maestria as pessoas evitam demonstrar que não compreendem algo ou que não conseguem dominar uma tarefa. A orientação de aproximação de desempenho se associa a ações do indivíduo que visam o reconhecimento de suas competências e sair-se melhor que os outros, enquanto a orientação de evitação de desempenho é associada ao medo de parecer incompetente no trabalho, sendo tal proposta reconhecida como o modelo 2 X 2. A orientação para alcance de metas no trabalho, embora bastante frutífera no âmbito internacional, ainda é raramente analisada em pesquisas na área de POT no Brasil. Tal constatação merece atenção, uma vez evidências indicam que as diferentes orientações para alcance de metas estão relacionadas à uma maior satisfação profissional, comprometimento organizacional e melhores resultados da carreira, tais como maior adaptabilidade de carreira, aspirações de carreira gerencial e sucesso profissional. Pesquisas adicionais apontam evidências sobre a relação entre a orientação para o alcance de metas e o comportamento organizacional voltado para o treinamento e o desenvolvimento da força de trabalho. Sendo assim, aponta-se a necessidade de maior debate acerca de como fomentar comportamentos orientados para metas no trabalho, de forma a analisar como os mesmos podem ser desenvolvidos no âmbito organizacional e promover a maior incidência de comportamentos positivos.

Sessão 10 • Das 8h às 9h30min**Local:** Sala 207**Desafios teóricos e metodológicos nas pesquisas da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho**

Resumo: Esta mesa é composta por três trabalhos que analisam alguns importantes desafios teóricos e metodológicos das pesquisas da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. A produção de conhecimentos nesse campo tem crescido muito nas últimas décadas. Esta mesa pretende ampliar o debate sobre a importância da teoria e da escolha de métodos de pesquisa adequados às características dos fenômenos estudados. Em análises recentes da literatura científica são apontadas algumas questões teóricas e metodológicas relevantes que precisam ser enfrentadas pelos pesquisadores. Entre elas destacam-se a importância da teoria nas pesquisas empíricas e o papel do conceito de tempo na concepção da teoria e hipóteses em estudos que investigam processos natureza mutável e dinâmica, como burnout, rotatividade, desenvolvimento profissional, estresse, desempenho, retenção e aprendizagem, comprometimento). O primeiro trabalho desta mesa pretende relacionar um importante tema da filosofia da ciência, a Teoria Fenômeno-Dado, com a produção do conhecimento em Psicologia Organizacional e do Trabalho, analisando os desafios teórico-metodológicos para se obter tal alinhamento. O segundo trabalho mostra que, para alguns autores, os modelos teóricos de investigação de processos organizacionais sensíveis à passagem do tempo deveriam ser concebidos a partir da formulação prévia de hipóteses sobre as mudanças esperadas nessas variáveis e em seus relacionamentos. Esse tipo de pesquisa requer delineamentos longitudinais para análise de processos dinâmicos e mutáveis. Há diversos desafios metodológicos e práticos relacionados ao uso desse tipo de delineamento de pesquisa. A segunda apresentação analisa alguns desses desafios, discute limitações e possibilidades de avanços na produção de conhecimentos na área de psicologia organizacional e do trabalho, ao levar-se em consideração a natureza dinâmica e mutável dos processos organizacionais de interesse, durante a concepção e o planejamento das pesquisas. O terceiro trabalho apresenta dos tipos principais de delineamentos longitudinais e algumas das principais estratégias de análise estatística dos dados obtidos por meio de estudos longitudinais, nos quais há três ou mais medidas dos mesmos sujeitos em pelo menos uma variável de interesse.

Apresentação 1**Teoria-fenômeno-dado no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho: Fundamentos e implicações teórico- metodológicas****Autores:** Sônia Maria Guedes Gondim e Pedro Bendassolli, Universidade Federal da Bahia

Resumo: As relações entre dado, fenômeno e teoria passaram a ocupar lugar de destaque na filosofia da ciência a partir da publicação do artigo de Bogen e Woodward (1988). Nele, os autores diferenciam fenômeno de dado. Dados são observáveis e situacionais. O fenômeno, em contrapartida, é uma extensão do dado, algo estável e nem sempre observável. Para os mesmos autores, a teoria não desempenharia um papel fundamental na passagem do dado ao fenômeno. Mais recentemente, no entanto, Woodward (2011) relativiza este ponto de vista ao afirmar que a distinção entre dado e fenômeno não deve ser interpretada como uma negativa do raciocínio top-down, isto é, da direção teoria > fenômeno > dado, mas de que nem toda relação do dado com o fenômeno é orientada por uma teoria. Lembra que a história da ciência é repleta de exemplos em que os fenômenos são detectados em processos de observação sem que haja uma teoria prévia que os explicasse ou os previsse. Esse posicionamento de tratar o fenômeno como emergente a partir dos dados negligenciando o papel da teoria não é compartilhado por outros autores. Por exemplo, Massimi (2007) afirma que os fenômenos não são imagens ou sombras do mundo real, mas objetos da experiência aos quais só temos acesso por meio de teorias científicas. Para Schindler (2011), a teoria é que oferece o vocabulário para interpretar e descrever os dados, e para identificar padrões nesses dados, os quais poderiam indicar a presença do fenômeno. Para Bendassolli (2014) os fenômenos na Psicologia não são meramente "acessados" pela teoria e pelo método, mas



reconstruídos empiricamente, para cujo empreendimento a teoria desempenha papel fundamental. Uma perspectiva que reposiciona as relações entre dado-fenômeno-teoria é a trazida por Bailer-Jones (2009). Para a autora, dados são uma forma de expressão do fenômeno que mantêm inter-relações com o modelo teórico, sendo este a via pela qual a teoria abstrata (mais genérica) se aproximaria de uma forma mais concreta para ser colocada à prova ou então problematizada na delimitação do fenômeno. Os dados, no entanto, por serem circunstanciais, poderiam ser interpretados de modo distinto a depender de como se posiciona o fenômeno em um modelo teórico, pois os dados são facetas do fenômeno. Pretende-se nesta mesa-redonda relacionar esta discussão contemporânea da filosofia da ciência com a produção do conhecimento em Psicologia organizacional e do trabalho, analisando os desafios teórico-metodológicos para se obter tal alinhamento.

Apresentação 2

A importância do conceito de tempo nas pesquisas da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho

Autoras: Gardênia da Silva Abbad, Universidade de Brasília; Mary Sandra Carlotto, UNISINOS

Resumo: Este trabalho analisa os principais desafios teóricos e metodológicos associados ao uso do conceito de tempo em delineamentos longitudinais de pesquisa e discute as limitações e as possibilidades de avanços na produção de conhecimentos na área de psicologia organizacional e do trabalho, considerando a natureza dinâmica e mutável dos processos organizacionais. Há relativamente pouco estudos longitudinais com pelo menos três medidas de variáveis de interesse. Predominam na área os estudos de corte transversal e os estudos com duas medidas (T1 e T2) que não são considerados longitudinais por autores de referência em métodos de pesquisa. Há, entretanto, certo acordo entre pesquisadores de que os fenômenos de interesse são predominantemente sensíveis à passagem do tempo em POT (Ployart e Vanderberg, 2010; Sonnentag, 2012, Taris e Kompier, 2015). Diante das lacunas nas pesquisas sobre a importância do tempo nas pesquisas da área, este trabalho pretende (a) analisar o conceito de tempo, identificando seus usos na linguagem técnica; (b) discutir os principais desafios teóricos associados à construção de teorias e hipóteses de pesquisa, quando é levada em conta a natureza dinâmica dos construtos e relacionamentos de interesse; c) analisar desafios metodológicos relativos à definição do número mínimo de repetições de medidas das variáveis; d) a análise de explicações alternativas aos efeitos de intervenções ou programas e o controle de ameaças externas à validade das conclusões de estudos longitudinais; f) analisar o problema da perda de sujeitos de pesquisa de uma mensuração para outra e as alternativas para minimizar essa evasão. Após essas análises, será descrito um exemplo de estudo longitudinal com três ondas de mensuração, cujos resultados evidenciam mudanças nos relacionamentos entre variáveis ao longo do tempo. Esses achados também mostram que os estudos de corte transversal não têm sido sensíveis às variações observadas nas variáveis de interesse. São feitas recomendações técnicas para tornar ainda mais robustos os delineamentos de pesquisa como: uso de múltiplas mensurações tanto das variáveis independentes e consequentes, como de variáveis externas que ameaçam a validade interna e externa das conclusões desses estudos. Ao final, após análise das implicações metodológicas e teóricas da adoção de delineamentos longitudinais em psicologia organizacional e do trabalho, será apresentada uma proposta de agenda de pesquisas.

Apresentação 3**Estudos longitudinais no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho: Possibilidades de delineamentos e técnicas de análise de dados****Autoras:** Elaine Rabelo Neiva e Gardênia da Silva Abbad, Universidade de Brasília

Resumo: Estudos longitudinais são caracterizados pela coleta de dados junto aos mesmos sujeitos em três ou mais momentos, visando à busca de explicações para mudanças ocorridas em pelo menos uma variável de interesse ou em relacionamentos entre variáveis (Sonnentag, 2012). A grande vantagem desses delineamentos é que os demais, de corte transversal, não possibilitam uma análise acurada dessas mudanças ao longo do tempo. Estudos longitudinais, quando bem planejados, viabilizam o teste de hipóteses de relações causais entre variáveis ou de mudanças em magnitude, forma e, em alguns casos, na direção do relacionamento entre variáveis por meio da adoção de modelos de análise de trajetórias (Menard, 2007). O objetivo desta apresentação é analisar as potencialidades e as limitações dos delineamentos longitudinais, destacando as técnicas de análise estatística mais recomendadas e alguns desafios teórico-metodológicos associados à adoção desse tipo de estudo. Foram descritos quatro tipos básicos de delineamentos longitudinais, a saber: 1) População total; 2) Estudos transversais com medidas repetidas; 3) Painéis rotativos e 4) Desenhos de painéis longitudinais. O primeiro propicia a comparação entre todas as observações. Os demais delineamentos diferem quanto ao grau de sobreposição de amostras (ou casos comparáveis) de uma coleta de dados para outra. Entre os desafios vinculados à adoção desse tipo de estudo estão: a diferenciação entre mudanças ocorridas em relações causais e a descrição de variações qualitativas ou quantitativas entre variáveis em diferentes momentos, além da identificação de diferentes tipos de mudanças em relacionamentos e de novas hipóteses de mudanças que podem estar em curso durante todo o intervalo de tempo desde o início até o final da pesquisa. Em termos das análises estatísticas de dados, existem diversas estratégias, entre elas as técnicas apoiadas nos modelos: linear geral, generalizado (modelos mistos e modelos de equações generalizadas), de trajetórias de mudanças (por exemplo: modelos de curva latente de crescimento) e estudos com vários níveis de grupo como a curva de crescimento multinível (que visa ao ajuste de funções polinomiais para descrição da trajetória dos casos individuais ao longo do tempo e para explicação de variações nessa trajetória usando combinações de características individuais invariantes temporais e covariantes temporais). Por fim, existem modelos de séries temporais, de equações diferenciais e modelos dinâmicos não-lineares. Ao final, são discutidas implicações metodológicas e teóricas relativas ao uso de pesquisas longitudinais em estudos nacionais.



Sessão 11 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 301

Do desemprego à saúde no trabalho: Temas emergentes em Psicologia Organizacional e do Trabalho

Resumo: A Psicologia Organizacional, assim como os diferentes campos de estudo da psicologia, também se dedicou prioritariamente, por longo tempo, ao estudo das atitudes, emoções e comportamentos negativos emitidos no contexto do trabalho. Estresse, burnout, os comportamentos contra-produtivos, a resistência à mudança e as deficiências, problemas e disfunções de gerentes e empregados foram temas bastante estudados e discutidos num passado bem recente. O advento da Psicologia Positiva, porém, despertou o interesse dos psicólogos organizacionais pelo estudo dos aspectos positivos dos empregados e do contexto laboral, o que levou ao surgimento de uma perspectiva integradora, que busca compreender as doenças laborais e suas consequências, mas também se interessa saber quais os antecedentes organizacionais e pessoais levam ao bem-estar e à saúde do trabalhador. Tal perspectiva vem suscitando um número crescente de investigações voltadas à análise de uma gama de fenômenos emergentes que se encontram no escopo do comportamento organizacional. Alinhada com essas preocupações, a presente mesa redonda tem como objetivo discutir os principais fundamentos teórico-conceituais de alguns temas emergentes em psicologia organizacional no que se refere ao bem-estar, assim como as principais perspectivas teóricas e achados empíricos subjacentes ao presenteísmo no trabalho. Nessa perspectiva, o foco dos estudos a serem apresentados está no teste de modelos teóricos explicativos para as grandes demandas da sociedade, como o desemprego, a saúde e a doença laboral. Para tal, serão apresentados três estudos: o primeiro discute o bem-estar em contexto de desemprego, o segundo estudo discute o bem-estar na perspectiva do florescimento e da prosperidade no trabalho e o terceiro e último aborda os condicionantes e determinantes do presenteísmo no contexto laboral. Por fim, serão apresentadas nesta mesa redonda considerações sobre as recentes operacionalizações desses construtos, discorrendo-se sobre as tendências atuais dos estudos empíricos no campo de conhecimento do desemprego, bem-estar e presenteísmo, assim como suas possibilidades de aplicação às organizações brasileiras.

Apresentação 1

Desemprego e bem-estar: Os desafios da Psicologia Organizacional e do Trabalho

Autora: Ariana Fidelis, PUC-GO

Resumo: Nos últimos anos observa-se que acontecimentos de nível macro social como desemprego e suas relações com variáveis psicológicas como bem-estar, tem despertado o constante interesse das ciências sociais, inclusive da psicologia organizacional. O desemprego é um dos maiores problemas das sociedades contemporâneas é um fenômeno crônico, estrutural que atinge tanto as dimensões sociais como psicológicas dos indivíduos. Estudos revelam que o desemprego pode afetar o bem-estar geral das pessoas, e atua com um conseqüente de comportamentos ansiosos, absenteístas, presenteístas, dentre outros, interferindo nas emoções. A relevância do trabalho na esfera humana, em face da incapacidade da sociedade moderna, em garantir oportunidades de um trabalho significativo e satisfatório, marca a crise das motivações e impulsionam o enfraquecimento do valor psicológico e social que o trabalho pode proporcionar ao indivíduo e marcam o aumento significativo do desemprego. Fatores como idade, sexo, escolaridade, posição familiar, escassez financeira, podem potencializar a vivência de mal-estar durante o período sem trabalho. Os estudos demonstram que características pessoais, formas de enfrentamento e políticas de seguro desemprego podem auxiliar na passagem deste momento difícil, possibilitando o aumento do bem-estar. Sabe-se que a vivência de bem-estar pode ser modificada ao longo do tempo, o desemprego configura-se como um momento delicado, capaz de alterar a sensação de bem-estar geral das pessoas, impactando de forma negativa essa experiência. Entretanto, observa-se que estes efeitos negativos podem ser estabilizados ao longo do período de desemprego, pois, como se

trata de uma análise de fenômenos macro sociais estes podem sofrer influências de outros fatores, até mesmo no nível individual. Observa-se na literatura que poucos estudos abordam a temática do desemprego a partir da análise do significado do trabalho e sua relação com o bem-estar, portanto, esse estudo amplia a discussão, sendo um campo de vasta investigação por ser o desemprego um fenômeno multivariado. Neste sentido, a psicologia organizacional e do trabalho encontra um grande desafio pela frente, além de compreender o impacto do desemprego sobre a saúde psicológica, se faz necessário repensar em novas formas de trabalho, de enfrentamento, e de políticas de emprego.

Apresentação 2

Bem-estar no trabalho: Uma nova perspectiva em Psicologia Organizacional e do Trabalho

Autora: Priscilla Dias, Instituto Neurológico de Goiânia

Resumo: Cada vez mais lançam-se estudos investigativos referentes a teorias e aplicações práticas a estados e comportamentos positivos dos indivíduos no ambiente laboral. O bem-estar no trabalho retrata aspectos importantes do funcionamento humano, como os relacionamentos positivos e sentimentos de competência que trazem significado e propósito ao trabalho, assim como propósito de vida e florescimento. Nessa perspectiva, o bem-estar no contexto do trabalho tem sido um fenômeno amplamente investigado e compreendido como construto multidimensional composto por vivências afetivas relacionadas ao trabalho. Estudos sobre bem-estar no trabalho sugerem que as emoções positivas estão associadas ao desempenho de indivíduos em cargos de nível organizacional superior e que as emoções negativas estão associadas geralmente ao desempenho de cargos hierárquicos inferiores. Ainda no contexto laboral, um alto índice de bem-estar pode ser alcançado em qualquer atividade cotidiana laboral, desde que algumas condições sejam atendidas, como: a exposição por parte da organização de uma meta clara com atividades constituidoras de êxito, harmonia entre desafios impostos e recursos do indivíduo e feedback oferecido pelas próprias atividades. Essas condições podem ser apresentadas como técnicas de gestão de pessoas voltadas para alto desempenho de colaboradores. Instituições fornecedoras desses recursos poderiam ser reconhecidas como positivas, em outras palavras, instituições facilitadoras do desenvolvimento humano, da demonstração dos traços positivos, facilitadoras de experiências de bem-estar e dos resultados organizacionais. O presente trabalho tem por objetivo discutir os avanços recentes no campo da teorização e da pesquisa sobre o bem-estar no trabalho no contexto das organizações. Para tanto, tece considerações sobre o arcabouço conceitual que dá sustentação ao construto, bem como sobre as semelhanças e diferenças entre ele e outros construtos positivos correlatos, bem-estar psicológico e subjetivo. Também são apresentados os principais achados teóricos sobre os antecedentes e fatores influenciadores do bem-estar no trabalho e os consequentes recursos pessoais e organizacionais que favorecem as vivências positivas no trabalho. Na conclusão, são discutidas as possibilidades de aplicação do estado atual do conhecimento nesse campo de estudos na adoção de práticas de gestão voltadas à promoção da saúde, qualidade de vida e bem-estar nas organizações.

Apresentação 3

Determinantes e condicionantes do presenteísmo nas organizações de trabalho: O novo fenômeno da contemporaneidade

Autora: Rose Helen Shimabuku, Instituto Federal de Educação de Goiás (IFG)

Resumo: O presenteísmo trata-se do comportamento de comparecer ao trabalho mesmo se sentido doente tanto física quanto emocionalmente, e surge na literatura como um grave problema de saúde coletiva, uma vez que se apresenta como reflexo das mudanças organizacionais ocorridas nos últimos tempos; advém das condições de saúde física e mental dos trabalhadores; e pode impactar na produtividade, auto-estima e segurança dos mesmos. Alguns autores consideram o presenteísmo como resultado das relações estressoras que permeiam a relação entre o indivíduo e o trabalho, interferindo na



VIII CBPOT

Mesas redondas

qualidade de vida, e nas questões sociais, afetivas, de saúde e profissional, visto que se pressupõe, que o desânimo e a falta de satisfação podem ter relação com o estresse por eles vivenciado. Ao traçar um panorama da atualidade sobre a relação entre os aspectos psicossociais do trabalho e o presenteísmo dos trabalhadores, percebe-se uma forte relação entre demandas, controle e apoio social no trabalho e o presenteísmo, de forma que as altas demandas de trabalho estão associadas positivamente ao presenteísmo. Os resultados mostram que o tema vem sendo pesquisado em alguns países, principalmente dos Estados Unidos, Canadá, Suécia, Reino Unido e Japão, tendo em vista as conseqüências que dele podem advir: os custos visíveis e invisíveis, o reflexo sobre a produtividade e, sobretudo, sobre a saúde do trabalhador. No Brasil, as poucas pesquisas que tiveram o presenteísmo como objeto de estudo dedicam-se à análise do mesmo enquanto variável correlacionada com a produtividade e a saúde do trabalhador. Essas pesquisas concentram suas amostras principalmente no âmbito do trabalhador docente, na esfera dos profissionais da saúde, com escassas investidas para amostra de trabalhadores de empresas de telecomunicações. Percebe-se ainda uma lacuna científica proveniente da escassez de produções nacionais e internacionais que relacionam essas variáveis, tratando-se, portanto, de um amplo campo de investigação, principalmente para a Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Sessão 12 • Das 8h às 9h30min**Local:** Sala 307***Saúde do trabalhador da educação: Estudos sobre burnout e qualidade de vida no trabalho***

Resumo: A escola enquanto instituição laboral contempla todas as complexidades que o trabalho proporciona ao trabalhador, desde prazer até sofrimento. Também é um espaço que possibilita as relações interpessoais dos profissionais e usuários, dentre elas, professor/professor; professor/técnicos educacionais; professor/aluno. Tal contexto são fatores que podem ter relação com a saúde e qualidade de vida no trabalho dos educadores que vivenciam em seu cotidiano esse enredamento institucional. Dessa forma, o objetivo da mesa redonda é discutir sobre burnout e qualidade de vida no trabalho de profissionais da educação e como os profissionais de psicologia podem colaborar para promover saúde no ambiente de trabalho. O primeiro membro da mesa vai apresentar uma pesquisa realizada com docentes e técnicos administrativos em educação sobre qualidade de vida no trabalho, a referida pesquisa avaliou a qualidade de vida no trabalho dos servidores de uma instituição pública federal, a fim de fundamentar o programa de atenção à saúde e qualidade de vida desta instituição. As próximas duas pesquisas tratarão sobre a Síndrome de Burnout, com enfoque na prevenção, promoção de saúde e intervenção no ambiente escolar, bem como na reflexão na natureza do trabalho docente, já que o contexto em que tais profissionais exercem suas funções apresenta diversos fatores estressores, que influenciam direta ou indiretamente no exercício da profissão, tais como carga horária elevada, baixa remuneração, salas de aulas lotadas, estruturas físicas precárias, ausência de políticas educacionais eficazes, desvalorização da profissão, entre diversos outros fatores inerentes à realidade da educação brasileira. Nesse sentido, compreender e discutir sobre o contexto do trabalho dos profissionais da educação e os fatores estressores nele presentes é fundamental para entender a ocorrência da Síndrome de Burnout, que é considerada como um dos grandes problemas psicossociais que afetam a qualidade de vida dos trabalhadores devido à gravidade das suas consequências, tanto individuais quanto organizacionais.

Apresentação 1***A percepção da qualidade de vida no trabalho de servidores públicos federais*****Autora:** Elaine da Silva Camilo Loiola, IFRO

Resumo: O presente estudo avaliou a qualidade de vida no trabalho dos servidores de uma instituição pública federal, a fim de fundamentar o programa de atenção à saúde e qualidade de vida desta instituição. O conceito de QVT é subjetivo e tem relação com a percepção dos indivíduos sobre suas vidas, referindo-se à satisfação com suas próprias expectativas e projetos. É uma dimensão discutida de forma multidisciplinar. O estudo foi de corte transversal e do tipo survey. Participaram da pesquisa 276 profissionais, técnicos administrativos em educação (54,3%) e docentes (42,9%) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do estado do Acre - IFAC. A maior parte dos participantes foi do sexo feminino (53,5%), com idade que variou entre 19 a 58 anos, casados (48%), com escolaridade especialização completa (38,2%) e 95% disse não possuir outro vínculo empregatício. Para a mensuração da variável foi utilizada a Escala de Qualidade de Vida no Trabalho - Escala-QVT (Rueda, 2013), e para coleta dos dados sociodemográficos foi aplicado um questionário contendo informações sobre gênero, idade, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho na instituição, cargo que ocupa, carga horária semanal trabalhada e se tem outro vínculo empregatício. Os dados coletados foram analisados a partir do programa SPSS versão 21.0 e submetidos a análises exploratórias e descritivas. Os resultados indicaram que os participantes da pesquisa apresentam níveis baixos de qualidade de vida no trabalho quando se trata das dimensões integração, respeito e autonomia; remuneração e lazer e convívio social. Portanto, os trabalhadores participantes apresentam baixa qualidade de vida no trabalho no que diz respeito à três dimensões, de quatro propostas na escala, evidenciando que a maior parte dos técnicos e docentes da referida instituição têm baixo nível de qualidade de vida no trabalho.



Apresentação 2

Síndrome de burnout: Prevenção, promoção de saúde e intervenção no ambiente escolar

Autora: Bruna Angélica Borges, UNIR

Resumo: Atualmente, a escola tem um lugar privilegiado como locus dos principais processos educativos intencionais que, juntamente com outros, integram a educação como prática social. Nesse contexto, a amplitude e o fazer do psicólogo escolar/educacional justifica-se pela pluralidade de situações, demandas e sujeitos que compõem o cenário escolar. Sendo a escola um espaço social e de convívio que oportuniza ações de promoção de saúde de toda a comunidade escolar, o psicólogo neste contexto assume também uma função social e exerce um papel de agente de mudanças. O psicólogo possui um olhar específico e diferenciado sobre os processos subjetivos, sociais e individuais que se expressam no contexto escolar e, por essa especificidade de sua formação, precisa direcionar esse olhar para as práticas e fazeres docentes. Conhecer o dia-a-dia da escola e o cotidiano escolar dos professores possibilita a identificação de diversas demandas, como por exemplo, a relação entre saúde mental e trabalho, e fornece subsídios para as futuras ações de prevenção e promoção de saúde e para as intervenções psicossociais. As intervenções de prevenção precisam abordar os fatores de estresse relacionados ao trabalho, a real possibilidade de desenvolvimento da Síndrome de Burnout e orientar para o reconhecimento dos primeiros sintomas, pois na maioria das vezes, o transtorno só é identificado em sua fase final, quando os sintomas psicossomáticos já estão consolidados. Uma ação muito eficaz é a formação de grupos de discussão para trabalhar as crenças que cada profissional têm sobre sua prática, de modo a auxiliar cada um a desenvolver concepções mais realísticas e adequadas da sua profissão. Ações direcionadas à equipe pedagógica e de Direção visando sensibilizá-los a criarem um espaço institucional de discussão e reflexão com os docentes são cruciais para o enfrentamento da Síndrome de Burnout, uma vez que reconhecer a competência profissional é essencial para o início do resgate motivacional. Já as intervenções com a comunidade escolar pode dar-se por meio de campanhas informativas sobre a importância da função docente, ações de sensibilização para estimular a participação dos pais ou responsáveis na vida escolar do aluno e ações de prevenção e promoção da saúde da família. Assim, conforme maior for a compreensão do psicólogo escolar/educacional acerca das demandas e dos processos institucionais, melhor ele poderá planejar ações que permitam prevenir, atenuar ou erradicar a Síndrome de Burnout.

Apresentação 3

Síndrome de burnout: A relação entre trabalho e esgotamento docente

Autoras: Vanessa Milani Labadessa, IFRO e Bruna Angélica Borges, UNIR

Resumo: Ao analisar o atual contexto educacional em que estamos inseridos, é possível observar que nos últimos anos, e cada vez mais, se vem aumentando a sobrecarga e intensificação das atividades docentes. Dessa forma, tanto na natureza do trabalho docente como no contexto em que eles exercem suas funções, observa-se a presença de diversos fatores estressores, que influenciam direta ou indiretamente no exercício da profissão, tais como carga horária elevada, baixa remuneração, salas de aulas lotadas, estruturas físicas precárias, ausência de políticas educacionais eficazes, desvalorização da profissão, entre diversos outros fatores inerentes à realidade da educação brasileira. No entanto, se esses estressores forem persistentes podem desencadear a ocorrência da Síndrome de Burnout, que se caracteriza pelo profundo sentimento de frustração e exaustão em relação ao trabalho desempenhado e acomete profissionais envolvidos com qualquer tipo de cuidado em uma relação de atenção direta, contínua e altamente emocional. Assim, a Síndrome de Burnout em professores afeta o ambiente educacional e interfere na obtenção dos objetivos pedagógicos, levando esses profissionais a um processo de alienação, desumanização e apatia, bem como ocasionando problemas de saúde, absenteísmo e intenção de abandonar a profissão (CARLOTTO, 2002). O trabalho ocupa um lugar primordial na dinâmica do investimento afetivo das pessoas e os resultados provocados pela insatisfação nas relações profissionais permeiam a vida de uma pessoa e se refletem diretamente em seus aspectos emocionais e sociais, uma vez que a atividade produtiva é um elemento constitutivo da saúde mental individual e

coletiva. Nesse sentido, compreender o contexto do trabalho docente e os fatores estressores nele presentes é fundamental para entender a ocorrência da Síndrome de Burnout, que é considerada como um dos grandes problemas psicossociais que afetam a qualidade de vida dos trabalhadores devido à gravidade das suas consequências, tanto individuais quanto organizacionais. Assim, evidencia-se a necessidade de implantação e efetivação de programas e ações de prevenção e intervenção que promovam um ambiente organizacional mais saudável para o exercício da profissão docente.



VIII CBPOT



Simpósios

Sessão 6 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 202

Metas de compaixão e inovação no trabalho: Estudos transculturais

Resumo: Esse simpósio apresenta três estudos que investigam o papel de metas de compaixão na predição de comportamento inovador no trabalho. Metas de compaixão são metas interpessoais nas quais as pessoas sentem-se motivadas a cuidar dos outros e a se engajar em atividades que beneficiem os outros (Crocker & Canevello, 2012). Evidências empíricas têm demonstrado efeitos positivos das metas de compaixão sobre o bem-estar psicológico, a saúde física e os relacionamentos interpessoais (Crocker, Canevello & Brown, 2017). Estudos transculturais mostraram similaridades nas características das metas de compaixão entre Estados Unidos, Japão e Polônia, em termos de crenças de relacionamento de soma não zero, sentimentos de proximidade, busca por crescimento da relação, autocompaixão e aprendizagem a partir dos erros (Kuncewicz, Niiya & Crocker, 2015). Comportamento inovador no trabalho refere-se a esforços intencionais para gerar, promover e implementar ideias inovadoras no trabalho, visando alcançar resultados inéditos benéficos para o indivíduo, o grupo ou a organização (Janssen, 2000). A geração de novas ideias depende da percepção de problemas, incongruências e tendências emergentes no trabalho, a qual instiga a produção de ideias inéditas e úteis em um determinado domínio do trabalho. Uma vez que uma nova ideia tenha sido gerada, o passo seguinte é a sua promoção entre colegas e supervisores que potencialmente a apoiem. Isso implica no engajamento em atividades sociais para encontrar apoiadores que aumentem o poder da ideia. O terceiro passo é a implementação da ideia, seja na forma de um protótipo ou um modelo de inovação que pode ser experienciado e, em última instância, implementado em um papel, no trabalho de um grupo ou na organização como um todo. A relação empírica entre compaixão e resultados individuais e interpessoais no trabalho em contextos organizacionais ainda é uma lacuna na literatura, apesar de esforços teóricos que argumentam sobre o papel essencial da compaixão no trabalho, sob uma perspectiva relacional (Dutton, Workman & Hardin, 2014; George, 2014). Resultados empíricos revisados por Dutton, Workman e Hardin (2014) mostram que compaixão no trabalho resulta em níveis de colaboração elevados e em provisão de recursos, tais como tempo e bens materiais, os quais podem ajudar a resolver fontes de sofrimento de outras pessoas e dar a elas um senso de normalidade no trabalho. Alguns desses estudos mostram que práticas organizacionais podem afetar diretamente a probabilidade e a forma da compaixão em casos particulares, bem como o padrão geral de compaixão em uma sequência de episódios. Por exemplo, práticas organizacionais que reconhecem aqueles que ajudam encorajam a percepção da necessidade de ajuda e possivelmente estimulam um significado positivo em contribuir com e ajudar os demais no trabalho. Entre as lacunas dessa literatura estão a necessidade de estudos de teste de teorias que expliquem o processo e resultados da compaixão nos contextos de trabalho, incluindo estudos transculturais sobre respostas de compaixão no trabalho. É notável que nessa extensiva revisão não constem estudos que tenham relacionado metas de compaixão e inovação ou comportamento inovador no trabalho. Assim, o objetivo desse simpósio é apresentar três estudos empíricos transculturais nos quais esses dois construtos e um conjunto de moderadores e mediadores são testados, tais como segurança social, autoeficácia no trabalho e práticas organizacionais de inovação. Esses estudos são parte de um consórcio internacional de pesquisa liderado por Francesco Montani, cujos estudos testam partes de um referencial teórico Etic baseado na teoria do apego, teoria de valor-expectância e no modelo tripartite de regulação do afeto. Esse modelo identifica metas de compaixão como: a) determinantes diretos do engajamento dos trabalhadores em comportamentos de inovação no trabalho; e b) condições limitantes que evitam o impacto negativo da inovação no bem-estar individual no trabalho. A validade Etic desse modelo é testada aqui com resultados comparativos entre Brasil, Colômbia e Canadá. Os estudos foram conduzidos por meio de questionário fechado, contendo 13 itens de metas de compaixão e autoimagem no trabalho (Crocker & Canevello, 2008), nove itens de comportamento inovador no trabalho (Janssen, 2000), nove itens de autoeficácia relacionada à inovação (Müller & Nerdinger, 2015), cinco itens de práticas organizacionais de inovação (Fischer et

al., 2014), 11 itens de segurança social no trabalho (Gilbert et al., 2009), oito itens de bem-estar e dois itens de implementação de inovação na organização. As variáveis-controladas foram idade, sexo, educação, cargo, tempo de trabalho, setor organizacional e nove itens de afetos positivos. Os itens foram disponibilizados online ou impressos, a depender do contexto de aplicação. Os principais resultados encontrados apresentam semelhanças entre Brasil e Colômbia em relação ao papel preditor de metas de compaixão e segurança social no comportamento de inovação no trabalho, e deste no bem-estar. Análises de mediação mostraram que comportamento de inovação indiretamente aumentou o bem-estar por meio da segurança social. Esse resultado foi significativo, no caso brasileiro, tanto quando metas de compaixão eram altas quanto quando metas de autoimagem eram altas. Além disso, as práticas organizacionais de inovação moderaram positivamente a relação entre metas de compaixão e comportamento de inovação no trabalho, somente na amostra colombiana. Também foram observadas semelhanças entre Brasil e Canadá quanto à associação entre maiores níveis de autoeficácia relacionada à inovação e maiores níveis de implementação das ideias dos outros, os quais, por sua vez, associaram-se a maiores níveis de implementação das próprias ideias. Análises de moderação mostraram que as metas de compaixão mais altas aumentaram a relação entre autoeficácia relacionada à inovação e implementação de ideias dos outros. Argumenta-se que esse referencial teórico tem potencial de contribuir para a teoria e a pesquisa sobre compaixão no trabalho, pois busca explicitar os benefícios de metas de compaixão para a inovatividade e bem-estar dos trabalhadores. Embora os resultados discutidos aqui sejam somente da primeira onda de coleta de dados (a segunda está em andamento), os resultados são promissores quanto à validade empírica do modelo e sua dimensão Etic. Sob uma perspectiva prática, os estudos apresentados nesse simpósio proveem um importante passo inicial para a reflexão sobre práticas de gestão de pessoas que podem ser desenvolvidas para assegurar um possível equilíbrio entre demandas por inovação e necessidades de bem-estar nas organizações. Além disso, uma vez que esses são os primeiros resultados empíricos a incluir amostras brasileiras, esse simpósio representa uma contribuição para a inserção dessa temática na pesquisa brasileira, tanto do ponto de vista teórico quanto prático. A natureza eminentemente relacional das metas de compaixão faz com que estudos sobre essa temática atendam à necessidade de desenvolver perspectivas relacionais na psicologia organizacional, trazendo a centralidade e o papel dos relacionamentos à tona para compreender desempenho, identidade e bem-estar no trabalho.

Apresentação 1

Os benefícios das metas de compaixão no trabalho: Resultados empíricos entre países

Autores: Cláudio Vaz Torres, Universidade de Brasília; Francesco Montani, Montpellier Business School

Resumo: A compaixão tem sido reconhecida como essencial para melhorar os resultados individuais e interpessoais no local de trabalho (Atkins & Parker, 2012; George, 2014). Entretanto, essa afirmação foi raramente testada empiricamente na literatura organizacional, já que a maioria das pesquisas nesse campo são estudos teóricos (Dutton, Workman & Hardin, 2014). Em estudo anterior, Torres e Montani revelaram que os funcionários inovadores experimentaram maior bem-estar através do aumento da segurança social no trabalho quando suas metas de compaixão eram altas. Essa relação se verificou consistente em todos os seis países estudados. Contudo, o comportamento inovador dos funcionários pode causar custos importantes para o bem-estar devido ao risco de suscitar desentendimentos com colegas de trabalho mais reticentes e resistentes. Neste caso, como funcionários podem inovar e manter-se ao mesmo tempo psicologicamente saudáveis no trabalho? O presente estudo abordou esta questão examinando como e em que condições a inovação se relaciona com o bem-estar. Com base na teoria do apego e no modelo tripartite de regulação de emoções, foi formulada a hipótese de que os empregados inovadores experimentaríamos uma maior segurança social e, por consequência, um maior bem-estar, quando eles têm metas de compaixão altas e metas de autoimagem baixas. As análises de mediação moderada em uma amostra de funcionários brasileiros (N = 199) e outra de funcionários colombianos (N = 103) mostraram que, para ambos os grupos, o comportamento inovador aumentou



indiretamente o bem-estar através da segurança social (efeito indireto=0,32, 95% CI=0,19, 0,49 para a amostra brasileira e efeito indireto=0,19, 95% CI=0,06, 0,34 para a amostra colombiana). Entretanto, na amostra brasileira, essa relação foi fortalecida quando ambas metas de compaixão e metas de autoimagem eram altas, contrariando a hipótese inicial. Discutimos como esta última descoberta pode ser explicada a partir da teoria de gerenciamento de impressões e da abordagem sociopolítica da inovação.

Apresentação 2

Implementando as próprias ideias e as dos outros no trabalho: Efeitos da autoeficácia relacionada à inovação e das metas de compaixão

Autores: Maria Cristina Ferreira, Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO); Helenides Mendonça, PUC-GO; Francesco Montani, Montpellier Business School

Resumo: A autoeficácia relacionada à inovação diz respeito às crenças sobre a própria capacidade de realizar as tarefas necessárias à inovação enquanto a implementação de ideias consiste no processo pelo qual as ideias criativas do próprio indivíduo ou dos colegas de trabalho convertem-se em novos produtos ou serviços. As metas de compaixão, por sua vez, dizem respeito ao fato de o indivíduo fornecer suporte e contribuir para o bem-estar dos colegas. Fundamentando-se na teoria social cognitiva e na teoria sociopolítica, o presente estudo teve por objetivo avaliar a influência da autoeficácia relacionada à inovação na implementação das ideias do próprio indivíduo, bem como o papel mediador da implementação das ideias dos colegas em tal relação. Além disso, procurou verificar o papel moderador exercido pelas metas de compaixão em tais relações. A amostra foi composta por 275 empregados brasileiros (57,7% do sexo feminino) e por 168 empregados canadenses (14,5% do sexo feminino), que responderam a instrumentos destinados a avaliar sua autoeficácia relacionada à inovação e suas metas de compaixão, além de terem estimadas suas percentagens de implementação das próprias ideias e das ideias dos colegas. A análise de regressão múltipla, com o controle das variáveis sexo, idade, escolaridade e tempo de serviço, apontou que os maiores níveis de autoeficácia relacionada à inovação estavam associados a maiores níveis de implementação das ideias dos outros, os quais, por sua vez, associaram-se a maiores níveis de implementação das próprias ideias. Verificou-se, ainda, que a relação entre a autoeficácia relacionada à inovação e a implementação de ideias dos outros era moderada pelas metas de compaixão, no sentido de ela ser mais forte quando as metas de compaixão eram mais altas. Foi observado, ainda, que tais efeitos mostraram-se consistentes tanto na amostra brasileira quanto na amostra canadense. Concluiu-se que os resultados ora obtidos tornam claro um dos mecanismos explanatórios dos efeitos da autoeficácia relacionada à inovação sobre a implementação das próprias ideias e das ideias dos colegas de trabalho.

Apresentação 3

Metas de compaixão e comportamento inovador no trabalho: O papel das práticas organizacionais de inovação

Autores: Ariane Agnes Corradi, Universidade Federal de Minas Gerais; Francesco Montani, Montpellier Business School

Resumo: Este estudo investigou os efeitos das metas de compaixão sobre o comportamento inovador no trabalho, examinando o papel moderador de práticas organizacionais de inovação. A partir da teoria do apego e da teoria de valor-expectância, hipotetizou-se que as metas de compaixão promoveriam a inovatividade dos trabalhadores, ao passo que metas de autoimagem não teriam esse poder preditor. Também hipotetizou-se que esse efeito das metas de compaixão seria fortalecido na presença de práticas organizacionais de inovação, sob a forma de expectativas e apoio à inovatividade dos trabalhadores. Trabalhadores do setor de tecnologia da informação no Brasil (n=72) e trabalhadores de uma organização na Colômbia (n=88) responderam o questionário. As variáveis-controle foram sexo, idade, escolaridade e papel na organização. Os resultados das análises de regressão múltipla mostraram que, nos dois

países, as metas de compaixão estavam associadas positiva e significativamente a comportamento inovador no trabalho (betas=0,37 na amostra brasileira e 0,24 na amostra colombiana), ao passo que as metas de autoimagem não apresentaram resultados significativos. Os testes de moderação mostraram que práticas organizacionais de inovação fortaleceram a relação positiva entre metas de compaixão e comportamento inovador no trabalho na amostra colombiana. Entretanto, na amostra brasileira, o modelo com moderação não foi significativo e, além disso, suprimiu o poder explicativo das metas de compaixão e das práticas organizacionais sobre comportamento inovador no trabalho. Para aprofundar essa análise na amostra brasileira, essa relação de moderação foi verificada separadamente para cada fator de comportamento inovador no trabalho. Não foram encontrados resultados significativos para a geração de ideias. Para a promoção e a implementação de ideias, obteve-se modelos válidos com metas de compaixão e práticas organizacionais de inovação como preditores de promoção ($R^2_{aj}=0,25$) e de implementação de ideias ($R^2_{aj}=0,22$). Contudo, novamente, o modelo com moderação resultou não significativo e suprimiu a predição observada no modelo sem moderação. Esses resultados sugerem relações complexas entre as metas de compaixão e as práticas organizacionais de inovação, as quais afetam diferentemente as dimensões de inovatividade individual no trabalho.



Sessão 7 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 203

Saúde mental e trabalho: Pesquisa, diagnóstico, intervenção e promoção de saúde mental do trabalhador sob a perspectiva dos fatores psicossociais de risco

Resumo: A proposta deste simpósio é refletir primeiramente sobre a seguinte área temática: Comportamento humano no trabalho e nas organizações - Fatores humanos do trabalho e das organizações e sobre a saúde mental do trabalhador ancorada no Campo da Psicologia da Saúde Ocupacional, que segundo o NIOSH (1999, p. 2), "é o ramo da Psicologia que visa promover a qualidade de vida no trabalho e proteger e promover a segurança, a saúde e o bem estar dos trabalhadores". O mundo do trabalho sofreu mudanças significativas nos últimos anos influenciando não somente a indústria, os modos de produção e os serviços, mas também o trabalhador, sua saúde física, mental e seu modo de produção. Essas mudanças resultaram em riscos emergentes relacionados à saúde ocupacional e segurança do trabalhador e como consequência de exigências demasiadas, o estresse aumentou acentuadamente, aumentando também as faltas ao trabalho por motivo de doença e o aumento nos custos de tratamento (Silva, 2006). Os riscos que antes eram apenas físicos, químicos e biológicos passaram a ser também psicossociais e estes têm sido identificados como um dos grandes desafios da atualidade, ligados aos problemas relacionados ao estresse, à violência, ao assédio e à intimidação no trabalho (OIT, 2011). Assim sendo, a atenção para a subjetividade do trabalhador e para os aspectos psicossociais ainda é minimizada ou ignorada em alguns ambientes de trabalho (Seligmann-Silva, Bernardo, Maeno & Kato, 2010). Cabe mencionar que o trabalho exerce papel primordial na vida do ser humano, inclusive na inserção social e na construção de sua identidade e que existem ocupações expostas diuturnamente a Fatores Psicossociais de Risco (FPR), levando o indivíduo ao estresse e a problemas em sua saúde física e mental, por conta das características da natureza da profissão exercida. Tanto a OIT como a OMS concordam que o progresso econômico não depende apenas de produção, mas de melhores condições de vida, trabalho, saúde e bem-estar, tanto dos trabalhadores como de seus familiares. A OIT (1986) define risco psicossocial em termos da interação entre conteúdo e trabalho, organização do trabalho e gerenciamento (Cox & Griffiths, 1995). Já a OMS (Kalimo, El-Batavi & Cooper, 1987) considera os FRP como fatores que se originam e influenciam a saúde e o bem-estar do indivíduo, do grupo e da estrutura da organização do trabalho. Outras condições ambientais e organizacionais por um lado, e competências e necessidades dos empregados, por outro, também podem provocar riscos que influenciam a saúde dos trabalhadores (Silva, 2006). Guimarães (2013) e Villalobos (2004) definem Fatores Psicossociais de Riscos (FPR) como as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores da organização do trabalho e das interações entre trabalho, ambiente laboral e as características pessoais do trabalhador. Os elementos do ambiente organizacional e do contexto com os fatores subjetivos podem afetar diretamente a saúde física e emocional dos trabalhadores e pode ser entendido também como aquelas características do trabalho que são estressoras, isto é, que implicam em grande exigência e são combinadas com recursos insuficientes para seu enfrentamento (Guimarães, 2015). Tendo em vista, a existência de relações entre as condições de trabalho e a saúde, é necessário identificar os FPR presentes nas situações de trabalho, bem como estimar o impacto sobre a saúde dos trabalhadores, de maneira a propor intervenções nos contextos de trabalho. Desta forma, o campo temático do simpósio, a partir de pesquisas e intervenção com diferentes grupos ocupacionais discutirá as seguintes temáticas: Absenteísmo por Transtornos Mentais e Fatores Psicossociais de Risco em Policiais Rodoviários Federais de Campo Grande, MS, Brasil: uma proposta de intervenção. Seguindo do simpósio intitulado: O Contexto de Trabalho de Secretarias de Saúde Municipais e os Riscos Psicossociais à Saúde dos Trabalhadores: Diagnóstico e Intervenção. Por fim, será apresentado os resultados da pesquisa com professores de escolas da região do Pantanal sul-mato-grossense intitulado: Fatores de Risco Psicossociais em Professores de Escolas Pantaneiras da Região de Aquidauana, MS, Brasil. Desta forma, este simpósio visa apresentar pesquisas originais de estudos, diagnóstico e intervenção na área da saúde mental do trabalhador, trazendo avanços ao conhecimento sobre a temática abordada, surgindo como oportunidade de discutir melhorias ou mudanças na realidade de vida e de trabalho desses indivíduos, que possam repercutir

positivamente na saúde e qualidade de vida, subsidiando mudanças às políticas públicas dos trabalhadores.

Apresentação 1

Fatores psicossociais de risco em professores de escolas pantaneiras da região de Aquidauana, MS, Brasil

Autora: Helen Paola Vieira Bueno, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - Campus de Aquidauana

Resumo:

Introdução: Os Fatores Psicossociais de Riscos (FPR) são percepções subjetivas do trabalhador em relação aos fatores da organização do trabalho e das interações entre trabalho, ambiente e as características pessoais do indivíduo. Nesse sentido, analisar os FPR da profissão docente, que vem se caracterizando como uma atividade repetitiva, com tarefas fragmentadas e submetida a intensos ritmos de trabalho, e é considerada também uma das mais estressantes, uma profissão de risco, segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT. **Objetivos:** Identificar quais os FPR a que estão expostos os professores de escolas pantaneiras, visto que a profissão docente é considerada uma das mais estressantes na atualidade, e que o professor de escola pantaneira precisa se ausentar de sua residência por um período de duas semanas a dois meses e tem que interagir com seu aluno em períodos que não se limitam aos da aula, pois também se torna responsável pelo aluno que está alojado na escola e não tem como voltar para casa todos os dias, além de atuarem em um espaço geográfico distante das cidades e com difícil acesso. **Método:** Apresentar os resultados dos FRP a que estão submetidos 26 professores de escolas pantaneiras da região do município de Aquidauana, estado de Mato Grosso do Sul, por meio dos seguintes instrumentos: Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) e um Questionário Sociodemográfico e Ocupacional (QSDO). **Resultados:** Os resultados evidenciaram que para a maioria dos professores pesquisados o trabalho contém altas exigências quantitativas, alto ritmo de trabalho, baixo poder decisório, extenuação, estresse somático e cognitivo e alto nível de comportamentos ofensivos. Os docentes apresentaram também sintomas depressivos, problemas para dormir e conflito família-trabalho. **Considerações finais:** Os riscos psicossociais na carreira do docente pantaneiro podem causar consequências negativas nos aspectos fisiológico, cognitivo, afetivo e comportamental; e para a sociedade, nos aspectos econômicos e em um padrão de ensino inferior, bem como na administração de recursos para os gestores públicos das instituições de ensino. Neste estudo, os achados obtidos revelaram a necessidade da construção e aplicação de uma política de saúde mental voltada para o professor de escola pantaneira, como forma de prevenção, visto que sua condição de exercício profissional revela um quadro preocupante, dada a crescente prevalência e incidência de transtornos mentais neste grupo ocupacional.

Apresentação 2

Absenteísmo por transtornos mentais e fatores psicossociais de risco em policiais rodoviários federais de Campo Grande, MS, Brasil: Uma proposta de intervenção

Autora: Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, Universidade Católica Dom Bosco (UCDB) e Universidade de São Paulo (USP)

Resumo:

Introdução: O crescente aumento da violência associado a um ambiente altamente estressante, com exposição cotidiana a situações que acarretam riscos à saúde e à vida, pode gerar um aumento significativo de adoecimento em policiais e exposição a inúmeros Fatores Psicossociais de Risco (FPR) que podem levar ao absenteísmo, afastamento por incapacidades temporárias ou permanentes, aposentadoria e envelhecimento precoce, influenciando negativamente a capacidade para o trabalho. **Objetivo:** Verificar antes e depois de intervenções psicossociais, o comportamento do absenteísmo em Policiais Rodoviários Federais (PRF) de Campo Grande, MS, Brasil e identificar FPR para este grupo ocupacional. **Método:** Aplicação antes e depois do cálculo para absenteísmo; Implantação de um Ambulatório de Atenção à Saúde Mental do Trabalhador; Implantação de um



Plantão Psicológico na sede da PRF; Participação na Patrulha da Saúde, sendo que pela primeira vez houve intervenção nas questões emocionais; Realização de Grupos Focais com o setor de Recursos Humanos; Palestras de sensibilização para atenção à saúde mental; Atendimento prioritário para aqueles com Transtorno Mental Comum e Transtorno por Estresse Pós-Traumático. Resultados: Os dados sobre absenteísmo foram colhidos pela primeira vez em 2015 e pela segunda vez em 2016 e obtivemos os seguintes resultados: de 24% de ocorrências, houve queda para 15%; de 34% de dias de afastamento houve queda para 22%; de 21% de servidores afastados, houve queda para 15%. Quanto aos FPR, detectou-se a falta de uma descrição e explicação das atividades cotidianas para os trabalhadores e a falta de uma visão real das exigências que a tarefa impõe. Os resultados evidenciaram a inexistência de profissionais da área de saúde mental no quadro de efetivos do PRF, para que possam avaliar e assistir, de forma continuada estes policiais, e torna-se imprescindível a implantação de um programa com ênfase na prevenção e na promoção à saúde do servidor. Considerações Finais: O programa voltado à Saúde Mental do Policial Rodoviário Federal de Campo Grande, MS, Brasil, apontou que uma adequada intervenção que promova a escuta, o diagnóstico e o acompanhamento das atuais condições de saúde mental dos policiais, visando proporcionar as condições físicas, emocionais e comportamentais adequados ao bom exercício da profissão, torna-se imperativo. É um dever das organizações, portanto, investir na saúde dos seus colaboradores numa perspectiva de prevenção e promoção à saúde do seu efetivo, com ênfase na valorização profissional e gestão democrática dos processos de trabalho.

Apresentação 3

O contexto de trabalho de secretarias de saúde municipais e os riscos psicossociais à saúde dos trabalhadores: Diagnóstico e intervenção

Autora: Maria Luiza Gava Schmidt, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP)-Campus de Assis

Resumo:

Introdução: Os fatores psicossociais no trabalho referem-se à relação homem-trabalho, suas percepções, atitudes, pensamentos, valores e sentimentos, ou seja, dizem respeito à influência dos processos de natureza subjetiva do trabalhador na sua interação com o trabalho, que pode resultar em processos adaptativos ao não. Assim sendo, quando o trabalhador sente que sua estrutura mental está inadaptada ao conteúdo das tarefas que lhe são conferidas, traduz manifestações de insatisfação e sofrimento, geradas pelo estado de ansiedade acionado nessas circunstâncias (SCHMIDT, 2010, p. 235). Os profissionais que atuam nas áreas da saúde, em decorrência da própria natureza do processo de trabalho são constantemente impactados pela exposição às elevadas cargas decorrentes dos esforços físicos, cognitivos e psicoafetivos. Mediante essas informações, foi estabelecido um convênio de estágio entre o Curso de Graduação em Psicologia da Unesp - Campus de Assis com o CIVAP (Consórcio Intermunicipal do Vale Paranapanema) com o objetivo de realizar um diagnóstico sobre aspectos da organização, condições de trabalho e relações sócioprofissionais em trabalhadores atuante nas Secretaria de Saúde dos Municípios consorciados ao CIVAP, perfazendo até o momento trinta municípios. Objetivo: Aprender as representações que os trabalhadores de secretarias de saúde municipais têm do contexto de trabalho com base nas dimensões das condições, organização e relações sócioprofissionais de trabalho. Método: Como instrumento de coleta de dados tem sido utilizada a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) validada por Ferreira e Mendes (2008) seguida de uma entrevista individual semiestruturada. Resultados: No ano de 2017, um total de quatorze estagiários realizaram o diagnóstico em três municípios. Dentre os municípios duas secretarias da saúde apresentaram resultados graves e críticos com médias nas três dimensões que sinalizam riscos à saúde mental dos trabalhadores. As dimensões da organização e das condições de trabalho são as que apresentam resultados mais preocupantes. Conclusões: O resultado do diagnóstico foi entregue mediante relatório aos dirigentes das secretarias e aos prefeitos dos três municípios com proposições interventivas que serão implantadas em 2018 visando amenizar os estressores dos contextos de trabalho e redução de riscos à saúde mental dos trabalhadores. Também em 2018 o diagnóstico será realizado em outros municípios. Ressaltamos que esta prática de estágio tem sido relevante para colocar os discentes em contato com a realidade bem como para gerar conhecimentos e reflexões sobre a

importância na psicologia organizacional e do trabalho nas ações voltadas para a saúde dos trabalhadores.



Sessão 8 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 204

Os sentidos do trabalho em gestores, professores e trabalhadores voluntários: O olhar da Clínica Psicodinâmica do Trabalho

Resumo:

Introdução: A clínica psicodinâmica do trabalho parte do relato dos trabalhadores sobre as vivências relacionadas ao seu trabalho. Sabe-se que diante de um mesmo trabalho, os sentidos e as vivências atribuídas a ele pelos trabalhadores tem nuances de sua subjetividade, portanto sendo ao mesmo tempo pessoais e compartilhados. Parte ainda do pressuposto de que a maneira privilegiada de se conhecer esses sentidos e vivências é fazendo o uso da palavra, preferencialmente via o diálogo com os trabalhadores. É a partir do diálogo que os trabalhadores discutem sobre suas vivências e seu trabalho que conseguem criar, estratégias para lidar com o sofrimento e transformar o sentido do trabalho. Desse modo, o trabalho é visto como fundamental para o processo de constituição da identidade, como fator de inclusão social e grupal e como possibilidade de transformação e superação do sofrimento. **Objetivos do Simpósio:** discutir os sentidos que os trabalhadores de três diferentes áreas de atuação e níveis hierárquicos constroem em relação a seu trabalho, partindo da abordagem da clínica psicodinâmica do trabalho. **Composição:** O Simpósio é composto por três trabalhos: o primeiro se intitula "Sofrimento e adoecimento dos gestores após informatização organizacional" de autoria de Kátia Barbosa Macêdo e Carolina Martins, e o objetivo foi investigar as vivências subjetivas dos gestores diante o processo da informatização dos processos na organização. A metodologia utilizada fundamenta-se na clínica psicodinâmica do trabalho. Para coleta e análise dos dados utilizaram-se as técnicas: análise documental, entrevistas individuais e espaço de discussão coletiva. Como Resultados do primeiro estudo, tem-se que : a informatização dos processos, ao mesmo tempo em que facilita, também gera sobrecarga de trabalho, invadindo a vida privada do indivíduo e fazendo com que ele se veja na obrigação de estar o tempo todo à disposição da Instituição, visto que mesmo fora de expediente está resolvendo questões relacionadas ao trabalho. A liberdade e a autonomia são soluções apontados pelos trabalhadores quanto à inserção de novas tecnologias, mas apresentam efeitos da sobrecarga no trabalho, da desconfiança, do individualismo e da falta de cooperação. Vivências de sofrimento são evidenciadas por relatos que indicam falta de flexibilidade, centralização de poder, falta de autonomia, discurso diferente da prática, falta de cooperação, pressão por resultados, medo e sobrecarga de trabalho. De acordo com os participantes da pesquisa, o fato de haver falta de cooperação entre as áreas da Instituição é considerado grave, comprometendo o desenvolvimento das atividades de todos na organização, principalmente no que diz respeito aos processos informatizados. Ao considerar as informações e o conhecimento acumulados, destaca-se a importância da cultura organizacional durante o processo de implantação de sistemas informatizados, ao ressaltar que esses sistemas apresentam uma boa aceitabilidade no mercado, porém, frequentemente divergem dos aspectos culturais, mostrando resistências que, às vezes, eram relevantes. Nota-se que os sistemas informatizados são constituídos pelos processos prescritos e isso provoca também vivência de sofrimento diante dos processos informatizados, que não atendem às atividades práticas, visto que elas entram em conflito com as atividades prescritas. Sintomas de ansiedade são evidenciados por todos os participantes, relacionados à sobrecarga de trabalho gerada pela inserção da tecnologia da informatização. A organização de trabalho imposta e sem espaço de discussão para dar visibilidade ao saber-fazer dos trabalhadores dificulta a dinâmica do reconhecimento no trabalho, conduzindo o trabalhador a um sentimento de impotência, de desconfiança e dúvida a respeito de si mesmo, propiciando sua perda de controle ou do seu sentimento de incapacidade em relação aos desafios impostos pelo trabalho, principalmente quando este é informatizado. O segundo trabalho intitulado "Os sentidos do trabalho para o professor universitário" de autoria de Roseli Vieira Pires, buscou investigar os sentidos do trabalho para os professores universitários de instituições privadas. O trabalho é concebido como o esforço físico ou intelectual que traz um significado para a pessoa. O sentido do trabalho permite a construção da identidade pessoal e social do trabalhador conforme ele executa o seu trabalho, possibilitando-o a se identificar com aquilo que realiza. Entende-se então que o trabalho deve proporcionar ao trabalhador formas de aperfeiçoamento profissional e pessoal, nesse contexto, deve-se levar em consideração os aspectos como as exigências oriundas do cargo e o conjunto de

valores e interesses de cada indivíduo. O trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito e para a sociedade. Tem-se então que o trabalho age como forma de aproximação/relação do homem com a sociedade. Pode-se dizer que através do trabalho o homem muda a si mesmo e a sociedade a qual está inserido. Só há sentido no trabalho se desenvolvido coletivamente, no qual permite a construção de estratégias de defesas coletivas. Utilizou a metodologia de Estudo de Caso de caráter descritivo e exploratório, com técnicas para levantamento: análise documental e entrevista semi estruturadas individuais e coletivas, e técnica de análise. A pesquisa foi efetuada com oito professores universitários de IES particulares. Os resultados encontrados, confirmaram com os dados de pesquisas anteriores como: O contexto social, status, ser professora é importante para a sociedade, é uma profissão gratificante não pelo salário e sim pelo aluno, este mesmo aluno será seu colega de profissão, é gratificante ver o crescimento do aluno, poder contribuir com a transformação da sociedade, é gratificante ensinar, a questão "ensinar" é muito bonito, puro e tem características diferentes das outras profissões. O trabalho de professor traz alegrias, amor é um momento de prazer. Para alguns é muito difícil ser professor, pois tem um vasto conteúdo a ser preparado e estudado, você trabalha com diversas personalidades, porém, traz muita felicidade, tudo começa pela educação, por mais que o professor ensina ele também aprende muito com os alunos, é um aprendizado constante. O terceiro trabalho, intitulado "O altruísmo como possibilidade de melhora na autoestima no trabalhador voluntário", de autoria de Daniela Assis. Trata-se de uma pesquisa empírica que busca discutir a importância da prática do trabalho voluntário, uma vez que o crescimento dessa ação benevolente. Buscou-se analisar os aspectos psíquicos e subjetivos mobilizados a partir das relações dos voluntários com o trabalho desenvolvido na Associação Servos de Deus. A abordagem da clínica psicodinâmica do trabalho contribui para o estudo do tema. Atualmente, as práticas da solidariedade e do voluntariado estão difundidas em quase todo o mundo e das mais diferentes maneiras: algumas de forma assistencialista, outras mais comprometidas com mudanças de menor ou maior profundidade. O interesse no trabalho voluntário, poderá ocorrer, por um lado, pelo enfraquecimento das relações familiares dele, independência dos filhos, separação conjugal e viuvez. Fatores estes que predispõem a uma abertura à comunidade, ampliando assim, as relações sociais e, por outro, por motivações altruística e religiosas. Dejours (2004), precursor da abordagem estudada, considera a Análise Clínica do Trabalho (ACT) um recurso importante que permite aumentar uma racionalidade da subjetividade na ação humana. Para o autor, a Clínica do Trabalho atesta à inteligência do corpo no trabalhar, que o engajamento da subjetividade na confrontação à resistência do real pode fazer advir novos registros de sensibilidade que não estavam presentes no Eu antes da experiência do real e da perseverança no esforço frente à resistência do real e ao sofrimento decorrente. Nesse desenvolvimento da abordagem, observa-se a dimensão do poder extraordinário do trabalho em relação à subjetividade, em que o corpo é efetivamente a fonte de prazer, mediatizado pelo trabalho. Analisou-se o bem-estar, os fatores motivacionais e os valores pessoais que permeiam essa relação subjetiva. Foram realizadas sessões coletivas com um grupo de seis voluntários, assim como análise dos documentos referentes a estes Programa e observação deste trabalho in loco. O material coletado permitiu diversas análises, porém, este artigo focou na organização do trabalho dos trabalhadores voluntários em relação ao seu trabalho. Resultados apontam que o bem-estar pessoal e espiritual pode estar relacionado à forma desinteressada em ajudar o próximo. A clínica do trabalho realizada com os voluntários da Associação Servos de Deus seguiu todos os preceitos dejourianos para formar o espaço coletivo de discussão da execução do trabalho. Com isso, a limitação do estudo no campo teórico-metodológico ficou bastante reduzido, haja visto que os resultados referem-se à demanda, logo, essa demanda foi formada devido o critério de inclusão e exclusão dos participantes. Já a validação foi feita utilizando-se de um método preconizado para pesquisas qualitativas, o de triangulação de juízes. Conclui-se, em relação à saúde destes voluntários, que já passaram pelo processo de recuperação (ou tiveram algum parente recuperado), mantém este vínculo com a ASD, como possibilidade de manter o equilíbrio psíquico. Espera-se promover uma discussão crítica acerca da predominância de sentidos negativos e de mal estar relacionados ao trabalho, relatados por trabalhadores de diversas áreas de atuação, tendo em vista que a clínica do trabalho via exatamente promover espaços de discussão para elaboração conjunta de estratégias de enfrentamento ao sofrimento e emancipação do sofrimento relacionado ao trabalho.



Apresentação 1

Sofrimento e adoecimento dos gestores após informatização organizacional

Autoras: Carolina Martins dos Santos, CRAS da Prefeitura de Silvânia; Kátia Barbosa Macedo, PUC-GO

Resumo:

Introdução: As novas tecnologias são tanto causa como consequência da estrutura organizacional e seus efeitos dependem de como elas são integradas à organização. Com a aceleração das atividades, ocorrem mudanças em curto espaço de tempo. Dessa forma, a velocidade das mudanças tecnológicas acarreta impactos nos processos informatizados e, conseqüentemente, altera os processos organizacionais. No entanto, os sistemas informatizados também são consequência dos processos decorrentes da organização do trabalho. Portanto, em caso de mudança no sistema, altera-se o processo e, logo, também o sistema. A tecnologia modifica a força de fatores que atuam na vida das pessoas. Se antes se tratava de eliminar os riscos visíveis e determinados, hoje se trata de desvelá-los. Há uma sutileza a mascarar os ambientes e as relações e a tecnologia passa a não ser mais um risco, e sim a integrar a ideia de uma vida mais saudável, tornando-se necessário que haja um desocultamento. **Objetivo:** O objetivo foi investigar as vivências subjetivas dos gestores diante o processo da informatização dos processos na organização. **Método:** A metodologia utilizada fundamenta-se na clínica psicodinâmica do trabalho. Para coleta e análise dos dados utilizaram-se as técnicas: análise documental, entrevistas individuais e espaço de discussão coletiva. **Resultados:** A informatização dos processos, ao mesmo tempo em que facilita, também gera sobrecarga de trabalho, invadindo a vida privada do indivíduo e fazendo com que ele se veja na obrigação de estar o tempo todo à disposição da Instituição, visto que mesmo fora de expediente está resolvendo questões relacionadas ao trabalho. A liberdade e a autonomia são soluções apontados pelos trabalhadores quanto à inserção de novas tecnologias, mas apresentam efeitos da sobrecarga no trabalho, da desconfiança, do individualismo e da falta de cooperação. Vivências de sofrimento são evidenciadas por relatos que indicam falta de flexibilidade, centralização de poder, falta de autonomia, discurso diferente da prática, falta de cooperação, pressão por resultados, medo e sobrecarga de trabalho. Sintomas de ansiedade são evidenciados por todos os participantes, relacionados à sobrecarga de trabalho gerada pela inserção da tecnologia da informatização. A organização de trabalho imposta e sem espaço de discussão para dar visibilidade ao saber-fazer dos trabalhadores dificulta a dinâmica do reconhecimento no trabalho, conduzindo o trabalhador a um sentimento de impotência, de desconfiança e dúvida a respeito de si mesmo, propiciando sua perda de controle ou do seu sentimento de incapacidade em relação aos desafios impostos pelo trabalho, principalmente quando este é informatizado.

Apresentação 2

Os sentidos do trabalho para o professor universitário

Autora: Roseli Vieira Pires, UEG

Resumo: O trabalho de pesquisa tem como tema Os Sentidos do Trabalho para o Professores Universitário apresenta como objetivo: investigar os sentidos do trabalho para os professores universitários de instituições privadas. O trabalho é concebido como o esforço físico ou intelectual que traz um significado para a pessoa. O sentido do trabalho permite a construção da identidade pessoal e social do trabalhador conforme ele executa o seu trabalho, possibilitando-o a se identificar com aquilo que realiza. Entende-se então que o trabalho deve proporcionar ao trabalhador formas de aperfeiçoamento profissional e pessoal, nesse contexto, deve-se levar em consideração os aspectos como as exigências oriundas do cargo e o conjunto de valores e interesses de cada indivíduo. O trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito e para a sociedade. Tem-se então que o trabalho age como forma de aproximação/relação do homem com a sociedade. Pode-se dizer que através do trabalho o homem muda a si mesmo e a sociedade a qual está inserido. Só há sentido no trabalho se desenvolvido coletivamente, no qual permite a construção de estratégias de defesas coletivas. O presente estudo proposto utiliza a metodologia de Estudo de Caso de caráter descritivo e exploratório, com técnicas para levantamento: análise documental e entrevista semi estruturadas individuais e coletivas, e

técnica de análise. A pesquisa foi efetuada com oito professores universitários de IES particulares. Os resultados encontrados, confirmaram com os dados de pesquisas anteriores como: O contexto social, status, ser professora é importante para a sociedade, é uma profissão gratificante não pelo salário e sim pelo aluno, este mesmo aluno será seu colega de profissão, é gratificante ver o crescimento do aluno, poder contribuir com a transformação da sociedade, é gratificante ensinar, a questão "ensinar" é muito bonito, puro e tem características diferentes das outras profissões. O trabalho de professor traz alegrias, amor é um momento de prazer. Para alguns é muito difícil ser professor, pois tem um vasto conteúdo a ser preparado e estudado, você trabalha com diversas personalidades, porém, traz muita felicidade, tudo começa pela educação, por mais que o professor ensina ele também aprende muito com os alunos, é um aprendizado constante.

Apresentação 3

O altruísmo como possibilidade de melhora na autoestima no trabalhador voluntário

Autora: Daniela Ferreira Tavares de Assis, PUC-GO

Resumo: Trata-se de uma pesquisa empirica que busca discutir a importância da prática do trabalho voluntário, uma vez que o crescimento dessa ação benevolente. Buscou-se analisar os aspectos psíquicos e subjetivos mobilizados a partir das relações dos voluntários com o trabalho desenvolvido na Associação Servos de Deus. A abordagem da clínica psicodinâmica do trabalho contribui para o estudo do tema. Atualmente, as práticas da solidariedade e do voluntariado estão difundidas em quase todo o mundo e das mais diferentes maneiras: algumas de forma assistencialista, outras mais comprometidas com mudanças de menor ou maior profundidade. O interesse no trabalho voluntário, poderá ocorrer, por um lado, pelo enfraquecimento das relações familiares dele, independência dos filhos, separação conjugal e viuvez. Fatores estes que predispõem a uma abertura à comunidade, ampliando assim, as relações sociais e, por outro, por motivações altruística e religiosas. Dejours (2004), precursor da abordagem estudada, considera a Análise Clínica do Trabalho (ACT) um recurso importante que permite aumentar uma racionalidade da subjetividade na ação humana. Para o autor, a Clínica do Trabalho atesta à inteligência do corpo no trabalhar, que o engajamento da subjetividade na confrontação à resistência do real pode fazer advir novos registros de sensibilidade que não estavam presentes no Eu antes da experiência do real e da perseverança no esforço frente à resistência do real e ao sofrimento decorrente. Nesse desenvolvimento da abordagem, observa-se a dimensão do poder extraordinário do trabalho em relação à subjetividade, em que o corpo é efetivamente a fonte de prazer, mediatizado pelo trabalho. Analisou-se o bem-estar, os fatores motivacionais e os valores pessoais que permeiam essa relação subjetiva. Foram realizadas sessões coletivas com um grupo de seis voluntários, assim como análise dos documentos referentes a estes Programa e observação deste trabalho in loco. O material coletado permitiu diversas análises, porém, este artigo focou na organização do trabalho dos trabalhadores voluntários em relação ao seu trabalho. Resultados apontam que o bem-estar pessoal e espiritual pode estar relacionado à forma desinteressada em ajudar o próximo. A clínica do trabalho realizada com os voluntários da Associação Servos de Deus seguiu todos os preceitos dejourianos para formar o espaço coletivo de discussão da execução do trabalho. Com isso, a limitação do estudo no campo teórico-metodológico ficou bastante reduzido, haja visto que os resultados referem-se à demanda, logo, essa demanda foi formada devido o critério de inclusão e exclusão dos participantes.



Sessão 21 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 201

Transtornos mentais comuns e fatores associados em trabalhadores bancários do Rio Grande do Sul, Brasil

Autores: Renata Moschen Portz, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre; Mayte Raya Amazarray, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Resumo: As relações de trabalho, ao longo das últimas décadas, tornaram-se cada vez mais frágeis e instáveis no âmbito da precarização social - que engloba tanto o contexto de trabalho como, de forma mais geral, a sociedade contemporânea. Neste cenário, a reestruturação das atividades bancárias ao longo dos anos modificou o contexto de trabalho e intensificou o adoecimento dessa categoria profissional. Neste sentido, o presente estudo teve por objetivo investigar a relação entre o adoecimento (psíquico) dos trabalhadores bancários e seu contexto laboral, mediante a análise de fatores associados aos Transtornos Mentais Comuns (TMC). Realizou-se um estudo quantitativo, exploratório, de delineamento transversal e de natureza correlacional. Participaram da pesquisa 1.117 bancários do Rio Grande do Sul, que responderam a um questionário sociodemográfico e laboral, à Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) e ao Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20). Os dados foram coletados através do ambiente virtual Survey Monkey, serviço privado de questionário online utilizado para pesquisas científicas. Os resultados foram analisados a partir de estatísticas descritivas, análises bivariadas e análise multivariada por regressão de Poisson. A amostra contou com 553 homens (49,5%) e 564 mulheres (50,5%), com média de idade de 39,41 anos (DP=10,28), provenientes da capital (53%) e do interior do Estado (47%). Dentre os participantes, 939 bancários trabalhavam em instituições públicas (84,1%), enquanto 178 atuavam em bancos privados (15,9%). A prevalência de TMC na amostra foi de 49,7%, o que indica elevado sofrimento psíquico na população estudada. Tal prevalência foi maior para aqueles que perceberam como graves as condições (69%), a organização (62,4%) e as relações de trabalho (76%). Evidenciou-se, ainda, que fatores como a percepção da interferência negativa do trabalho em outras áreas da vida (RP= 4,47), a exposição a conflitos ou hostilidade (RP= 1,61), a existência de individualismo e disputas profissionais no ambiente de trabalho (RP= 1,86) estão intimamente relacionadas ao adoecimento, sendo fatores associados aos TMC. Ademais, variáveis laborais como pensar em pedir demissão, temer ser demitido e abrir mão de seus valores éticos em razão do exercício profissional aumentaram, respectivamente, em 38%, 20% e 24% o risco de apresentar TMC. Estes achados assinalam um contexto de trabalho produtor de mal-estar no trabalho e demonstram o nexo causal entre as relações socioprofissionais e a prevalência de Transtorno Mental Comum na categoria bancária. Apontam, ainda, para as consequências da precarização laboral nesse contexto de trabalho.

Transtornos Mentais Menores (TMM) em um curso de formação para polícia civil

Autores: Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes, UCDB; Liliana A. M. Guimarães, UCDB; João Massuda Junior, UCDB; Vanusa Meneghel, UCDB; Márcia Regina Teixeira Minari, UCDB

Resumo: A atividade policial exige grandes demandas físicas e emocionais dos trabalhadores, como risco de morte em seu cotidiano de trabalho, no combate à criminalidade ou ainda com a pressão da sociedade para que suas atividades sejam eficientes. Assim, foi elaborado pela Diretoria da Academia da Polícia Civil - ACADEPOL/Brasil - em conjunto com o setor psicossocial, trabalho de prevenção e acompanhamento nesta área, visando propiciar e subsidiar melhorias à saúde mental e qualidade de vida dos policiais civis. Procedeu-se primeiramente ao diagnóstico da

prevalência de TMM com o objetivo de identificar grupos de risco específicos visando auxiliar a atenção, promoção e prevenção da saúde mental dos participantes do curso de formação para policial civil no ano de 2015. Foi realizado um estudo exploratório-descritivo de corte transversal que buscou caracterizar o perfil sócio demográfico dos participantes; verificar a presença de Transtornos Mentais Menores dos participantes e demonstrar o detalhamento das respostas do SRQ-20 de uma amostra por conveniência de n=190 participantes. Foram utilizados dois instrumentos de pesquisa: 1) Self-Reporting Questionnaire - SRQ-20 proposto por Harding et al (1980); 2) Questionário Sócio demográfico Ocupacional desenvolvido pelos autores, para esta pesquisa. O perfil sócio demográfico dos participantes da amostra evidenciou que: a maioria dos participantes é do sexo masculino (69,5%), com idade de 23 a 28 anos (26,8%) e casada (55,8%). A amostra não apresentou suspeição de TMM, entretanto nas análises das frequências afirmativas de cada questão, foi observada alta frequência de respostas para as questões "sente-se nervoso, tenso ou preocupado" (23,2%), "dorme mal" (8,9%), "dificuldades para tomar decisões" (6,8%), "dores de cabeça frequentes" (6,3%) e "sensações desagradáveis no estômago" (6,3%). O estudo demonstrou resultados que sinalizam evidências preocupantes para a saúde mental dos participantes, visto que os sintomas de TMM, se persistentes, podem ser preditores de incapacidades funcionais e comprometimento da qualidade de vida. Os achados da pesquisa sinalizam para a implantação de condições de trabalho mais adequadas à atividade laborativa do policial civil, contribuindo assim, para uma melhor saúde ocupacional desta categoria.

Tendência ao abandono da profissão em caminhoneiros: O papel dos estressores ocupacionais

Autores: Michelle Engers Taube de Oliveira, Universidade do Vale do Rio dos Sinos; Mary Sandra Carlotto, Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Resumo: A intenção de abandono é um processo psicológico de natureza cognitiva e afetiva que tem seu início na análise da satisfação do trabalho, alternativas de mercado e posteriormente os custos e benefícios da decisão de saída da profissão ou do local de trabalho. A ação final deste processo envolve uma série de mecanismos cognitivos, afetivos e comportamentais utilizados ao longo de um tempo, que conduzem ao rompimento do vínculo é à saída do local de trabalho. O desligamento definitivo da profissão, no entanto, é a etapa final de um processo que iniciou com a intenção de abandonar a profissão. A intenção de abandonar a profissão é um importante preditor do abandono profissional, com repercussões negativas para a qualidade, segurança e produtividade do trabalho, assim como pelo seu impacto social e econômico. O objetivo do estudo foi identificar o poder preditivo dos estressores ocupacionais para a tendência ao abandono profissional, em uma amostra de 565 caminhoneiros. Como instrumentos de avaliação foram utilizados a subescala de tendência ao abandono da Bateria de riscos psicossociais e uma escala de Estressores ocupacionais construída para este estudo baseada na literatura. Os resultados, obtidos por meio da análise de regressão linear, apontaram como preditores da tendência ao abandono profissional os estressores Remuneração, Jornada de trabalho, Condições das estradas, Equipes de apoio, Condições de repouso, Assalto e os Locais de alimentação. O modelo explicou 18,92% da variância total, assim, indicando que quanto maior for à remuneração, a jornada de trabalho e a possibilidade de assaltos, maior é a tendência ao abandono profissional, e quanto melhor forem os locais para alimentação menor a intenção ao abandono. Também quanto maior for o estresse causado pelas condições das estradas e de repouso e suporte das equipes de apoio, maior é a tendência ao abandono. A variável de maior poder explicativo foi à remuneração (13%). O estudo sugere possíveis intervenções como forma preventiva ao abandono definitivo da profissão assim como indica possibilidades de novos estudos.



A lógica gerencialista e a saúde mental dos servidores públicos de uma instituição de ensino superior

Autores: Kellen Dionísio dos Reis, UFG; Sérgio Henrique Barroca Costa, UFG

Resumo: O movimento reformista do Estado, na década de 1970, conhecido como Nova Administração Pública, surgiu em resposta à crise Estado do Bem-Estar Social, propondo o enxugamento da máquina pública, difundindo a gestão gerencialista em órgãos públicos, modelo consolidado em empresas privadas. A reforma de fundo ideológico pós-moderno neoliberal, guiado pelos ditos Toyotista da produção flexível e enxuta, criaram uma onda crescente de precarização do trabalho, subemprego e desemprego mundial. Este modelo influenciou a reforma do Estado brasileiro e atingiu, fundamentalmente, as Instituições de Ensino Superior (IES), por meio do Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades (REUNI), em 2007, atingindo a estrutura das IES, bem como a saúde de seus servidores. Neste sentido, o objetivo deste estudo é analisar a influência do modelo de gestão na saúde mental dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior do estado de Goiás. Valeu-se, além da discussão da Reforma do Estado, a teoria da Psicodinâmica do Trabalho dejouriana, que analisa a dinâmica existente entre sujeito e empresa e as vivências de prazer-sofrimento diante das incoerências da organização do trabalho. Aborda as consequências para o trabalhador quando enfrenta o sofrimento insuperável no trabalho e adota estratégias de defesa para a preservação da saúde psíquica. Complicações ocorrem quando falham ou são utilizadas excessivamente pelo sujeito ocasionando adoecimento e patologias sociais no ambiente de trabalho. A abordagem metodológica, de cunho qualitativo, utilizou-se de entrevistas individuais semiestruturadas, as quais foram gravadas, transcritas e categorizadas pela Análise Crítica de Discurso, com identificação das anunciações ideológicas da cultura social neoliberal. A amostra de 12 entrevistados, oito docentes e dois técnicos, foi escolhida a partir de dados secundários estatístico de licenças médicas de Técnicos e Docentes, elegendo as Unidades Acadêmicas com maior incidência de licenças médicas por Transtorno Mental Comportamental, no ano de 2015. Os resultados das entrevistas indicaram características do estilo de gestão gerencialista (controle, produtividade, individualidade). Dentro deste contexto, os trabalhadores sentem prazeres ligados à natureza do trabalho que realizam, mas também sofrimentos, momento em quando se utilizam de defesas psíquicas para o enfrentamento. Há sinalizações de uso excessivo de defesa ou o fracasso de sua utilização, ocasionando patologias sociais no ambiente de trabalho em função das novas exigências do modelo proposto. Assim, espera-se que as IES públicas não sejam apenas replicações de modelos da iniciativa privada de produção e reprodução de "ensino", mas que sejam de promoção da crítica e da qualidade intelectual e social.

Sessão 22 • Das 11h às 12h30min**Local:** Sala 202***"Todo dia eu volto para casa com um morto nas costas": As vivências de trabalho de peritos criminais*****Autores:** Carmem Regina Giongo, Universidade Feevale; Vilma Maria Arnold Koch, Universidade Feevale

Resumo: O trabalho é primordial para o desenvolvimento da subjetividade humana, assim, as relações estabelecidas com o ambiente de trabalho e dentro dele são aspectos fundamentais para a promoção da saúde mental do trabalhador. Diante disso, este estudo tem como objetivo analisar os processos de saúde e de adoecimento no trabalho de peritos criminais da região leste do Estado do Rio Grande do Sul, bem como os fatores de trabalho associados à saúde mental do perito criminal, os fatores de trabalho associados ao processo de adoecimento do perito criminal e as possíveis interfaces entre as vivências de trabalho e as relações familiares de peritos criminais. Esta pesquisa possui um delineamento exploratório descritivo, de método qualitativo e se formalizou através de entrevistas semiestruturadas e da aplicação de um questionário biosociodemográfico com 10 peritos criminais de local de crime da região leste do Estado do Rio Grande do Sul. A análise de todo o material obtido foi submetido à técnica de Análise do Núcleo de Sentido (ANS). Os resultados evidenciam que as longas jornadas de trabalho, a falta de materiais e de mão de obra, a infraestrutura precária e os riscos aos quais os peritos criminais estão expostos contribuem para a fragilização da saúde física e mental desses profissionais. Os processos de sofrimento e de adoecimento no trabalho dos peritos criminais estão associados à excessiva carga horária, à barbárie dos crimes periciados, aos atrasos e acúmulos na entrega dos laudos, à falta de apoio psicológico, à imposição de regras das chefias não diretas e à falta de estrutura física e de materiais. Suas vivências de prazer estão associadas às relações construídas com os colegas, à autonomia no trabalho e ao dinamismo do trabalho. Entre os aspectos familiares e sociais afetados pelo trabalho, estão as influências das longas jornadas de trabalho, a vida social e familiar restrita, a redução da empatia percebida pelos peritos e as mudanças na rotina ocasionadas pelas demandas e pelos turnos de trabalho. Diante disso, conclui-se que os peritos criminais atuam em condições de trabalho precárias, aspecto que exerce relação direta com o sofrimento e o adoecimento desses profissionais, afetando sua saúde mental.

Impacto da tecnologia da informação no trabalho de Auditores-Fiscais: Uma leitura estabelecida pela clínica do trabalho de Dejours**Autores:** Lúcio de Souza Machado, Universidade Federal de Goiás; Kátia Barbosa Macêdo, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Lila de Fátima de Carvalho Ramos, Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Resumo: Os auditores, antes detentores de controle sobre sua atividade (elegiam os alvos de pesquisa e seleção de contribuintes para fiscalização e eram portadores das informações necessárias à execução das tarefas), passaram a desempenhar um trabalho reativo, de cruzamento de informações (BIANCO; COLBARI; SILVA NETO, 2010). Tal fato se consolidou, basicamente, ao processo de informatização das atividades fiscais, tendo seu ápice com a implantação e utilização do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) em 2007 no Estado de Goiás. Dentre os vários efeitos gerados pela evolução tecnológica destacam-se o aumento da complexidade e da velocidade com que as atividades acontecem e da pressão por melhores serviços e resultados (TENÓRIO, 2007). As possibilidades de controle, tanto de resultados quanto de performance, por meio das técnicas informatizadas, constituem um auxílio importante às mudanças organizacionais em todos os níveis considerados (MAGGI, 2006). Tenório (2007) assevera que a implantação de sistemas de informações, como o sistema SPED geralmente produz mudanças de grande proporção na organização. Segundo Duck (1999), a implantação de sistemas de gestão com tecnologia da informação devia atender uma abordagem que buscasse inovar no trabalho mental e não reproduzir o mundo físico. Diante desse fato, emerge a questão: como os Auditores-Fiscais goianos experimentaram as mudanças no ambiente de trabalho com a implantação do SPED e qual o impacto desse sistema para a



saúde mental desses trabalhadores? O objetivo da pesquisa, então, foi analisar os impactos dessa modificação da organização do trabalho dos Auditores-Fiscais goianos e, para isso, foi realizada três sessões da clínica Psicodinâmica do Trabalho com oito Auditores-Fiscais de Goiás. Do que foi falado nos encontros coletivos foi possível apreender que a maior informatização das rotinas fiscais contribuiu, positivamente, para melhorias das condições de saúde entre os fiscais. Esse processo fez com que a auditoria presencial com contato mais direto com o contribuinte fosse reduzida, com isso, o medo e a angústia, também, o foram. O ponto alto da informatização veio com a nota fiscal: "com a nota eletrônica teve uma revolução aqui dentro." (Participante). Pelos dados da pesquisa não foi possível constatar que esse processo trouxe mais pressão por resultado e velocidade na execução das tarefas (TENÓRIO, 2007), nem maior controle (MAGGI, 2006) sobre os trabalhos realizados, porém, foi possível notar que isso refletiu com a subjetividade do profissional (DUCK, 1999).

O trabalho marginalizado sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho

Autores: Gustavo Alves Pereira de Assis, Universidade de Rio Verde; Kênia da Luz Souza, Universidade de Rio Verde

Resumo: Considera-se trabalho marginalizado a atuação profissional que apresenta invisibilidade e/ou demérito social, destituído de poder ou status social. O objetivo da pesquisa foi descrever o estado de arte do trabalho marginalizado sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho. Realizou-se busca sistemática no Portal Capes e Scielo, de artigos científicos, com as seguintes terminologias: psicodinâmica do trabalho, marginalização, exclusão e precarização. Os critérios de inclusão consistiram em artigos científicos empíricos com amostra de trabalhadores de atuações marginalizadas, sob a perspectiva teórica e/ou metodológica da psicodinâmica do trabalho. Não houve limitação do ano de publicação dos documentos. As variáveis analisadas foram: ano de publicação, categoria profissional analisada, instrumentos de coleta de dados, dinâmica da coleta de dados (coletiva ou individual), técnica de análise dos dados e resultados. Obteve-se um total de 386 documentos, que após serem analisados resultaram em uma amostra de 11 documentos. Os documentos datavam entre 2004 e 2017, com as seguintes categorias profissionais: agentes de limpeza pública e hospitalar, motoboys, suinocultores, pirotécnicos, segurança penitenciário, catadores de materiais recicláveis, necrotomistas, trabalhadores do ramo de mineração. Os instrumentos constituíram-se de entrevistas, observações, escalas, questionários, grupos de intervenção e documentos. Quanto a dinâmica da coleta de dados observou-se concomitância, apresentando-se de modo equiparável as formas coletivas e individuais. Em relação a análise dos dados, verifica-se a predominância da técnica de análise de conteúdo, preconizado por Bardin. Os resultados apontam a organização do trabalho marcada pela intensificação do trabalho e consequente sobrecarga física e mental. Foram identificados a presença de vivências de sofrimento, tendo como mecanismos defensivos a negação, racionalização, virilidade, individualismo, eufeminização, entre outros. As principais patologias encontradas foram: alcoolismo, tentativa de suicídio e distúrbios osteomusculares. Encontrou-se a presença de falta de reconhecimento no trabalho, bem como preconceito social devido a atuação. Os resultados indicam precarização das condições de trabalho e consciência por parte dos trabalhadores dos diversos riscos do trabalho, como riscos psicossociais, ergonômicos, de contaminação, assim como acidentes e mortes. Deste modo, os resultados sugerem o processo de marginalização destas categorias profissionais. A psicodinâmica do trabalho enquanto clínica política é convocada a dar voz aos trabalhadores excluídos e ocultados, denunciando as violências organizacionais. Sugere-se novas pesquisas em psicodinâmica do trabalho que tenham o trabalho marginalizado como objeto de investigação.

A nova gestão nas organizações sob a lente da clínica psicodinâmica do trabalho

Autores: Carolina Martins dos Santos, PUC-GOIAS

Resumo:

Introdução: Nas últimas décadas, percebe-se um crescente número de adoecimentos psíquicos no trabalho. Os estudos em psicodinâmica do trabalho têm demonstrado que essa linha ascendente de adoecimentos psíquicos está associada à adoção generalizada da ideologia gestonária, que pretende sustentar que os resultados da organização não são um produto do trabalho, mas da gestão. Tem sido praticado um modelo gestonário, destinado a erradicar os valores e saberes do trabalho ao pretender aumentar a rentabilidade, mesmo que degradando a qualidade do trabalho e, no mais das vezes, do próprio produto ou serviço. **Objetivo:** O objetivo foi investigar a organização do trabalho do gestor contemporâneo. **Método:** A metodologia utilizada fundamenta-se na clínica psicodinâmica do trabalho. Para coleta e análise dos dados utilizaram-se as técnicas: análise documental, entrevistas individuais e espaço de discussão coletiva. **Resultados:** O trabalho do gestor tem sido marcado por um significativo processo de intensificação e exigências nos últimos anos. Esse contexto adverso é reflexo de mudanças no mundo do trabalho com a introdução de novas tecnologias e da informatização de processos que atingiu o sistema indústria, expostos a um movimento de reconfiguração. As novas formas de gestão oferecem um relativo espaço de liberdade, mas subtraem o espaço para discussões coletivas, produzindo a exclusão da autenticidade pessoal, sendo um dos motivos para a restrição do prazer no trabalho. Estas condições interferem na construção do coletivo do trabalho, tornando o processo de socialização problemático, porque modifica as condições de compreensão de sentimentos relativos ao trabalho. A informatização contribui para a individualização predominante nos ambientes de trabalho contemporâneos e para mudanças na forma de se relacionar. As formas de enfrentamento dessa realidade de trabalho assumem aspectos deletérios à saúde mental, pois não se vislumbra a possibilidade de ações coletivas e desenvolvem-se estratégias individuais como: a automedicação; o sobre-esforço de adaptação, com formas sutis de resistência ativa/passiva, a autodosagem de trabalho; a não ultrapassagem do que prevê o regulamento; o horário de trabalho; as funções, no que há um alheamento ao não se inteirar, de fato, das tarefas encomendadas e não se comprometer com os resultados do próprio trabalho. O estudo apontou a utilização de estratégias defensivas coletivas do individualismo e do isolamento para o enfrentamento da sobrecarga de trabalho, da cobrança por produtividade, dos sistemas informatizados, inserção de novas tecnologias e das relações interpessoais conflituosas.

Saúde mental e gênero feminino no contexto prisional: Um gênero sem lugar?

Autora: Maria Aparecida de Sousa Menegassi, Secretária de Estado de Educação - SEEDF e Universidade Católica de Brasília - UCB

Resumo: A presente pesquisa é mista e exploratória (com implicações em aspectos qualitativos bem como quantitativos) e tem por objetivo analisar a autopercepção, suas expressões e reflexões na vivência de sofrimento e prazer das Agentes de Atividades Penitenciárias num contexto de um presídio masculino situado no Distrito Federal, e assim compreender se a questão de gênero dentro desta profissão interfere no seu exercício laboral, tendo em vista esse espaço ser constituído, majoritariamente, por homens (agentes do Estado e pessoas em privação de liberdade). A pesquisa foi desenvolvida durante o primeiro semestre de 2016, com a participação de quinze agentes com idades entre 26 e 57 anos, sendo que estão no exercício de suas funções laborais por pelo menos quatro anos. Sabe-se que a dinâmica intramuros possui especificidades próprias, o que coloca em pauta os riscos afetos à profissão aqui abordada, pois a convivência entre apenados e estes profissionais é intensa, próxima (fisicamente) e vertical, o que reforça a presente análise. Foram escolhidas apenas servidoras do gênero feminino por contemplar os aspectos da pesquisa que tem por interesse avaliar se questões de gênero podem ou não influenciar no sofrimento organizacional. Como instrumento, foi aplicado o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA, que tem por objetivo coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de risco para a saúde e qualidade



de vida no trabalho. Para complementar a pesquisa, foi elaborado um questionário contendo três perguntas abertas, objetivando criar um espaço para que abordem livremente suas impressões e percepções acerca de suas vivências cotidianas. A partir da análise dos dados coletados, foi possível perceber a forte influência do trabalho na construção da subjetividade dessas profissionais, emergindo a problemática do adoecimento causado pelo ambiente nocivo no qual estão inseridas. Este cenário cheio de contradições - qual o de um presídio - salienta as condições inadequadas de trabalho, implicando diretamente na saúde psíquica dessas trabalhadoras, o que reforça a necessidade de um reexame quanto às políticas públicas que abarquem aspectos da psicodinâmica e da promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho.

Sessão 23 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 203

Análise fatorial confirmatória da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES-9)**Autores:** Daren Priscila Tashima Cid, Maria do Carmo Fernandes Martins, Universidade Metodista de São Paulo

Resumo: O engajamento no trabalho, considerado um conceito motivacional, consiste em um estado mental positivo de forte identificação com o trabalho caracterizado por vigor, dedicação e absorção. A escala de engajamento no trabalho (Utrecht work engagement scale UWES) é o instrumento de medida mais frequentemente utilizado para avaliação do construto sendo traduzida e validada para mais de 10 países. Possui duas versões: a UWES-17 com dezessete itens e a escala com nove itens (UWES-9). Autores defendem a utilização da UWES-9 em detrimento da UWES-17 por constituir-se em uma medida mais parcimoniosa e confiável do engajamento no trabalho. No entanto, os resultados não são consensuais e conclusivos quanto à forma que o construto se organiza fatorialmente, ou seja, uma estrutura unifatorial ou composta por três fatores (vigor, dedicação e absorção). Este estudo teve como objetivo realizar a análise fatorial confirmatória do modelo unifatorial da UWES-9 em uma amostra brasileira. A pesquisa contou com a participação voluntária de 749 trabalhadores brasileiros, sendo a maioria da região sudeste (68,4%), do sexo feminino (65,3%), entre 26 a 35 anos (34,8%), solteiros (48,5%), com elevado nível educacional (49,5% de pós-graduados). A escala é composta por 9 itens, respondidos em uma escala do tipo likert de 7 pontos (0 - Nunca à 5 - Sempre). A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário online divulgado em redes sociais e profissionais. Foram analisados os pressupostos do modelo de equações estruturais. Os resultados da análise fatorial confirmatória, realizada pelo método da máxima verossimilhança (ML) no Amos 22, apontaram que a versão final revelou bons índices de ajustes do modelo após correlações dos erros de medidas dos itens 6, 7, 8 e 9 ($\chi^2 = 100,56$; $\chi^2 / gl = 4,190$; GFI= 0,983, GFI= 0,970; TLI=0,974; SRMS=0,024 e RMSEA=0,065), com cargas fatoriais entre 0,57 e 0,88. A escala possui consistência interna avaliada pelo índice alfa de Cronbach igual a 0,926 e confiabilidade composta de 0,924. Conclui-se que a UWES-9 possui evidências de validade de construto sendo um instrumento válido para avaliação de engajamento em trabalhadores brasileiros. Recomendam sua utilização devido a instrumentalidade da versão reduzida da escala, especialmente em protocolos de pesquisa complexos, onde a redução de itens facilita a coleta, aumenta a cooperação e diminui a fadiga dos participantes.

Trabalho emocional e engajamento no trabalho em policiais militares**Autores:** Hannah Dantas Guedes, Universidade Federal da Bahia; Sônia Maria Guedes Gondim, Universidade Federal da Bahia

Resumo: O presente estudo investigou as relações entre demandas de trabalho emocional, estratégias de regulação emocional e engajamento no trabalho em uma amostra de policiais militares. Esses profissionais enfrentam diariamente muitas e diversificadas demandas emocionais dependendo do grupo-alvo de interação. Para vítimas, colegas e superiores, espera-se a expressão de emoções positivas. Para os suspeitos e criminosos, espera-se que o medo seja ocultado e sejam expressas emoções negativas para provocar intimidação. O estudo correlacional e de corte transversal contribui para diferenciar as demandas emocionais de acordo com o grupo de interação, ajudando a caracterizar melhor o trabalho emocional do policial militar e sua relação com o engajamento, além de oferecer insumos para suporte, treinamento e capacitação deste grupo ocupacional. Participaram 302 policiais militares. Os instrumentos usados foram o Emotional Labour Scale - ELS e Emotion Work Requirements Scale - EWRS, escalas adaptadas para o contexto militar por Alves (2015) e o Utrecht Work Engagement Scale - UWES. Para análise de dados foram feitas análises descritivas, análises fatoriais exploratórias (AFE) e análise fatorial confirmatória (AFC), correlação bivariada (r de Pearson) e análise de regressão. Os resultados apontam que as demandas de expressão de emoções positivas diferenciam-se de acordo com o grupo-alvo de interação, mas as demandas de ocultação de emoções negativas não apresentam grandes diferenças entre



os grupos. As demandas de expressão de emoções positivas com vítimas, superiores e outros policiais e a estratégia de ação profunda foram preditores positivos do engajamento no trabalho, enquanto a estratégia de ação superficial predisse negativamente. As demandas de expressão de emoções negativas e demandas de intensidade e variabilidade não apresentaram relações estatisticamente significativas com o engajamento. Conclui-se que expressar emoções positivas com outros policiais, superiores e vítimas, contribui para o engajamento. A estratégia de ação superficial é uma preditora negativa do engajamento, ao contrário da ação profunda que prediz positivamente o engajamento no trabalho dos policiais militares.

Relações entre confiança, valores organizacionais e engajamento no trabalho: Um estudo com servidores públicos

Autores: Áurea de Fátima Oliveira, Universidade Federal de Uberlândia; Laís Paranaíba Frattari Ribeiro, Ministério Público

Resumo: A literatura sugere que empregados estão mais propensos a se engajarem no trabalho quando têm altos níveis de confiança e se compartilham dos valores organizacionais. Assim, este estudo teve por objetivo principal testar o modelo no qual engajamento no trabalho é explicado por confiança do empregado na organização e percepção dos valores organizacionais em uma amostra de servidores públicos vinculados as esferas federal, estadual e municipal. A amostra constituiu-se de 235 servidores públicos das três esferas administrativas, com vínculos de trabalho celetistas e estatutários. Após aprovação do Comitê de ética realizou-se a coleta de dados por meio do Inventário de Perfis de Valores Organizacionais, Inventário de Confiança Organizacional e Escala de Engajamento no trabalho. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva, correlação de Pearson, testes de diferenças de médias e regressão múltipla padrão, tendo as dimensões de engajamento como variáveis-critério. Dentre os resultados, verificou-se níveis de engajamento e confiança na ética e na competência organizacionais moderados. Os valores mais percebidos foram conformidade e prestígio. O teste do modelo mostrou que confiança na competência da organização explicou 25% da variância da dimensão vigor, e confiança na ética e o valor bem-estar no trabalho explicaram 18% da dimensão absorção. Os demais valores organizacionais foram excluídos dos modelos. As conclusões indicam que o modelo proposto não foi confirmado revelando que a confiança se mostrou melhor preditor de engajamento que os valores organizacionais. Verificou-se ainda que não há diferenças significativas em relação ao gênero e as variáveis do estudo, mas a idade afeta o nível de engajamento no trabalho. Servidores com mais idade são mais engajados que os mais jovens. Em termos de valores predominantes o destaque está nos valores conformidade e tradição, o contrário de bem-estar do empregado que ocupa a última posição na hierarquia dos valores. Recomenda-se a realização de estudos que verifiquem como se dá o engajamento no trabalho em unidades administrativas específicas, considerando as particularidades das esferas administrativas, bem como a investigação de outras variáveis que podem afetar o engajamento no trabalho de servidores público tais políticas e práticas de gestão de pessoas e percepção de justiça organizacional.

Antecedentes e consequentes do engajamento no trabalho

Autores: Renata Silva de Carvalho Chinelato, Universidade Federal de Juiz de Fora; Maria Cristina Ferreira, Universidade Salgado de Oliveira (Universo); Felipe Valentini, Universidade Salgado de Oliveira (Universo); Michelle Morelo Pereira, Universidade Salgado de Oliveira (Universo)

Resumo: O engajamento laboral caracteriza-se como um estado de bem-estar afetivo-motivacional, manifesto em sentimentos de vigor, dedicação e absorção ao trabalho. De acordo com a Teoria de Demandas e Recursos, tal construto associa-se a recursos pessoais e do trabalho. Além disso, o engajamento tem atuado como mediador das relações entre recursos e resultados laborais. Fundamentando-se nesse referencial, o objetivo desta pesquisa foi identificar a relação do feedback recebido (recurso do trabalho associado ao grau em que os indivíduos na organização fornecem informações aos

empregados sobre comportamentos recentes, próximas metas, desenvolvimento e resultados desejáveis) com o desempenho de papéis (resultado do trabalho relacionado ao conjunto total de responsabilidades do desempenho associadas ao próprio empregado), bem como o papel mediador do engajamento e o papel moderador da vivência autêntica (recurso pessoal caracterizado pelo grau em que o indivíduo sente e age de forma congruente consigo mesmo de modo a obter melhor ajuste entre ele próprio e seu ambiente de trabalho) em tal relação. Os dados foram obtidos a partir de uma amostra por conveniência de 1.244 trabalhadores brasileiros provenientes de organizações públicas e privadas. Os participantes eram principalmente do sexo masculino (58,5%), com média de idade de 36,23 anos. A modelagem de equações estruturais, realizada no software Mplus, evidenciou a presença de efeitos diretos do feedback recebido sobre o desempenho de papéis, bem como a mediação total do engajamento em tal relação. Observou-se, ainda, que a vivência autêntica moderou a relação entre o feedback recebido e o engajamento no trabalho, numa indicação de que os maiores efeitos do feedback sobre o engajamento aconteceram em indivíduos com elevada vivência autêntica. Verificou-se, assim, que quando os indivíduos são mais autênticos, as informações que os mesmos recebem sobre seu próprio desempenho afeta mais fortemente o próprio processo motivacional caracterizado pelo engajamento no trabalho. Os achados ora obtidos permitem a conclusão de que o estudo contribui para o avanço teórico dos antecedentes e consequentes do engajamento laboral, ao fornecer evidências sobre a relação positiva de recursos do trabalho e pessoais com o engajamento e o desempenho no trabalho.



Sessão 24 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 204

Riscos, estressores e fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: Considerações teóricas, epistemológicas e conceituais

Autores: Pedro Augusto Croce Carlotto, UFSC; Roberto Moraes Cruz, UFSC; Narbal Silva, UFSC

Resumo: Fatores de risco psicossociais são definidos, pela Organização Internacional do Trabalho, como a interação entre o conteúdo, ambiente e condições de trabalho com fatores individuais (capacidades, motivações, percepções, experiências); com influência na saúde, desempenho e satisfação dos trabalhadores. A multiplicidade de modelos teóricos para definir tais fatores evidencia pouco consenso na literatura do que são esses fatores. No contexto brasileiro, fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho têm sido citados pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, porém com definições genéricas e imprecisas. Com o objetivo de investigar aspectos teóricos, epistemológicos e conceituais sobre riscos psicossociais, realizou-se uma revisão integrativa de literatura, para promoção de novas perspectivas sobre o tema. Foram coletados artigos de 2006 a 2016 nas bases Web of Science e Scopus, por serem consideradas as maiores bases de dados, com caráter multidisciplinar, da atualidade. Foram privilegiados estudos de revisão. De 178 publicações, 67 foram selecionadas. Constatou-se que os termos fator de risco e risco psicossocial são utilizados indiscriminadamente, como sinônimos. As teorias do estresse, baseadas nos trabalhos de Selye e Lazarus, exercem influência considerável sobre o construto riscos psicossociais, denominando tais fatores de "estressores". Na perspectiva destes modelos teóricos, riscos ocupacionais de outras categorias (como os físicos, químicos, biológicos e de acidentes) podem ser considerados "estressores psicossociais"; o que dificulta caracterizar o que seriam, efetivamente, riscos psicossociais. Questiona aspectos ontológicos e epistemológicos dos modelos teóricos, principalmente no tocante ao quanto a subjetividade e a cognição influenciam na definição do que é um risco psicossocial. Ele existiria, de fato, na realidade objetiva, ou depende principalmente da percepção subjetiva? Tais características tornam os riscos psicossociais ainda pouco claros, e de difícil gerenciamento por parte das organizações; em momento no qual é apontada, na literatura internacional, a necessidade de se gerenciar riscos psicossociais da mesma forma que outros riscos ocupacionais (como os físicos, por exemplo). Modelos europeus caracterizam e propõem métodos de avaliação e gerenciamento de riscos psicossociais mais consolidados, e evidencia-se avanço nessa discussão, em comparação com o cenário brasileiro. Evidencia, portanto, que as teorias do estresse são pouco adequadas para a interpretação e avaliação de riscos psicossociais no trabalho, pela pouca clareza na definição do que eles são. Sugere-se a proposição de modelo teórico que caracterize melhor este construto no âmbito ocupacional, para o melhor gerenciamento deste tipo de risco.

Instrumentos de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Brasil

Autores: Pedro Augusto Croce Carlotto, UFSC; Roberto Moraes Cruz, UFSC

Resumo: Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho são definidos como resultantes da interação entre aspectos do ambiente ocupacional, condições de trabalho e conteúdo das tarefas e aspectos individuais (percepções, motivações, considerações). Tais fatores têm o potencial de afetar a saúde, o desempenho e a satisfação dos trabalhadores. Os avanços na legislação nacional caracterizam a consideração de fatores de risco psicossociais no âmbito do trabalho, através de algumas das Normas Regulamentadoras (NR 20, 33, 35). Contudo, os métodos de avaliação ainda não são claros. Portanto, realizou-se revisão sistemática de literatura, a fim de identificar quais são os instrumentos para avaliação destes riscos no âmbito do trabalho, em âmbito nacional. As bases Web of Science e Scopus foram escolhidas, em função de seu caráter multidisciplinar, do alto fator de impacto de suas publicações indexadas e de sua amplitude, indexando publicações inclusive de bases de dados nacionais. A busca foi realizada no dia 20/08/2017, e foram encontrados 121 artigos. Os critérios de inclusão dos artigos foram: abordar fatores de

riscos psicossociais relacionados ao trabalho e se tratar de estudo empírico. Foram selecionados 49 artigos para composição da amostra final da revisão. Metade das pesquisas utilizou instrumentos baseados no modelo Demanda-Controle e Apoio Social, proposto por Karasek, sendo estes o Job Content Questionnaire (JCQ), Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ) e o Job Stress Scale (JSS). O outro instrumento mais utilizado foi o Effort-Reward Imbalance (ERI), baseado no modelo teórico Esforço-Recompensa, proposto por Siegrist. Embora as propriedades psicométricas destes instrumentos sejam satisfatórias, o escopo dos fatores de risco que avaliam é pouco abrangente. Muitos dos demais instrumentos utilizados não avaliam riscos psicossociais, senão fenômenos relacionados; como níveis de estresse, qualidade de vida, capacidade para o trabalho e estado geral de saúde. Constata-se pouca diversidade de instrumentos adaptados e criados para avaliação de fatores de risco psicossociais no Brasil, quando comparados com o cenário internacional. Sugere-se o desenvolvimento de mais instrumentos de avaliação de fatores de risco psicossociais ocupacionais para aplicação no contexto brasileiro, a fim de atender melhor às exigências legais e promover melhorias no âmbito da saúde do trabalhador.

Adaptação e análise da estrutura fatorial do Questionário de Saúde Geral (QSG-28) para uso em estudos ocupacionais

Autores: Camila Teixeira Heleno de Araújo, Universidade Federal de Minas Gerais; Livia de Oliveira Borges, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo: Realizamos pesquisa com objetivo de traduzir, adaptar e contribuir para avaliar as evidências de validação do Questionário de Saúde Geral com 28 itens (QSG-28) no Brasil, apresentando-o como alternativa para rastreio de alterações na saúde mental em estudos ocupacionais. Não encontramos pesquisas anteriores no país que utilizasse essa versão do QSG. O instrumento original (QSG-28) apresenta quatro fatores (Fator A - Sintomas somáticos; Fator B - Ansiedade e insônia; Fator C - Disfunção social; e, Fator D - Depressão grave) com sete itens cada. Realizamos procedimento de tradução reversa (inglês-português-inglês) do QSG-28 com participação dos pesquisadores brasileiros e de um pesquisador estrangeiro fluente nas duas línguas. Aplicamos o QSG-28 juntamente com uma ficha sociodemográfica em uma amostra aleatória de 307 participantes de uma faculdade privada, mantendo as proporções entre sexos e a média de idade em relação à população. Na amostra, 57,9% dos participantes era do sexo feminino, com média de idade de 28,24 anos (DP=9,33), sendo 74,3% empregados e 25,7% desempregados. Analisamos as respostas, optando por análise fatorial exploratória (com a técnica dos eixos principais) à medida que não havia evidências nacionais anteriores sobre sua validade. Após análises da matriz de correlações e do scree plot, optamos por realizar uma análise fatorial, com rotação oblíqua, considerando uma solução de quatro fatores e as correlações encontradas entre os fatores. As cargas de cada item foram levantadas e aquelas $\geq 0,30$ consideradas para composição de cada fator, tendo sido excluídos dois itens. Na solução final obtivemos: Fator A com 12 itens (reunindo itens dos Fatores A e B) e cargas entre 0,36 e 0,74; Fator B com 2 itens e cargas entre 0,68 e 0,81; Fator C com 6 itens (compartilhando 2 itens com Fator D) e cargas entre 0,38 e 0,69; e, Fator D com 6 itens e cargas entre 0,47 e 0,79. Os resultados demonstraram consistência satisfatória para todos os fatores ($\alpha=0,90$, $\alpha=0,78$, $\alpha=0,86$, $\alpha=0,86$, respectivamente) e para a escala total ($\alpha=0,93$). A solução de quatro fatores está em conformidade com a encontrada na literatura internacional, e explica 54,6% da variância total. Entretanto, os resultados brasileiros indicaram uma reorganização parcial dos itens entre os fatores resultando em um instrumento com 26 itens. Sugerimos a renomeação do Fator B para somente Insônia visto a natureza dos itens restantes e a manutenção do nome dos demais. Concluímos que o QSG-28 é apropriado para uso em estudos organizacionais e ocupacionais.



Licenças por motivo de saúde em servidores federais: Análise em uma unidade SIASS

Autores: Amanda Gabriella Oliveira Tundis, Universidade Federal do Amazonas; Anelise Schaurich dos Santos; Universidade do Vale do Rio dos Sinos; Janine Kieling Monteiro, Universidade do Vale do Rio dos Sinos; Renata Costa Pinheiro, Universidade Federal do Amazonas

Resumo: Os afastamentos do trabalho por motivo de saúde aumentam a cada ano nas mais diversas categorias profissionais, sobretudo, na área de educação. O serviço público federal desde 2009 conta com o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS que tem por principal objetivo coordenar ações de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento dos servidores da administração federal. Priorizando o item perícia oficial realizada por médicos peritos e acompanhamento psicossocial, quando necessário, essa pesquisa teve como objetivo identificar os maiores índices de afastamentos por motivo de saúde em uma Unidade SIASS, a qual atende diversos órgãos federais. Tratou-se de pesquisa documental, em virtude de serem analisados dados de um sistema de informação, dados esses fornecidos pelo órgão. O público-alvo foram servidores técnicos e professores de duas Instituições de Ensino, sendo uma Universidade Federal e outra um Instituto Técnico. A análise de dados foi dos diagnósticos, comparação e frequência entre professores e técnicos. Os dados se referem ao ano de 2017. Dentre os resultados das duas Instituições os diagnósticos da CID-10 (F32- episódios depressivos, F43 - reações ao estresse e M545 - dor lombar) foram os mais frequentes. A Universidade apresentou 79 professores e 246 técnicos de licença, e o Instituto Técnico 112 professores e 141 técnicos com estes diagnósticos. Em percentual de números de afastamentos o Instituto Técnico apresentou 39,51% professores e 60,49% técnicos e a Universidade 22,95% professores e 77,05% técnicos, sinalizando um maior adoecimento nos técnicos dessa Universidade quando comparados aos do Instituto. Concluiu-se também que os episódios depressivos (F32) foram as licenças predominantes e os professores do Instituto Federal foram os que mais se afastaram por motivo de saúde. A relevância desta pesquisa remete ao cuidado e prevenção exemplificada em futuras ações que busquem alternativas de promoção de saúde aos servidores federais que atuam na área de educação.

Trabalhadores de transporte coletivo: Uma análise de Transtornos Mentais Comuns

Autores: Cynthia Araujo Mota, Universidade Potiguar - UnP; Alda Karoline Lima da Silva, Universidade Potiguar - UnP; Jéssica Luana Fernandes de Queiroz, Universidade Potiguar - UnP; Jean Dantas Chaves, Universidade Potiguar - UnP; Larissa Saionara Fernandes Rocha, Universidade Potiguar - UnP; Renato Macedo de Brito, Universidade Potiguar - UnP

Resumo: A precarização das condições e relações de trabalho é um fenômeno constante no cenário atual, bem como, um possível gatilho de incidência de transtorno mental comum, sendo assim, a atividade de trabalho é um determinante social na produção de saúde e a categoria de trabalhadores de transporte coletivo urbano está exposta a essas circunstâncias. O objetivo do estudo foi avaliar a prevalência desses transtornos mentais comuns em motoristas de transporte público urbano, o mesmo foi realizado no período de julho a outubro de 2017 na cidade de Natal, Rio Grande do Norte. Teve-se como critério de inclusão, os motoristas de transporte público urbano associados ao Sindicato dos Rodoviários do RN, cujo vínculo empregatício seja legalmente reconhecido, atuando ou afastado por licença médica. Foram excluídos da pesquisa motoristas de veículos escolares e intermunicipais. Para a realização da análise, foi utilizado o instrumento Self-Reporting Questionnaire (SRQ20), versão que se utiliza questões para a investigação de transtornos mentais não-psicóticos em seus entrevistados. A coleta de dados foi realizada face a face com instrumentos impressos sendo preenchidos pelos pesquisadores, onde os mesmos foram devidamente treinados antes de irem à campo. As entrevistas foram realizadas em terminais de ônibus nos horários de descanso, entre uma viagem e outra e no final da jornada de trabalho, bem como no Sindicato dos Rodoviários (SINTRO) na sala de espera de atendimento. Os dados foram sistematizados através da planilha do Programa Microsoft Excel e após os dados serem processados, resultou-se em uma análise descritiva a partir

da estatística levantada. A amostra foi realizada com 100 motoristas, contudo, 17 questionários foram excluídos por preenchimento incorreto, mantendo-se 83. A predominância foi 96,67% de homens, sendo 75,90% casados ou em união estável. Foi apresentado transtorno mental comum em 24,39% dos motoristas urbanos, onde os principais sintomas expressos foram, dormir mal (37,8%), dores de cabeça frequente (36,59%), sente-se nervoso (a), tenso (a) ou preocupado (a) (35,59%), sente-se cansado (a) o tempo todo (32,93%). Diante da amostra realizada, percebe-se um número expressivo em sintomas desencadeadores de transtorno mental comum, reforçando o quanto a atividade laboral dos motoristas é atinente às condições e relações de trabalho. Abordar e discutir dados como estes, mostra-se o quão importante é a necessidade do amparo à trabalhadores que estão sujeitos no seu dia a dia a situações danosas e de vulnerabilidade.



Sessão 25 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 205

Comprometimento organizacional: Análise da produção científica 2012-2017

Autores: Adauto de Vasconcelos Montenegro, Universidade Federal do Ceará; Antonio Caubi Ribeiro Tupinambá, Universidade Federal do Ceará; Raquel Libório Feitosa, Universidade Federal do Ceará

Resumo: O comprometimento organizacional se constitui como um dos vínculos de maior incidência em estudos nas áreas de Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional e do Trabalho. Este estudo objetiva mapear a produção científica nacional sobre o comprometimento organizacional, por meio de busca em três fontes/bases de dados: Scientific Electronic Library Online (SciELO), Anais do Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT) e Anais do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (ENANPAD). Os descritores utilizados foram "comprometimento organizacional" e "organizational commitment". Foram consideradas as publicações de janeiro de 2012 até novembro de 2017. Foram selecionados 94 manuscritos, sendo 31 artigos selecionados da SciELO, 27 trabalhos do CBPOT e 36 trabalhos do ENANPAD. Os resultados apontam para predomínio de delineamentos quantitativos, em especial o survey, e da utilização do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991). Percebe-se que os estudos se distribuem de maneira equilibrada entre organizações públicas e privadas. Além disso, percebe-se que o comprometimento é constantemente investigado em sua relação com outros construtos organizacionais. Os encontrados nos estudos foram: liderança, satisfação, cultura organizacional, valores pessoais, valores organizacionais, clima organizacional, bem-estar percepção de justiça, emoções, significado do trabalho, personalidade/traços, práticas de gestão de pessoas, sistema de remuneração, qualidade de vida no trabalho, interesses ocupacionais, resistência à mudança, intenção de rotatividade, desempenho, aprendizagem organizacional, orientação para a aprendizagem, transferência do conhecimento, suporte organizacional, suporte social, gerenciamento de conflitos, vínculo contratual/funcional (efetivo versus terceirizado), confiança, comunicação organizacional, presenteísmo, marketing interno e administração financeira pessoal. Além da investigação das inter-relações entre o comprometimento organizacional e os construtos citados, é possível identificar uma linha de estudos que se volta à investigação das relações entre comprometimento, entrincheiramento e consentimento, buscando refinar as escalas utilizadas e identificar possíveis sobreposições e/ou imprecisões teórico-conceituais. Pode-se concluir que o comprometimento é um construto de complexa interação com elementos micro-organizacionais e macro-organizacionais, além de ter sua produção sedimentada tanto no campo da Psicologia quanto da Administração. Ressalta-se que o presente estudo não objetivou realizar um levantamento no nível internacional, o que é relevante para futuros estudos de revisão.

Comprometimento organizacional no setor público: Revisão 2007-2017

Autores: Adauto de Vasconcelos Montenegro, Universidade Federal do Ceará; Antonio Caubi Ribeiro Tupinambá, Universidade Federal do Ceará; Raquel Libório Feitosa, Universidade Federal do Ceará

Resumo: O presente estudo objetivou realizar um levantamento de artigos publicados em periódicos revisados por pares que tenham como temática principal ou correlata o comprometimento no serviço público. A metodologia empregada consistiu em três etapas: a) busca dos artigos nas fontes selecionadas; b) triagem dos manuscritos selecionados; e c) análise das publicações selecionadas quanto ao ano, país onde o estudo foi realizado, temas correlatos, delineamento metodológico, modelos teórico-metodológicos utilizados e resultados. A fonte de pesquisa utilizada foi o Portal de Periódicos da Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES) - versão assinada, haja vista o grande número de periódicos e bases de pesquisa indexados. Foram considerados artigos publicados em periódicos revisados por pares, de diferentes países, entre janeiro de 2007 e novembro de 2017. Foram utilizados os seguintes descritores: organizacional commitment, public sector, comprometimento organizacional, setor público. Ao final,

foram selecionados 36 artigos. A maior parte dos estudos foi realizada no Brasil (44%; n=16), seguido da China com 8% (n=3) das publicações. Os demais países foram Índia, Turquia, Portugal e Paquistão, sendo cada país com 5% (n=2) das publicações; e Coréia do Sul, Lituânia, Santa Lúcia, Maldivas, Gana, EUA e Holanda, sendo cada país com 2% (n=1) das publicações. Os resultados evidenciaram predomínio na utilização do modelo de Meyer e Allen (1991), bem como predomínio de pesquisas quantitativas. Os temas correlatos encontrados foram os seguintes: satisfação no trabalho, liderança (servidora e transformacional), cultura organizacional, violação do contrato psicológico, suporte organizacional, práticas de gestão de pessoas, remuneração, confiança, resistência à mudança, intenção de rotatividade, stress laboral, qualidade de vida no trabalho, bem-estar no trabalho, retenção de trabalhadores, impacto do treinamento no trabalho, clima organizacional ético, percepção de justiça e desempenho. Os mais presentes foram satisfação no trabalho e liderança. Os resultados das pesquisas selecionadas apontam que o comprometimento afetivo e calculativo estão associados a um vínculo empregatício estável e, quando os resultados são comparados ao comprometimento de trabalhadores com vínculos mais frágeis, percebe-se que o comprometimento afetivo é maior em trabalhadores inseridos no setor público. Compreende-se que esta revisão é um ponto de partida para a elaboração de hipóteses para pesquisas sobre comprometimento no serviço público tanto no cenário nacional quanto para estudos transculturais sobre comprometimento e serviço público. Como limitações do estudo, aponta-se a não consideração de outros tipos de publicação (dissertações e/ou teses) e de outras bases de dados internacionais.

Comprometimento organizacional e desempenho no trabalho: Um estudo em uma pequena empresa

Autores: Rodrigo de Souza Matos, Universidade de Brasília; Mariana Carolina Barbosa Rêgo, Universidade de Brasília

Resumo: O presente estudo buscou identificar as relações entre o comprometimento organizacional e o desempenho individual no trabalho dos funcionários de uma pequena empresa. A organização é voltada para o intercâmbio esportivo, auxiliando jogadores de futebol a conquistarem bolsas de estudo esportivas em faculdades nos Estados Unidos. Para o alcance dos objetivos propostos, foram aplicados questionários com 22 funcionários (91,7% de taxa de retorno), da sede e das duas filiais, e os dados foram analisados utilizando o coeficiente de correlação linear rho Spearman. Como resultado, a dimensão afetiva de comprometimento apresentou correlação com os fatores de desempenho: execução, monitoramento e revisão do desempenho (0,649), grau de esforço e conhecimento da tarefa (0,502) e regulação do desempenho (0,489). O comprometimento normativo mostrou-se positivamente correlacionado com os fatores de desempenho: execução, monitoramento e revisão do desempenho (0,658), autogerenciamento de desempenho (0,579) e grau de esforço e conhecimento da tarefa (0,492). Todas com significância entre 0,01 e 0,05. Com base nos resultados apresentados, o comprometimento afetivo e normativo apresentaram correlação com três dos quatro fatores de desempenho, indicando que o funcionário que internaliza os valores e objetivos, se sente parte da organização e tem uma obrigação moral com a organização e seus membros, tende a se esforçar mais para ter um bom desempenho no trabalho. Portanto, infere-se que o vínculo moral e ético, atrelado à não sensação de permanência por obrigação, direciona as ações e tarefas dos colaboradores em prol dos objetivos da organização, além da busca pela excelência na execução das tarefas. Cabe ressaltar também que o comprometimento instrumental não apresentou correlações significativas com os fatores de desempenho. Esses resultados corroboram com a literatura, que afirma que vínculos afetivos entre o funcionário e a organização estão positivamente relacionados com desempenho, enquanto a dimensão instrumental de comprometimento, caracterizada pela obrigação em permanecer na organização pela falta de oportunidades de sair, pode trazer comportamentos indesejáveis para a empresa (Meyer & Allen, 1991; Medeiros, 2003; Rego & Souto, 2004; Souza & Marques, 2014). Por fim, uma vez que as pesquisas em Comportamento Organizacional no Brasil normalmente investigam organizações de grande porte, recomenda-se, para estudos futuros, a investigação desses fenômenos em outras organizações de pequeno porte, que na maioria das vezes não possuem políticas de Recursos Humanos muito bem estruturadas, para compreender como os trabalhadores



desenvolvem vínculos, afetos e atitudes no ambiente de trabalho e como isso afeta o seu desempenho individual.

Comprometimento e satisfação no trabalho de funcionários administrativos de uma Instituição de Ensino Superior - IES particular

Autores: Míriam Saraiva Farias, Centro Universitário de Brasília; Kelly Cristine Bandeira Barros, Centro Universitário de Brasília; Fabiana Queiroga, Centro Universitário de Brasília

Resumo: A busca por compreender os fatores associados ao alcance de bons resultados organizacionais não é recente. Desde a década de 1970 observa-se um aumento de pesquisas para melhor se analisar o que influencia as organizações a obter resultados originados da força de trabalho. A satisfação e o envolvimento com o trabalho foram identificados como os fatores mais significativos envolvidos no índice de desempenho, produtividade, absenteísmo e rotatividade nas organizações (Siqueira & Gomide Jr., 2014). Este estudo teve como objetivo analisar o comprometimento organizacional e o índice de satisfação no trabalho de funcionários administrativos de uma Instituição de Ensino Superior - IES particular. Participaram da pesquisa 71 funcionários, entre o sexo masculino e feminino, com idade entre 18 e 62 anos. Os participantes responderam a um questionário on-line composto por duas escalas: Escala de Comprometimento Organizacional (ECO, ECOA e ECON) de Bastos, Siqueira, Medeiros e Menezes (2008) e Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008). Os resultados apontam que o comprometimento afetivo foi o maior encontrado entre os participantes, e os fatores chefia e colegas foram os melhores avaliados na escala de satisfação com o trabalho. A partir dos resultados encontrados, observou-se que o vínculo com o trabalho e com a organização estão fortemente relacionados, visto que os fatores desses construtos apresentaram correlações bastante elevadas ($r > 0,31$; $p < 0,01$). Entre os fatores que mais se correlacionaram, estão comprometimento calculativo e satisfação com o salário ($r = 0,73$; $p < 0,001$). Merece destacar, ainda, que o comprometimento afetivo apresentou elevadas correlações com os fatores de satisfação com o trabalho. Entre elas, estão as correlações com a natureza do trabalho ($r = 0,70$; $p < 0,001$), com o salário ($r = 0,67$; $p < 0,001$) e com as promoções ($r = 0,65$; $p < 0,001$). Esses dados indicam que o vínculo afetivo está fortemente associado com a satisfação com diversas características da atividade realizada pelo colaborador. Considera-se que os resultados desta pesquisa levantam reflexões interessantes em relação ao comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho, uma vez que demonstra que o vínculo do colaborador com a sua organização sofre forte influência da sua satisfação com o trabalho que ele realiza. Desse modo, além de contribuir academicamente para a compreensão acerca da relação entre os construtos estudados, espera-se que tais resultados subsidiem práticas de gestão que visem melhorar os vínculos organizacionais.

Estudo do relacionamento entre a motivação acadêmica e o comprometimento organizacional no contexto de formação militar

Autores: César da Silva Santos, Universidade Federal do Rio De Janeiro; Marcos de Souza Aguiar, Universidade Federal do Rio De Janeiro; Luis Felipe de Oliveira Fleury, Universidade Federal do Rio De Janeiro

Resumo: A Motivação Acadêmica, entendida como a "motivação do aluno em prosseguir nos estudos", tem sido destacada como um fenômeno central na explicação do comportamento humano, sobretudo em contextos que necessitam de dedicação e esforço como é o caso da formação do oficial da Marinha do Brasil. Assim, os desafios são constantes e intensos, podendo influenciar o desejo de continuar no curso. Tendo em vista se tratar de um misto de atividade acadêmica e profissional, é possível falar de comprometimento organizacional, que pode ser definido como o desejo de permanecer na organização a qual pertence. Tres componentes do comprometimento têm sido destacados: afetivo, normativo e claculativo. Participaram do estudo 460 alunos do

Colégio Naval da Marinha (Angra dos Reis-RJ), com idade variando de 17 a 21 anos (média de 17,61 anos, $dp = 1,17$ anos), sendo 193 (41,9%) do primeiro ano, 124 (26,9%) do segundo ano e 143 (31,1%) do terceiro ano. A motivação acadêmica foi mensurada com a utilização da Escala de Motivação Acadêmica para militares, adaptada ao contexto de formação do estudo. Tal instrumento conta com 41 itens divididos em 7 fatores: realização profissional, orientação para o futuro, superação intelectual, influência externa, ganhos com o curso, desmotivação e uso instrumental do estudo. O comprometimento organizacional foi mensurado com a utilização de um instrumento contando com 13 itens, divididos em comprometimento Afetivo, comprometimento Normativo e comprometimento Instrumental. Os participantes preencheram voluntariamente e de forma coletiva os instrumentos. O comprometimento afetivo se correlacionou de forma positiva e significativa ($p < 0,01$) com quase todas as medidas de motivação, a exceção da desmotivação que apresentou correlação negativa significativa ($p < 0,01$) e da influência externa e ganhos com o curso (em que a correlação não foi significativa). O comprometimento normativo também se correlacionou de forma positiva e significativa ($p < 0,01$) com quase todas as variáveis do comprometimento, mas de forma negativa e significativa com desmotivação ($p < 0,01$) e de forma não significativa com influência externa. Finalmente, o comprometimento instrumental apresentou correlação positiva significativa com quase todas as variáveis, com exceção da desmotivação. Os resultados permitem então afirmar da necessidade consideração do comprometimento organizacional como importante variável no contexto de formação militar, sendo possível identificar todas as variáveis que contribuem de forma positiva para a motivação do curso e aquelas que podem desmotivar o aluno em tal contexto.



Sessão 26 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 206

Estratégias de aprendizagem e domínio de competências em grupos de pesquisa

Autores: Fábio Ferraz Fernandez, IFB; Catarina Cecília Odélius, UnB; Sueli Menelau, UFPE/PROFNIT; Francisco Guilherme Lima Macedo, UnB/IESB

Resumo: Para entender a aprendizagem no ambiente profissional busca-se conhecer a maneira pela qual as competências são adquiridas (estratégias que indivíduos utilizam para aprender) e os conteúdos aprendidos identificados em competências desenvolvidas (Moraes & Borges-Andrade, 2010). Aborda-se o domínio de competências advindas de processos de aprendizagem através da identificação da existência de processos de aprendizagem informal associados a percepções de suporte à transferência de aprendizagem e gestão por competências (Brandão, 2008). Se considerou que os grupos de pesquisas constituem estruturas sociais propícias para ocorrência de processos de aprendizagem informal pela utilização de estratégias de aprendizagem e aquisição de competências associadas ao resultado de processos formais e informais de aprendizagem (Antonello, 2006; Brandão, 2008). A pesquisa, de campo e exploratória (Richardson, 2010), objetivou identificar a percepção de domínio de competências em grupos de pesquisa por seus integrantes e as relações existentes entre estratégias de aprendizagem utilizadas na aquisição de competências. Adicionalmente, também buscou desenvolver e validar uma escala de domínio de competências em grupos de pesquisa, uma escala de estratégias de aprendizagem em grupos de pesquisa e analisar a correlação entre competências e estratégias de aprendizagem destas escalas. Fez-se uso de técnicas qualitativas (análise documental (Creswell, 2010)) e quantitativas (estatísticas descritiva e multivariada). O instrumento de domínio de competências foi desenvolvido da revisão de literatura e dados empíricos obtidos em estudo piloto (submetido a validações semântica e teórica coma juízes), enquanto o instrumento de estratégia de aprendizagem foi adaptado de escala validada. Os instrumentos foram enviados eletronicamente e respondidos por 1.885 integrantes de grupos de pesquisa cadastrados na plataforma Lattes do CNPq, e, os dados submetidos a análises descritiva e fatorial. As 54 competências relativas a atividades de pesquisa do instrumento de domínio de competência foram agrupadas em quatro fatores: 'análise e revisão da literatura'; 'planejamento de pesquisa'; 'coleta e análise de dados'; 'redação e comunicação de textos científicos'. Para o instrumento de estratégias de aprendizagem identificou-se os fatores 'reflexão ativa', 'referência externa e aplicação prática' e 'reprodução', que agruparam 24 estratégias utilizadas em grupos de pesquisa. Os respondentes percebem maior domínio de competências em 'análise e revisão da literatura' e em 'redação e comunicação de textos científicos' e a estratégia de aprendizagem com maior frequência de utilização foi 'pesquisa'. O estudo permitiu identificar domínios de competências desenvolvidas a partir da atuação em grupos de pesquisa e revelou padrões de correlação entre essas competências e a existência de dimensões subjacentes a elas.

Uso de estratégias de aprendizagem e interação com o contexto para predição de competências em grupos de pesquisa

Autores: Fábio Ferraz Fernandez, IFB; Catarina Cecília Odélius, UnB; Sueli Menelau, UFPE/PROFNIT; Francisco Guilherme Lima Macedo, UnB/IESB

Resumo: Na perspectiva do indivíduo, os propósitos pessoais relacionados a melhoria nas condições de vida, a necessidade de participação em grupos sociais e/ou a progressão funcional no ambiente de trabalho, levam-nos a se relacionarem com contextos e situações formais e informais de aprendizagem individual ou coletiva em organizações (Eraut, 2004). A aquisição de competências por indivíduos na aprendizagem relacionada ao trabalho é entendida como um processo de interação entre ações individuais e comunidades de prática socialmente construídas, nas quais o indivíduo participa e aprende (Cairns & Malloch, 2011). O estudo caracteriza-se como de campo, descritivo e inferencial (Richardson, 2010) e objetivou desenvolvimento e análise de um modelo estrutural com hipóteses para avaliação de relações de predição e moderação entre contexto de atuação,

estratégias de aprendizagem e competências desenvolvidas por participantes de grupos de pesquisa (GP). O método abrangeu a construção e a validação de escalas de percepção da importância de situações de atuação, utilização de estratégias de aprendizagem comportamentais e domínio de competências (Odelius et al., 2016). O instrumento, enviado eletronicamente a GP de todas as áreas de conhecimento do diretório do CNPq, resultou em 254 respostas válidas. A aplicação resultou em instrumento avaliação de Situações de Atuação multifatorial com 17 itens, distribuídos em três fatores, explicando 48,06% da variância total do construto. O mesmo instrumento também foi submetido a análise fatorial confirmatória apresentado ajustamento do modelo com $X^2/gl=2,171$, AGFI = 0,874, RMSEA=0,68 e SRMR = 0,0557 que atenderam satisfatoriamente às exigências de ajuste. As escalas de Estratégias Comportamentais de Aprendizagem e Competências Técnicas de Pesquisa (CTP) foram avaliadas quanto a sua validade psicométrica apresentando ajustes satisfatórios, indicando respectivamente: $X^2/gl=2,170$; AGFI = 0,903; RMSEA = 0,68 e SRMR = 0,0441; e $X^2/g= 2,370$; AGFI = 0,911; RMSEA = 0,74; SRMR = 0,0514. Os fatores Planejamento de Pesquisa e Coleta e Análise de Dados da escala de CTP apresentaram predição significativa para as estratégias de Aplicação Prática e Busca de Ajuda Interpessoal. O estudo contribui com os estudos sobre comportamento humano no trabalho, uma vez que a validação da escala e do modelo de equações estruturais permitem sua utilização em conjunto com medidas de atitudes e habilidades sociais para de trabalho em equipe para avaliar: processos seletivos para identificação do domínio de competências de um candidato a participar de um GP; a necessidade de estimular o uso de determinadas estratégias de aprendizagem; como situações de aprendizagem contribuem para o desenvolvimento das competências.

Construção e investigação exploratória de evidências de validade de escalas de habilidades de ensino em saúde

Autores: Fernanda Drummond Ruas Gaspar, Universidade de Brasília; Gardênia da Silva Abbad, Universidade de Brasília; Aline de Souza Nascimento, Universidade de Brasília; Marcelo Nunes de Lima, Universidade de Brasília; Luciana Padovez Cualheta, Universidade de Brasília; Lana Montezano, Universidade de Brasília; Sérgio Ricardo Gonçalves, Universidade de Brasília

Resumo: Esta pesquisa tem como objetivo descrever as etapas da construção e investigação exploratória de evidências de validade de escalas de habilidades de ensino em saúde, sendo uma destinada a avaliação pelos estudantes (Escala de Habilidades de Docência em Saúde - EHDS) e a outra pelos professores (Escala de Análise de Necessidades de Aprendizagem - EANA). As escalas foram construídas após a realização de uma análise da literatura nacional e internacional. Foram encontrados 44 artigos, que fizeram uso de instrumentos, sendo apenas sete deles centrados no ensino em saúde. Esses instrumentos foram submetidos a análises qualitativas para classificação dos itens, de acordo com categorias de conteúdo extraídas da literatura. Os 423 itens extraídos da literatura foram classificados e submetidos a três processos de validação: de conteúdo, por juízes e semântica. Foram aceitos para compor as versões finais das escalas apenas aqueles itens que obtiveram percentual de concordância dos juízes igual ou superior a 80%. Os cinco juízes recomendaram a eliminação de alguns itens, mudanças na forma da redação e especificação de itens mais centrados na área de saúde. Realizaram-se entrevistas de validação semântica com doze estudantes de graduação e seis professores dos cursos de Medicina e Enfermagem, a fim de verificar a compreensão e clareza do instrumento pelo público alvo. A versão final dos instrumentos possui escalas de pontuação tipo Likert de 11 pontos (0 a 10) e é composta por 34 itens, distribuídos em quatro categorias de conteúdo: utilização de metodologias ativas em cenários simulados e reais; exposição de conteúdos e uso de estratégias educacionais; utilização de recursos e materiais de apoio ao ensino e relacionamento interpessoal. Na EHDS, os itens estão associados a uma escala que avalia a opinião dos estudantes sobre a importância de cada habilidade docente, onde 0 (zero) corresponde a "Nenhuma importância" e 10 (dez) "Muito importante". Na EANA, os itens são associados a duas escalas de pontuação, uma que, da mesma forma que a anterior, avalia a percepção de importância sobre a habilidade de ensino e a outra que avalia o domínio que o docente possui em cada habilidade, em que 0 (zero) corresponde a "Não tenho domínio sobre esta habilidade" e 10 (dez) a "Domino completamente esta habilidade". Este estudo tem como contribuição



principal a apresentação de duas escalas de avaliação de habilidades docentes em saúde, que possuem evidências de validade e são aplicáveis em diagnósticos de necessidades de aprendizagem de professores universitários.

Avaliação da percepção de estudantes e professores universitários quanto às habilidades de ensino em saúde

Autores: Fernanda Drummond Ruas Gaspar, Universidade de Brasília; Gardênia da Silva Abbad, Universidade de Brasília; Leandro Moreira dos Santos de Figueredo, Universidade de Brasília; Sidney Rodrigues da Silva, Universidade de Brasília; Vitor Neiva de Oliveira, Universidade de Brasília; Marcelo Nunes de Lima, Universidade de Brasília; Felipe Schneider Cechella, Universidade de Brasília

Resumo: O objetivo do estudo é avaliar a percepção de estudantes e professores sobre as habilidades de ensino em saúde no contexto universitário. A pesquisa é de natureza descritiva exploratória, de corte transversal e com abordagem quantitativa. Foi realizada aplicação presencial de dois instrumentos com evidências de validade, denominados respectivamente Escala de Habilidades de Docência em Saúde - EHDS e Escala de Análise de Necessidades de Aprendizagem - EANA. Os participantes foram: 268 estudantes e 71 professores dos cursos de graduação de Medicina e Enfermagem de quatro instituições de ensino superior. A amostragem foi não probabilística e por acessibilidade. Os dados foram analisados com estatística descritiva, por meio do software estatístico SPSS. A amostra dos estudantes caracteriza-se como: 79,9% do sexo feminino; 68,5% cursam Enfermagem e 90,8% com idade entre 18 e 25 anos. A amostra de professores caracteriza-se como: 65,2% do sexo feminino, 41,2% ensinam no curso de Enfermagem, 22,7% com idade entre 49 e 56 anos, 45,6% possuem Mestrado completo e 60,3% supervisionam atividades em cenários de prática. A EHDS foi aplicada com os estudantes e a EANA com professores. Os 34 itens são iguais em ambos instrumentos, porém as escalas de pontuação são distintas, sendo a primeira avaliando apenas a opinião dos estudantes quanto a importância das habilidades de ensino do docente e a segunda avaliando a opinião dos professores tanto sobre a importância das habilidades de ensino quanto sobre o domínio que eles possuem em cada uma delas. A habilidade de ensino considerada pelos estudantes como mais importante para a atuação docente foi: Tratar indistintamente bem pacientes, profissionais, estudantes, respeitando a diversidade humana ($M=9,91$, $DP=0,47$). A respectiva habilidade também foi considerada pelos professores como a mais importante ($M=9,93$, $DP=0,31$), assim como obteve a maior média na autoavaliação de domínio ($M=9,72$, $DP=0,53$). A habilidade indicada pelos estudantes como menos importante foi: Utilização de Plataformas virtuais de aprendizagem ($M=6,85$, $DP=2,51$). Já os docentes consideraram como menos importante: Ensinar técnicas de análises estatísticas ($M=7,42$, $DP=2,58$). A habilidade com menor média de domínio foi: Utilizar simuladores de alta fidelidade no ensino ($M=3,19$, $DP=3,45$). Os resultados apontam uma maior valorização pelos estudantes das habilidades docentes voltadas ao relacionamento interpessoal e uma menor valorização de habilidades relacionadas ao uso de tecnologias de informação e comunicação aplicáveis no ensino em saúde. Esses achados serão discutidos com base na literatura sobre ensino em saúde, interprofissionalidade e trabalho colaborativo em cenários de prática real.

Aprendizagem em contexto de teletrabalho

Autores: Juliana Legentil Ferreira Faria, Universidade de Brasília; Gardênia da Silva Abbad, Universidade de Brasília; Lisa Ferreira de Miranda, Universidade de Brasília; Matheus Pereira Damascena, Universidade de Brasília; Caroline Feital Nunes, Universidade de Brasília; Fábio Rodrigues Vieira, Universidade de Brasília; Cláudia de Oliveira, Universidade de Brasília

Resumo: A adoção de modelos de trabalho mais flexíveis tende a focar na otimização do resultado e, em alguns casos, a presença física do trabalhador passa a ter valor secundário. Gestores de instituições públicas e particulares que implantaram o

teletrabalho relatam tratar-se de uma alternativa capaz de conciliar o ganho de eficiência com o de qualidade de vida de seus colaboradores. O presente estudo, de caráter exploratório, verificou o que os gestores de um órgão público federal aprenderam para gerenciar esse novo arranjo de trabalho e quais foram as estratégias de aprendizagem adotadas por eles. Participaram dezenove gestores, divididos em dois grupos focais compostos pelas fases individual, subgrupo e geral. As discussões finais foram gravadas em áudio, com o consentimento formal dos participantes, e posteriormente foram transcritas pelos pesquisadores. A análise de conteúdo acerca dos objetos de aprendizagem resultou na identificação de cinco categorias, constituídas a partir de sessenta falas, dentre as quais destacam-se: o estabelecimento de metas e gestão por resultados, a comunicação e a aproximação/observação. Embora a regulamentação do teletrabalho tenha propiciado mudanças importantes no órgão, os gestores dos teletrabalhadores relataram que não foram oferecidas ações de treinamento voltadas à adoção e à consolidação desse modelo. Dispostos a superar os desafios inerentes ao novo contexto, esses profissionais adotaram cinco estratégias de aprendizagem, identificadas em 51 falas, a saber: a vivência prática; a participação em cursos e palestras úteis à gestão do teletrabalho; a leitura; e a troca de experiências com outros gestores, sendo as duas primeiras consensuais entre os grupos. Observa-se que o processo de aprendizagem se deu, predominantemente, de modo informal. Os gestores reconhecem que está em curso um processo de maturação da administração do teletrabalho no órgão e manifestam interesse em participar de ações de capacitação que possam oportunizar o desenvolvimento de competências, além da troca de experiências. Os resultados obtidos são discutidos à luz da literatura nacional e internacional sobre teletrabalho.



Sessão 27 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 207

Revisão sistemática da literatura sobre traços de personalidade (Big Five) em pesquisas da área de TD&E

Autores: Luana Paula de Oliveira, Faculdade de Filosofia Ciência e Letras de Ribeirão Preto; Thaís Zerbini, Faculdade de Filosofia Ciência e Letras de Ribeirão Preto

Resumo: Características da clientela são apontadas pela literatura em treinamento, desenvolvimento e educação de pessoas (TD&E) como importantes preditoras de aprendizagem. Neste sentido, o reconhecimento do construto traços de personalidade como mais um elemento sobre tais características pode auxiliar no feedback ao sistema de avaliação de TD&E. Para operacionalização de tal construto, a teoria dos Cinco Grandes Fatores (Big Five Personality Factors) é uma forte referência por se tratar de um modelo que aponta as dimensões da personalidade sob as quais os indivíduos, independentemente de sua cultura ou nacionalidade, se reconhecem ou se diferenciam. Este estudo teve como objetivo mapear a produção acadêmica brasileira e estrangeira na área TD&E, compreendida no período de 2006 a 2016, que abordou a variável traços de personalidade, segundo o Modelo Big Five. Foram consultadas as bases de dados Proquest, PsycInfo, Sicelo e Web of Science. Na seleção inicial encontrou-se 754 artigos, dos quais 38 satisfizeram aos critérios de inclusão. As análises contemplaram informações como local das publicações, contexto de realização das pesquisas, variáveis investigadas e versão mais utilizada do Inventário de Personalidade NEO Revisado (NEO-PI-R), além de evidências de validade fiabilidade do instrumento. Os resultados apontaram para a concentração dos estudos na Europa e na América do Norte, enquanto produções nacionais não foram localizadas. Foi identificada a predominância de pesquisas no contexto da educação, com foco em investigações que utilizam os traços de personalidade como preditores de desempenho acadêmico, satisfação com o treinamento, abordagem/estratégias de aprendizagem e estilos de aprendizagem. A versão reduzida do NEO-PI-R, denominada NEO-FFI-R têm sido a mais utilizada, demonstrando altos valores de consistência interna em diferentes culturas. Os estudos mostraram que traços de personalidade se comportaram como correlatos estáveis, robustos, previsíveis e determinantes da avaliação de desempenho acadêmico. Assim, o construto pode direcionar formas de otimizar a formação em programas de TDE&, de acordo com as características dos estudantes. Apesar disso, constata-se que o investimento científico sobre a temática teve um declínio nos últimos cinco anos, quando comparado ao mesmo período anterior. Os motivos para tal ocorrência não são óbvios, uma vez que as investigações até então realizadas abrem novas agendas de pesquisas, além de apontarem para a relevância da temática.

Servidores públicos são motivados para aprender e transferir no trabalho?

Autores: Natália Araújo Bandeira Bonifácio, IFB; Lana Montezano, PPGA/UnB e IFB; Adriana da Silva Correia, IFB

Resumo: A pesquisa objetivou identificar a motivação para aprender e transferir no trabalho quanto às competências adquiridas em treinamentos realizados por servidores públicos. Estudos apontam sobre a relevância de compreender aspectos motivacionais dos treinados para que possa ser desenvolvido um melhor desenho instrucional (Abbad, Meneses & Zerbini, 2011; Bell, et al., 2017). O estudo caracteriza-se como teórico-empírico, descritivo, transversal, e com uso de abordagem qualitativa e quantitativa. Os dados foram coletados com questionário estruturado: (i) caracterização do treinamento; (ii) Escala Motivacional para Aprender (Abbad, Lacerda & Pilati, 2012); (iii) Escala Motivacional para Transferir (Abbad, Lacerda & Pilati, 2012); (iv) visão geral da motivação para aprender e transferir (perguntas abertas e fechadas); e (v) perfil socioprofissional. Os dados quantitativos foram analisados com estatística descritiva e inferencial, e os qualitativos com análise de conteúdo. A partir da amostragem não probabilística por conveniência obteve-se participação de 123 servidores públicos, sendo que 78,9%

participaram de treinamentos de forma voluntária e 69,1% em modalidade presencial, e tinham como principal objetivo adquirir novos conhecimentos (65%). Em relação a motivação para aprender, teve-se como média 4,6 (DV = 0,45), sendo que o item que apresentou maior concordância foi a possibilidade de receber algum benefício no futuro (77,2%). A motivação para transferir apresentou média de 4,42 (DV = 0,66) e 69,1% dos participantes concordaram totalmente com interesse em aplicar o que aprendeu no trabalho. Foi realizado teste de correlação não paramétrica, devido a não atendimento dos pressupostos estatísticos, obtendo correlação moderada ($\text{sig}=0$) entre as médias das motivações para aprender e para transferir. A análise dos dados qualitativos permitiu constatar que o principal motivo para participarem de treinamento foi a busca pela atualização na profissão para melhorar as técnicas de trabalho, pois além de impulsionar o aprendizado, também promove a melhoria e otimização dos processos. Quanto às dificuldades para aplicação prática foram indicados aspectos relacionados a falta de comprometimento do servidor, falta de apoio da liderança, falta de recursos, falta de autonomia para exercer o trabalho, alinhado a resultados de pesquisas da área. O estudo contribui para compreensão de aspectos motivacionais de servidores públicos quanto à participação e aplicação do que aprendeu no trabalho. Apesar da limitação do tamanho da amostra, há indicativo do interesse em aprenderem para adquirirem novas competências necessárias ao bom desempenho no trabalho. Recomendam-se estudos que identifiquem variáveis antecedentes da motivação para aprender e transferir de servidores públicos, bem como o seu impacto no trabalho.

Estratégias de aprendizagem e motivação para aprender como preditores de aprendizagem em contexto corporativo híbrido

Autores: Lucimara Verzeri dos Santos, Faculdade Imed; Júlia Nolio Cauz, Faculdade Imed; Luana Hertzner, Faculdade Imed; Lara Barros Martins, Faculdade Imed

Resumo: Os programas de treinamento buscam atender às constantes demandas de qualificação pessoal e profissional dos membros nas organizações e a manutenção de suas vantagens competitivas. Nesse contexto, variáveis individuais dos participantes, como as motivacionais e cognitivo-comportamentais, são importantes preditores da efetividade de treinamentos, em termos de resultados de aprendizagem. O presente estudo objetivou: i) identificar as estratégias de aprendizagem mais utilizadas por treinandos e os seus níveis de motivação para aprender; ii) analisar se o padrão de uso das estratégias de aprendizagem varia em função das características demográficas e funcionais da amostra; iii) analisar a relação entre as estratégias de aprendizagem, a motivação para aprender e a aprendizagem; iv) analisar as estratégias de aprendizagem e a motivação para aprender como preditores de aprendizagem. Trata-se de uma pesquisa com delineamento quantitativo (descritivo, correlacional e inferencial) e de corte transversal. Os participantes foram 78 funcionários de uma rede varejista de medicamentos situada nos três estados do sul do país, que oferece aos seus membros o curso híbrido "Treinamento de Gestão". A coleta de dados foi realizada presencialmente, com a aplicação de instrumentos nacionais já previamente validados em estudos anteriores e que possuem bons índices psicométricos. Utilizaram-se questionários para mensurar: a) as características demográficas e funcionais dos participantes; b) a frequência de uso das estratégias de aprendizagem; c) os níveis de motivação para aprender dos participantes; d) a aprendizagem foi medida segundo o desempenho dos treinandos nas avaliações parciais e finais, em termos da média das notas obtidas. Os dados obtidos foram analisados por meio de estatísticas descritivas, testes de diferenças entre médias (Teste t e ANOVA), correlações bivariadas e regressões múltiplas. Os resultados descritivos apontaram que as estratégias de aprendizagem mais utilizadas pela amostra foram as de "elaboração/aplicação prática" e "controle da motivação" e, as menos, as de "controle da emoção". Na comparação entre grupos de respondentes foram encontrados resultados significativos entre as médias em função do cargo de retaguarda e o fator de "controle da emoção". Motivação para aprender esteve positiva e fracamente associada à aprendizagem, e moderadamente relacionada às estratégias de aprendizagem "cognitivas/busca de ajuda" e "elaboração/aplicação prática". A motivação para aprender entrou como preditora de aprendizagem, entretanto, as estratégias de aprendizagem não. Recomenda-se que futuras pesquisas sigam analisando o quanto essas variáveis



individuais, tanto motivacionais como cognitivo-comportamentais contribuem para o resultado do treinamento em termos de aprendizagem e da aplicação do que foi aprendido no trabalho.

Fatores associados à evasão em curso a distância

Autores: Natália Teles da Mota Teixeira, ENAP; Stela Gomes Faiad, ENAP; Gabriel de Oliveira Alves, ENAP; João Paulo Carvalho Lustosa da Costa, Universidade de Brasília; Rafael T. de Sousa Jr., Universidade de Brasília; Francisco Antonio Coelho Junior, Universidade de Brasília; Débora de Paula Alves, Universidade de Brasília

Resumo: Com a facilidade na aquisição e no uso de ferramentas tecnológicas, a educação a distância (EaD), que possui uma grande presença no ensino corporativo, vem se tornando comum nos ensinos escolares e universitários. Conforme a literatura científica, a evasão de participantes nas mais diversas modalidades de cursos de educação a distância (EaD) atinge comumente percentuais elevados da ordem de 20%. Em particular, em alguns cursos EaD da Escola Nacional de Administração Pública (Enap), este percentual chega aos 40%. Dado o percentual significativo da evasão em cursos de EaD, suas causas têm sido investigadas em inúmeros trabalhos científicos.

A evasão na EaD refere-se a um fenômeno complexo e multicausal. Adota-se, neste trabalho, o conceito de evasão como a ação intencional de abandono/desistência do aluno em algum momento do curso após o início da sua oferta. Assim considerado, o objetivo geral deste trabalho consiste em descrever os fatores críticos causadores da evasão dos alunos do curso EaD "SEI_USAR!" da Enap. O curso em questão tem como objetivo geral apresentar, ao aprendiz, as funcionalidades, estratégias de uso e demais ferramentas deste sistema eletrônico de controle e gestão de processos e rotinas administrativas. A metodologia proposta inclui a clusterização dos comentários levando-se em conta a análise de conteúdo temática, visando o diagnóstico empírico das causas da evasão. Os fatores críticos extraídos foram obtidos avaliando-se uma massa de dados composta por 1.197 comentários quando do momento da formalização da sua desistência. Os resultados apontam que fatores críticos causadores da evasão incluem argumentos relacionados às necessidades motivacionais do aluno, às suas percepções sobre a eficácia do método instrucional a distância, à percepção de utilidade do curso realizado, à incompatibilidade do curso com as demandas do trabalho e à falta de organização pessoal e de controle por parte do próprio aluno, especialmente em virtude de achar que pode estudar a qualquer hora e momento, sem prazo. Como limitações, ressalta-se que o escopo deste trabalho se restringiu ao universo de comentários emitidos apenas aos últimos dois anos de oferta do curso EaD "SEI_USAR!", pela Enap. Como recomendação para estudos futuros, sugere-se que sejam realizados surveys sistematizados voltados ao diagnóstico quantitativo das causas de evasão, e que se estabeleçam relações preditivas entre estas causas e o perfil social, biográfico e profissional dos evadidos. Recomenda-se, ainda, que eventuais perdas ou prejuízos associados às evasões sejam quantificados, de modo a desenvolver estratégias de gestão efetivas à sua redução.

Sessão 28 • Das 11h às 12h30min**Local:** Sala 301***Desenvolvimento e validação de uma medida de autoeficácia gerencial*****Autores:** Adriano de Lemos Alves Peixoto, Universidade Federal da Bahia; Tatyane Marcelle Lima de Paula, Universidade Federal da Bahia

Resumo: Autoeficácia é a confiança na própria capacidade para executar determinada tarefa e está associada à forma como as pessoas se comportam, pensam, sentem e se motivam (Bandura, 1994). Em níveis elevados, se relaciona com o grau de engajamento dos indivíduos para conquistar seus objetivos, a persistência diante do erro e a segurança para enfrentar as adversidades. No contexto organizacional, esse conceito tem sido utilizado ampliar a compreensão tanto do desempenho como da determinação do comportamento gerencial (Robertson & Sadri, 1993), uma vez que é considerado um construto que pode ajudar a explicar e prever efetividade relacionada ao trabalho do gestor (Luthans & Peterson, 2001). O gestor possui uma posição de autoridade formal na hierarquia organizacional e ocupa figura central na unidade que é responsável, assim, a atividade gerencial é considerada como primordial para o funcionamento das equipes de trabalho (Silva, Laros, Mourão, 2007), estando diretamente ligada à obtenção de resultados na organização. Levando em consideração que os gestores confiantes em si tendem a mobilizar mais esforços para o cumprimento das demandas do seu cargo, o objetivo do presente trabalho consiste em validar uma medida de auto eficácia gerencial. A escala utilizada foi originariamente composta por 10 itens construídos com base nos papéis gerenciais descritos por Mintzberg (1973). Entretanto, análise semântica posteriores e análise estatísticas iniciais levaram à exclusão de dois itens, sendo a escala final composta por 8 itens. Foi realizada uma pesquisa com 270 gestores de diversos níveis em uma instituição pública de ensino superior. Os resultados apresentam bons indicadores psicométricos, sugerindo evidências de validade para a medida (KMO obteve o valor 0,900, e o teste de esfericidade de Barlett indicou correlações significativas entre os itens da medida [$\chi^2(45) = 888,539, p < .001$], explicando 44,56% da variância). A análise fatorial exploratória realizada confirmou o agrupamento dos itens em uma única dimensão e o teste de confiabilidade indicou alfa de Cronbach igual a 0,85. Por conseguinte, esse instrumento oferece subsídios para contribuir com o planejamento de estratégias que visam a melhoria do desempenho profissional, ainda que novos estudos de validade preditiva sejam necessários.

Relação entre liderança e os cinco grandes fatores de personalidade

Autores: Thereza Christina Garcia Bezerra, Faculdades Integradas de Patos; Renata Ferreira de Assis, Faculdades Integradas de Patos; Brenda Kaliely Marques dos Santos, Faculdades Integradas de Patos; Rebecca Aguiar Alves Athayde, Faculdades Integradas de Patos; Larisse Helena Gomes de Macedo Barbosa, Faculdades Integradas de Patos; Tessya Hyanna Almeida Oliveira, Faculdades Integradas de Patos; Jullyanne Maria dos Santos, Faculdades Integradas de Patos

Resumo: A personalidade é uma das características mais importantes do indivíduo, influenciando nos valores, atitudes e comportamentos e contribuindo nos processos de tomada de decisões presentes e futuras. Depois de muitas especulações e teorias sobre a constituição da personalidade, chegou-se a teoria dos traços, a qual se vale unicamente de métodos quantitativos para explicar as variações no funcionamento e desenvolvimento dos processos de personalidade. Nesta teoria, os traços remetem a um conjunto de regularidades no comportamento e experiência humanas (Martins & Zangari, 2013). Segundo Lapierre (1989), tais traços de personalidade influenciam na forma de gerenciar empresas, abrangendo também as forças e os conflitos intrapsíquicos, e os valores intensos que sustentam as atuações desses dirigentes. Desse modo, a integração com a liderança é percebida, sendo esta a aptidão de alguém em exercer influência sobre indivíduos e grupos, de modo que tarefas, estratégias, missões sejam alcançadas e resultados sejam conseguidos (Vergara, 2007). Neste sentido, o objetivo deste estudo foi analisar a relação entre liderança e os cinco grandes fatores de personalidade. Participaram do estudo 48 sujeitos, distribuídos entre líderes e não líderes, de instituições



comerciais do sertão paraibano, sendo eles 23 do sexo feminino e 25 do sexo masculino. Estes responderam ao Big Five e ao Questionário Multifatorial de Liderança. Para análise de dados, foram realizadas as correlações de Pearson e estatísticas descritivas. De acordo com as análises realizadas, pôde-se observar que o traço de Socialização se correlacionou de forma significativa com Liderança Transformacional ($r = 0,28$ e $p < 0,05$) e Liderança Passiva ($r = 0,58$ e $p < 0,01$). Já o traço de Escrupulosidade se correlacionou de forma positiva apenas com Liderança Passiva ($r = 0,43$ e $p < 0,01$). Estima-se que este trabalho alcançou o seu objetivo demonstrando a relação entre traços de personalidade e liderança. Tais achados podem ser utilizados no âmbito prático, especialmente no contexto de seleção e orientação profissional e promoção e remanejamento de cargos.

Estilos de liderança de gestores enquanto preditores de comportamentos de voz e silêncio nas organizações: Analisando modelos

Autores: Rayana Santedicola Andrade, UFBA; Antônio Virgílio Bittencourt Bastos, UFBA; Carolina Villa Nova Aguiar, Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública

Resumo: Os comportamentos de voz do empregado são cada vez mais reconhecidos como potenciais de vantagem adaptativa para as organizações e seus líderes, especialmente em contextos de trabalho caracterizados por complexidade e rapidez nas mudanças. Além de impactar positivamente nos processos de tomada de decisão e na aprendizagem organizacional, a voz traz benefícios também para a saúde do trabalhador, reduzindo seus níveis de estresse e insatisfação, além de minimizar a rotatividade na organização (Ashford et al, 2009). A relação positiva entre o estilo de liderança transformacional e a voz pró-social está bem estabelecida, mas as relações entre este estilo e o silêncio ainda está pouco investigada. Por outro lado, não foram encontradas pesquisas que investiguem o estilo transacional de liderança, especialmente em relação ao voz e ao silêncio, e de forma simultânea. Considerando estas lacunas, e aliando-as às recomendações de Wang et al (2011) e Ashford et al (2009), objetivou-se com este estudo: Analisar o poder preditivo dos estilos de liderança de gestores, transacional e transformacional, sobre as dimensões pró-social e aquiescente/defensiva dos comportamentos de voz e silêncio de trabalhadores inseridos em organizações diversas, especificando modelos mais adequados para explicar estas relações. O estudo foi realizado em uma amostra de 282 trabalhadores inseridos em 06 organizações, em uma pesquisa quantitativa e transversal. Utilizou-se a escala de Estilos de Liderança adaptada de Fonseca & Porto (2013) e validada neste estudo, e as Escalas de Voz e de Silêncio do Trabalhador que estão em processo de validação em nosso grupo de pesquisa (Aguiar, Andrade, Bastos & Carneiro, no prelo). Através da Modelagem de Equações Estruturais, verificou-se que as hipóteses estabelecidas para o estilo transacional de liderança não encontraram suporte neste estudo, revelando um baixo poder preditivo deste estilo de liderança em relação aos comportamentos de voz e silêncio. O estilo transacional mostrou-se, entretanto, um preditor razoável para a voz pró-social. Já as hipóteses estabelecidas para a liderança transformacional foram inteiramente confirmadas, o que, por um lado, reforça as evidências empíricas internacionais a respeito das relações entre esta e a voz e o silêncio pró-sociais, e por outro traz evidências inéditas (nacional e internacionalmente) no que se refere às relações entre os estilos de liderança e os comportamentos de voz e silêncio em suas dimensões aquiescente e defensiva.

As ações da liderança na promoção do capital psicológico nas organizações: Um estudo com líderes portugueses e brasileiros

Autores: Patrícia Martins Fagundes Cabral, Universidade do Vale do Rio dos Sinos; Leonor Maria Gonçalves Pacheco Pais, Universidade de Coimbra; Nuno Rebelo dos Santos, Universidade de Évora; Luciane Wolff, Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Resumo: O Capital Psicológico (Psycap) é conceituado na literatura como um estado psicológico positivo de um indivíduo, manifesto em quatro atributos: autoeficácia,

otimismo, esperança e resiliência (Luthans, Youssef, Avolio, 2015). O Psycap sustenta-se nos pressupostos da Psicologia Positiva (Seligman, 2000) e é compreendido como um estado passível de ser estimulado e desenvolvido. Neste sentido, emergem estudos estabelecendo a conexão entre Psycap e liderança - em especial, a Liderança Autêntica (Luthans et al., 2013). Desenvolvida em torno da ideia de que as atitudes e os comportamentos dos líderes podem influenciar positivamente os seus seguidores, (George, 2003; Avolio et al., 2004), a Liderança Autêntica enfatiza a importância do líder ter um alto grau de consciência e autorregulação, de ter comportamentos positivos e de basear suas atitudes em valores éticos. Esta postura íntegra e transparente, contribui para a ressignificação do ambiente de trabalho e outorga um direcionamento autêntico aos seus liderados (Avolio e Gardner, 2005).

Assim, alicerçada nas bases conceituais sobre Psycap e Liderança Autêntica, a pesquisa aqui apresentada, de abordagem qualitativa e exploratório-descritiva, integra um projeto mais amplo, que tem como objetivo caracterizar os processos através dos quais os líderes (gerentes ou diretores) de organizações promovem o Psycap nos colaboradores, nos seus pares e/ou em seus superiores hierárquicos. Os dados foram coletados através de 41 entrevistas, conduzidas pela Técnica de Incidentes Críticos (Morrison, 2007), com 21 líderes brasileiros e 20 líderes portugueses. Foi estabelecido um Protocolo de Pesquisa e respeitados os procedimentos éticos na condução do estudo. O tratamento dos dados se deu pela Análise de Conteúdo (Stake, 2011), sendo utilizado o software NVivo10. Foram identificadas dez categorias ('nós") de análise, cada uma com desdobramentos (subcategorias/subnós). Os resultados aqui discutidos são referentes às categorias "descrição das ações do líder" e "consequências das ações" na promoção do Psycap, sendo possível destacar que a capacidade de desenvolver a autonomia das pessoas, compartilhando informações e promovendo o trabalho em equipe são ações-chave em líderes que possuem um comportamento interpessoal positivo e promovem Psycap nos ambientes que atuam. Como consequências destas ações, destaca-se que além do fortalecimento das dimensões do Psycap, há um incremento nas relações de confiança e no sentimento de pertença nas equipes. Os resultados ainda indicam que, sobretudo o constructo Esperança tende a ter um entendimento nas culturas brasileira e portuguesa, diferente do que preconizam os estudos norte-americanos. Isto sugere que tal dimensão deve ser mais investigada em estudos futuros sobre Liderança e Psycap.

Percepções e autopercepções sobre o Psycap de coordenadores de curso Superior em IES gaúchas e catarinenses

Autores: Andréia Bonato da Silva, Faculdade Monteiro Lobato; Aurélia da Luz Schneck, Serviço Social da Indústria, SESI; Patrícia Martins Fagundes Cabral, Universidade do Vale do Rio dos Sinos; Guilherme Luís Roehe Vaccaro, Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Resumo: O Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior brasileiro (SINAES) considera a gestão como um dos itens fundamentais de avaliação da qualidade do ensino superior. Mudanças propostas pela LDB - Lei 9.394/96, levou as Instituições de Ensino Superior (IES) a uma reorganização tanto acadêmica como administrativa e centralizando em apenas um gestor, o coordenador de curso superior, o que antes eram atribuições e responsabilidades de dois: o chefe de departamento e o coordenador pedagógico. Neste cenário, cabe ao coordenador de curso superior a responsabilidade de manter o curso que coordena com alto índice de qualidade junto ao Ministério da Educação, o que envolve motivar e manter o engajamento dos professores que fazem parte de sua rede de trabalho (Cabeço & Requena, 2011). Diante disso, este estudo investigou a autopercepção e a percepção do Psycap dos Coordenadores de Curso de Graduação. O PsyCap é um estado positivo de desenvolvimento individual que pode ser também gerado (Luthans, Youssef & Avolio, 2007, 2015). Dado o significativo número de pesquisas abordando este assunto, principalmente nos EUA, associando PsyCap e liderança (Wang, Sui, Luthans, Wang & Wu, 2014), surgiu a motivação para este estudo do PsyCap na realidade da gestão universitária, tendo como referência os coordenadores de curso. A pesquisa, de abordagem quantitativa e qualitativa, teve como campo as IES privadas e comunitárias dos Estados Brasileiros do RS e SC, sendo realizada uma survey eletrônica para aplicação do PCQ (24), (dados quanti), e entrevistas semiestruturadas (dados quali), com duas populações distintas: a) no RS, com coordenadores de curso, survey com N=309, e 10



entrevistas; b) no RS e SC, com docentes, survey com N=157, e 10 entrevistas. O tratamento dos dados quantitativos se deu por estatística descritiva, enquanto que a Análise de Conteúdo foi adotada para os dados qualitativos. Os principais resultados quantitativos convergentes indicam médias mais alta de autoeficácia nos homens, e de otimismo em coordenadores acima de 50 anos, independente do gênero. Já as entrevistas apontaram em comum o entendimento de que, ao coordenador são atribuídas inúmeras atividades operacionais e burocráticas, que interferem negativamente na gestão integral do curso que coordena, à medida que reduzem o tempo e a energia dedicada a ações mais estratégicas. Quanto a promoção do Psycap nas ações de liderança do coordenador, verifica-se que isto ocorre em situações de crise político-econômica e de avaliação da IES, como por exemplo, o Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE).

Sessão 29 • Das 11h às 12h30min**Local:** Sala 302**O fenômeno trabalho na percepção de pessoas que vivem com HIV****Autores:** Renato Koch Colomby, ULBRA/UFRGS; Sílvia Generali da Costa, UFRGS

Resumo: O trabalho é tema de interesse de muitos autores que convergem em sua centralidade na sociedade. Da mesma forma, diversos pesquisadores, especialmente da área da saúde, tem como foco a epidemia do HIV. A pesquisa se propôs a unir ambos os objetos de estudo e teve como objetivo geral identificar e analisar como o diagnóstico do HIV e suas implicações alteram a vida de uma pessoa em sua relação com o trabalho. Dentre os objetivos específicos trabalhou-se para: i) identificar alterações na vivência laboral após o diagnóstico de HIV; ii) analisar as dificuldades encontradas pelas pessoas que vivem com HIV quanto ao trabalho; e iii) compreender como as pessoas que vivem com HIV engendram alternativas em relação às barreiras apresentadas no mundo do trabalho. A pesquisa teve uma abordagem qualitativa e como caminho metodológico escolheu-se a História de Vida por sua capacidade de compreender um fenômeno por múltiplas facetas e ser um meio de reflexão, intervenção e transformação social. Sendo assim, através de duas histórias de vida recolhidas entre os meses de março e agosto de 2016, a pesquisa - que fez uso da análise de conteúdo - concluiu que após o diagnóstico de HIV os indivíduos pesquisados passaram a se perceber e ser percebidos de maneira diferente afetando as diversas esferas da vida, incluindo a profissional. As formas de pensar e agir passaram a levar em consideração seu estado de saúde e o sigilo da soropositividade, por exemplo. No contexto das significativas alterações na vida após o diagnóstico de HIV foram relatadas diversas dificuldades enfrentadas por eles quanto ao trabalho e as alternativas engendradas frente às barreiras apresentadas no mundo do trabalho como a busca pela estabilidade no serviço público ou a informalidade como forma de minimizar o risco de exposição da soropositividade. Destaca-se o entendimento de que vida e trabalho cada vez menos são possíveis de serem compreendidos separadamente e que as relações estabelecidas entre HIV e trabalho são singulares a cada indivíduo. Por isso, não se buscou a generalização de resultados e sim a reflexão acerca desse tema ainda imbuído de elementos como preconceito, estigma e discriminação. Destaca-se o papel da Psicologia do Trabalho e Organizacional ao ato de "descortinar" assuntos como esses de tamanha importância social e agir no acolhimento desses trabalhadores e na disseminação de ações que maximizem a inclusão e diversidade no mundo do trabalho.

Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos com deficiência**Autores:** Amanda Grasiela da Luz Peres, UFRGS; Sílvia Generali da Costa, UFRGS; Renato Koch Colomby, ULBRA/ UFRGS

Resumo: Estudos direcionados à investigação da relação das Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho foram intensificados com a força das legislações que vigoram em relação à temática. Contudo, ainda não se pode considerar que o problema em relação à segregação de pessoas tidas como diferentes tenha sido superado. Da mesma forma, a relação entre trabalho e PCDs pode vir a apresentar diferenças significativas no que tange ao tipo de organização investigada. Tem isso em vista, o objetivo deste estudo foi compreender os sentidos e significados do trabalho na percepção dos servidores públicos com deficiência. Para isso partiu-se da (re)construção e análise de suas trajetórias e buscou-se identificar e analisar esses sentidos e significados atribuídos ao trabalho nas dimensões organizacional, individual e social. De natureza teórico-empírica, a pesquisa caracteriza-se como qualitativa do tipo exploratória e descritiva, na qual, mediante ao caminho metodológico de histórias de vida, foram descritas as trajetórias pessoais e profissionais de oito servidores públicos com diferentes tipos de deficiências, físicas e visuais, que trabalham em distintas organizações públicas do Estado do Rio Grande do Sul. O método permitiu uma melhor compreensão dos sentidos e significados do trabalho ao favorecer uma articulação entre a realidade social, os significados do trabalho compartilhados por esses trabalhadores e as questões individuais, tal como suas impressões, sentimentos e experiências. Ao fazer uso da análise de



conteúdo das trajetórias, destacaram-se os aspectos relacionados ao trabalho, que foram analisados e apresentados tal como um percurso, mostrando desde a entrada no mercado de trabalho até o atual momento das carreiras dos servidores públicos com deficiência participantes deste estudo. Dentre as percepções sobre o trabalho, a categoria preconceito e discriminação figura como pano de fundo, evidenciando um cenário ainda com entraves para uma inclusão, de fato, das pessoas com deficiência no campo do trabalho, mesmo tendo reservas de vagas. Contudo, mesmo havendo percepções negativas sobre o contexto de trabalho para as pessoas com deficiência, os pontos positivos sobressaem-se aos negativos no momento em que os servidores significam e atribuem sentido ao seu trabalho. Deste modo, os servidores com deficiência percebem o trabalho como uma forma de conquistar independência, ter autonomia, sentirem-se realizados e satisfeitos diante de um contexto que estigmatiza. Para eles, o trabalho também é "estar no mundo", sentir-se útil, participando e contribuindo para algo que irá resultar diretamente nos serviços públicos prestados à sociedade.

PCD's no mercado de trabalho: Percepção dos gestores sobre o gerenciamento da inclusão

Autores: Sarajane de Fátima Lima de Oliveira, Centro Universitário da Serra Gaúcha - FSG; Bruna Angeli, Centro Universitário da Serra Gaúcha - FSG

Resumo: A inclusão é um tema relativamente novo no âmbito das organizações. Ele vem ganhando destaque nas últimas décadas devido à legislação, que obriga a contratação de pessoas com deficiência - PCD's de acordo com o número de colaboradores que cada empresa possui. Porém, a legislação não atende as necessidades dos gestores sobre como receber os novos colaboradores, nem fornece amparo para a adaptação da equipe como um todo. Nesse sentido, no presente estudo, foram investigadas as expectativas e as dificuldades enfrentadas pelos gestores no gerenciamento de pessoas com deficiências. Para tanto, foi realizada uma pesquisa exploratória e de levantamento, com abordagem qualitativa, no intuito de buscar informações sobre o tema, tendo como procedimentos de coleta o estudo de multicase. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, guiadas por roteiro composto de 21 perguntas, com 10 gestores e/ou profissionais de Recursos Humanos de diferentes empresas, os quais fizeram parte da amostragem não probabilística por conveniência. Os dados coletados foram processados e analisados por meio da análise de conteúdo, conforme Bardin (2011), sendo criadas duas categorias de análise: paradigmas relacionados à inclusão de PCD's e políticas e práticas inclusivas nas organizações. Os dados analisados apresentaram como principais expectativas a incapacidade de produção dos profissionais PCD's, além da impossibilidade de desenvolvimento e crescimento dos mesmos, o que remete à identificação dos principais paradigmas em torno da inclusão dos PCD's no âmbito organizacional. Os resultados apontaram que estes paradigmas foram se desconstruindo através da convivência e do investimento em políticas e práticas de Recursos Humanos, uma vez que os PCD's conseguiram se adaptar, se desenvolver e, na medida do possível, conseguiram obter certa independência em suas atividades laborais. Ademais, a pesquisa possibilitou conhecer como a Psicologia Organizacional pode contribuir de maneira abrangente nos processos de quebra de paradigmas e desenvolvimento de práticas inclusivas reais. Contudo, o estudo demonstra que, quando se trata de inclusão, é necessário um mínimo de investimento em políticas de inclusão para que o processo de adaptação do colaborador deficiente e dos demais integrantes da equipe seja efetivo, permitindo que se adaptem à nova realidade de forma abrangente e menos traumática. Assim, sugere-se novas pesquisas, visando especificamente o papel do Psicólogo Organizacional na inclusão de pessoas com deficiência.

Diversidade entre docentes das Instituições de Educação Superior brasileiras

Autores: Fabíola Marinho Costa; Roberval Passos de Oliveira, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia; Everson Meireles, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia; Luciana Alaíde Alves Santana, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Resumo: A diversidade no trabalho pode ser entendida como a representação de pessoas com diferentes identidades grupais, levando a diferentes formas de pensar e agir frente ao trabalho e às organizações. A gestão da diversidade e inclusão apresenta-se como um processo inevitável e irreversível, diante das mudanças demográficas e das exigências do mundo do trabalho. Essa gestão inclui um diagnóstico acerca da demografia social e a promoção de uma cultura de inclusão, que envolve tanto a representação numérica de cada grupo quanto sua participação de forma efetiva e autêntica na organização. O presente estudo objetivou caracterizar os docentes das Instituições de Educação Superior (IES) brasileiras no que se refere a diferentes grupos de identidade como gênero, raça e deficiência. Trata-se de um estudo que utilizou dados secundários sobre o Censo da Educação Superior, do ano de 2015, referentes aos docentes. Os dados foram tratados mediante o uso de um pacote estatístico, realizando-se análises descritivas. Observou-se que, em 2015, havia, aproximadamente, 388 mil docentes nas IES brasileiras. A maioria dos docentes (57,3%) trabalhava em instituições privadas. Dentre as instituições públicas, a maior parte desses trabalhadores estava vinculada a instituições federais (27,2%). Em relação a gênero, 54,6% eram homens e 45,4% mulheres. Ao utilizar como padrão de referência a população com mesma faixa etária, conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015 (homens = 47,4%; mulheres = 52,6%), observou-se que docentes mulheres se encontravam em uma menor proporção. Sobre grupo racial, identificou-se uma maioria de docentes brancos (75,0%), em comparação ao número de docentes negros (23,4%). No Brasil, a representação dos grupos raciais apresenta um percentual maior de negros (53,9%) do que de brancos (45,2%). Assim, pode-se identificar uma sub-representação de pessoas negras, assim como uma sobre-representação de pessoas brancas entre docentes das IES brasileiras. O percentual de pessoas com deficiência mostrou-se muito mais baixo (0,4%) entre docentes das IES do que na população brasileira (31,4%). Diante desses resultados, é possível perceber que a representação de grupos relacionados a gênero, raça e deficiência entre docentes de IES apresentou-se distinta da configuração da população brasileira, demonstrando uma sub-representação de mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência. Entende-se que levantamentos acerca de como os grupos são representados e atuam nas IES brasileiras mostram-se relevantes para elaboração de políticas e práticas de diversidade e inclusão, que envolvem tanto promover uma representatividade numérica, como a valorização e a participação dos diversos grupos.



Sessão 30 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 303

A educação promovida por docentes de Psicologia: Análise de suas concepções sobre ensino e repercussões na formação de futuros psicólogos

Autores: Monique Arantes Ricardo, Universidade Federal de Uberlândia (UFU); Ruben de Oliveira Nascimento, Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Resumo: A Psicologia no Brasil foi reconhecida como profissão em 1962, conforme a Lei n. 4119. Um de seus desafios está na formação do estudante de psicologia nos cursos de graduação do país, o que envolve considerar a formação e qualificação profissional do professor, assim como o desempenho docente e os objetivos instrucionais no ensino. O ensino pode ser visto como uma ação sistematicamente planejada para promover e comunicar conhecimentos, sendo um meio de formação profissional dos futuros psicólogos. Nesse processo, a capacidade do aluno para aprender e aplicar conhecimentos estará relacionada com o método de ensino, sendo os objetivos instrucionais estabelecidos parte importante desse processo. Estes objetivos são viabilizados em sala de aula quando o docente se responsabiliza pela análise do conteúdo e dos materiais de instrução nos assuntos que ensina, ao tomar decisões quanto ao método de sua apresentação e ao conceber como esses aspectos podem influir na formação do aluno. Um processo de Avaliação de Necessidades de Treinamento e de desenvolvimento de competências necessárias para o trabalho docente, consoantes a metas institucionais, pode também se valer dessas questões no âmbito da Gestão de Pessoas nas Instituições de Ensino Superior. Nesse sentido, desenvolveu-se uma pesquisa descritiva com 10 docentes de curso de graduação em psicologia, utilizando-se de entrevista semiestruturada constituída por questões fechadas e abertas que foram analisadas de maneira combinada. As questões fechadas avaliaram o perfil profissional dos docentes e as técnicas de ensino empregadas. As questões abertas verificaram como os professores: concebiam o ensino superior, associavam suas técnicas de ensino com os resultados esperados na aprendizagem e percebiam a influência de seu ensino na formação do estudante. Em geral, destaca-se que as técnicas de ensino mais utilizadas intentavam fazer com que a informação contida no material didático tivesse significação para o aluno. Porém, o dado mais crítico foi o de que os objetivos instrucionais estabelecidos pelo professor em seu ensino se pautam mais pelas suas concepções/crenças sobre o saber psicológico e sobre o que entende ser a formação do psicólogo. Ademais, sua organização do ensino, apresentação do conteúdo e a escolha das técnicas estão subordinados a essas concepções/crenças. Concluiu-se que identificar como esse dado crítico influi no desempenho docente e nos seus objetivos instrucionais e como se alinham às metas institucionais, mostram-se como questões importantes a serem consideradas no processo de diagnóstico/prognóstico de desempenho para se pensar programas de apoio ao desenvolvimento do trabalho docente.

Avaliação de docentes e coordenadores de curso acerca da formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho

Autores: José Rômulo Travassos da Silva, Universidade Estadual do Maranhão; Luciana Mourão Cerqueira e Silva, Universidade Salgado de Oliveira

Resumo: Os cursos de formação em Psicologia no Brasil têm apresentado deficiências que ficam evidenciadas nos resultados do Exame Nacional do desempenho de Estudantes - ENADE. A qualidade das competências profissionais envolve o desenvolvimento de habilidades em equipes inter e multiprofissionais para atuação no mercado de trabalho. O objetivo deste estudo foi identificar a partir das atuais diretrizes curriculares dos cursos de graduação, a importância que docentes e gestores dos cursos atribuem às competências profissionais da formação do psicólogo de modo geral e, em particular, as competências para atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Para atingir tais objetivos, foram aplicados 114 questionários com perguntas abertas e fechadas, em uma amostra nacional. Dentre os pesquisados, 65,9% eram professores e 35,1% coordenadores de cursos em instituições públicas e privadas. O questionário apresentava perguntas sobre competências

estabelecidas pelo MEC para a formação em Psicologia, a partir das escalas de autoavaliação da importância e do domínio de cada uma das 21 competências listadas. Os participantes receberam o convite para a pesquisa por e-mail e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, tendo sido a pesquisa previamente inscrita na Plataforma Brasil. A análise dos dados foi descritiva (indicando as médias e desvios-padrão dos escores das escalas de importância e domínio de competências) e inferencial (com realização do teste t para comparação entre a percepção de coordenadores e professores). Os resultados demonstraram que realizar diagnósticos de processos psicológicos de grupos e organizações apresenta elevada lacuna de competências com uma necessidade de desenvolvimento de competência mensurada pela multiplicação do valor da importância atribuída pela competência multiplicada pela ausência de domínio que foi identificada (isto é, o ponto máximo da escala menos o domínio percebido pelos participantes). A média obtida para tal necessidade de desenvolvimento de competência foi de 29 (DP=17,2), indicando uma percepção de alta importância e baixo domínio. Com relação às principais características do mercado de trabalho, o trabalho na área de POT aparece com um percentual de 15% de tendência de crescimento, indicando a necessidade de uma maior qualificação profissional. De um modo geral, os docentes mostraram-se mais críticos em relação à formação dos alunos do que os coordenadores de curso. Por fim, os resultados da pesquisa sugerem lacunas de competências e desafios para os próximos anos, exigindo um processo coletivo para repensar a profissão em suas diversas áreas, incluindo a preparação do docente para atuar no ensino da área de Psicologia, Organizações

Auto-eficácia para empregabilidade e planejamento de carreira em estudantes: Uma análise qualitativa da formação em psicologia

Autores: Lígia Carolina Oliveira-Silva, Universidade Federal de Uberlândia; Heila Magali Da Silva Veiga, Universidade Federal de Uberlândia; Keila da Conceição Almeida, Universidade Federal de Uberlândia; Karolyn Marilyn de Oliveira Santos, Universidade Federal de Uberlândia; Evandro Ribeiro Gonçalves Neto, Universidade Federal de Uberlândia; Heitor Tavares Zanoni, Universidade Federal de Uberlândia

Resumo: O objetivo desta pesquisa consistiu em analisar qualitativamente como os estudantes do curso de graduação em Psicologia de uma universidade federal percebem o processo de planejamento de carreira e empregabilidade na profissão. O planejamento de carreira é um processo no qual o sujeito reflete de forma estruturada e contextualizada sobre seu futuro profissional, por meio do estabelecimento de metas e da elaboração de estratégias para o seu alcance. Tal planejamento passa por critérios como autoavaliação, seleção de metas, solução de problemas e análise e busca de informações inerentes à escolha de carreira. Tais critérios objetivam perceber o que as pessoas pensam sobre o que podem fazer a respeito de sua carreira, e quais fatores podem se tornar impeditivos disto. Neste sentido, as variáveis analisadas na pesquisa dizem respeito à definição de metas profissionais, a importância de planejar a carreira e a percepção de suporte social e barreiras. Participaram da pesquisa oito estudantes do curso de graduação em Psicologia, sendo a maioria mulheres (62,5%), em sua totalidade solteiros, cinco não apresentam renda mensal (62,5%), um apresenta renda de três a cinco salários mínimos (12,5%) e dois possuem renda de até três salários mínimos (25%). Foi elaborado um roteiro de entrevista com cinco perguntas que visaram identificar as metas de carreira, a percepção de empregabilidade, de auto-eficácia e barreiras na carreira de estudantes de Psicologia. Para a análise dos dados foi utilizado o método de Análise de Conteúdo, através do qual os resultados obtidos demonstraram que os estudantes possuem pouco conhecimento do que fazer na profissão, apresentam insegurança para a atuação e dificuldades para inserção no mercado de trabalho. As principais barreiras identificadas foram ligadas à saturação do mercado e a falta de capital inicial para investir na continuação dos estudos. As principais metas de carreira dos estudantes estavam ligadas à contribuir para a melhoria da sociedade e obtenção de independência financeira. Ademais, identificou-se que os estudantes percebem a importância de planejar a carreira, porém não sabem ou conseguem fazê-lo, apontando a ausência de suporte para tal. Esta pesquisa contribui ao indicar que diante das lacunas na formação e da situação de fragilidade do processo de empregabilidade faz-se importante pensar com os estudantes a noção de um



planejamento de carreira para que eles elaborem objetivos de carreira claros e realistas e saibam delinear qual o melhor futuro profissional a se seguir na Psicologia.

Percepção de empregabilidade e carreira em estudantes de Psicologia ao longo da graduação

Autores: Gabriela Cristina da Silva Medeiros, Universidade Federal de Uberlândia; Kamilla Ferreira Rodrigues, Universidade Federal de Uberlândia; Alaine Alves Santana, Universidade Federal de Uberlândia; Lígia Carolina OliveiraSilva, Universidade Federal de Uberlândia; Heila Magali da Silva Veiga, Universidade Federal de Uberlândia

Resumo: A presente pesquisa buscou investigar a percepção dos estudantes de Psicologia sobre aspectos de carreira e empregabilidade ao longo dos diferentes períodos do curso. Carreira é o conjunto de tarefas ocupacionais que possibilita a obtenção de credibilidade para o indivíduo que exerce determinada atividade, englobando tudo que se aprende e se faz durante a trajetória profissional. Podem ser identificados dois significados para o termo empregabilidade: o individual-empresarial, que considera a capacidade do indivíduo de adaptar-se às novas exigências do mundo do trabalho e das organizações; e o crítico social, que transfere a responsabilidade para o próprio trabalhador. A pesquisa contou com a participação de 115 estudantes de ambos os sexos, matriculados no curso de Psicologia de uma universidade federal da região sudeste, incluindo turmas do segundo, terceiro, quinto, sexto, sétimo e nono períodos. Os alunos foram informados sobre os objetivos do estudo e foi assinado o TCLE antes da aplicação dos questionários com instrumentos validados sobre o conteúdo de metas de carreira, percepção de autoeficácia, de suporte e de barreiras na carreira. As metas de carreira mais valorizadas pelos estudantes foram as de autopromoção ($M = 4,51$), enquanto as menos valorizadas foram as de conservação ($M = 3,8$). De forma geral, a percepção de autoeficácia dos calouros é baixa, havendo um pequeno aumento no segundo ano de curso e prosseguindo em queda até o último período, quando apresenta um aumento. A percepção de barreiras aumenta gradativamente ao longo dos semestres, atingindo seu ápice no último ano do curso, enquanto a percepção de capacidade de superação segue justamente na direção contrária. A percepção de suporte na carreira, por sua vez, apresentou queda com o decorrer dos semestres. Os resultados podem contribuir para a proposição de projetos de intervenção que possam prestar o devido auxílio na preparação dos estudantes para o mercado de trabalho.



Relatos de experiência

Sessão 7 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 304

Relato de experiência de uma psicóloga do trabalho em um hospital privado de Salvador

Autora: Caroline Santos França, Hospital Privado

Resumo:

INTRODUÇÃO: Partindo do pressuposto dos aspectos que envolvem a psicodinâmica do trabalho, é compreensível a importância do olhar e atuação da psicologia do trabalho buscando uma visão integrada em saúde dentro de um serviço especializado em medicina do trabalho. **OBJETIVO:** Identificar a prevalência de adoecimento psíquico na população de trabalhadores atendidos pela psicologia do trabalho em uma organização hospitalar na cidade do Salvador -Bahia. **METODO:** Os dados foram extraídos do prontuário eletrônico através da identificação dos 251 trabalhadores acompanhados ao longo de 2015 pela psicóloga do trabalho independente do motivo do encaminhamento. Esse quantitativo representa 10% do quadro de trabalhadores da organização naquele ano. Todos os casos suspeitos de adoecimento psíquico foram encaminhados para avaliação de um médico psiquiatra para confirmação ou exclusão do diagnóstico inicial. **RESULTADOS:** 18% dos trabalhadores apresentaram diagnóstico de depressão ou em estado deprimido e 13,5% com ansiedade ou estado ansioso. No tocante a violência, 7% referiram em sua história eventos relacionados ao abuso sexual infantil ou doméstico e 8% queixas relacionadas ao sofrimento no trabalho (condição de trabalho ou relação interpessoal inadequados). 53,5% dos trabalhadores atendidos não possuíam indicação de tratamento psiquiátrico e/ou psicológico continuados. **CONCLUSÃO:** O principal motivador de adoecimento psíquico nessa população é decorrente de fatores individuais (questões pessoais e/ou familiares) e, ainda assim, é possível identificar alguns obstáculos para o desempenho máximo da psicologia do trabalho dentro de um serviço de saúde ao trabalhador com visão integral. Além desse aspecto, pode ser observado que a atuação dessa profissional, inicialmente voltada para o suporte individual, necessita ser ampliada; a identificação e reconhecimento precoce dos riscos psicossociais ocupacionais (para elaboração de propostas de intervenção), tão importantes para o bem estar no trabalho, ocorre fundamentalmente no local de trabalho, onde os trabalhadores estão; afinal, trabalhar não é apenas produzir e é lá que a psicologia do trabalho precisa também estar para poder atuar de forma mais assertiva e sistêmica. A parceria com o setor de Recursos Humanos e a participação direta dos trabalhadores (incluindo as lideranças) é fundamental para a construção desse processo.

Psicologia itinerante em um hospital privado de Salvador

Autora: Caroline Santos França, Hospital Privado

Resumo: A Psicologia Itinerante surgiu a partir de uma percepção da importância de promover uma aproximação entre a psicologia do trabalho e o colaborador do hospital, visando através de palestras educativas, desenvolver nos colaboradores estratégias de enfrentamento.

A literatura apresenta dados sobre a natureza do trabalho em saúde, os riscos que envolvem o constante lidar com dor, sofrimento e morte de pacientes, interferindo na produção de sintomas psíquicos pelos trabalhadores da instituição hospitalar. Aborda também que promover um espaço de troca de vivências e experiências sobre um determinado tema, fortalecem os vínculos entre a equipe e as estruturas psíquicas de enfrentamento dos envolvidos. Discussões coletivas em relação ao processo de sofrimento psíquico no trabalho, realizadas periodicamente, auxiliam os trabalhadores no desenvolvimento de estratégias de melhoria da sua condição atual e do processo de organização do trabalho. Esses momentos em grupo não consistem em um espaço terapêutico, no sentido de trabalharmos as questões individuais em grupo. A proposta é



possibilitar um espaço educativo sobre os diversos temas que envolvem o dia a dia dos trabalhadores, como também temas que envolvem os adoecimentos psíquicos. A psicóloga do trabalho, circula pelos setores que apresentam demandas em relação a complexidade e mortalidade de pacientes. Nos grupos iniciais, as discussões sobre o luto destacaram-se, devido à própria estrutura da formação dos profissionais de saúde, em que o tema morte ainda vem sendo pouco abordado, além das questões institucionais que envolvem esses setores.

O tema do luto nos artigos publicados pesquisados, foi considerado um dos pontos mais relevantes nos processos de adoecimento entre os profissionais da saúde, pois a morte é algo que acaba não correspondendo ao que eles foram treinados no meio acadêmico, que é a promoção da saúde e preservação da vida, essa contradição, gera sentimento de impotência e pode propiciar sofrimento nesses profissionais. Abordar o luto é algo complexo, pois envolve os aspectos individuais do trabalhador, suas vivenciais, crenças e expectativas em relação a sua atuação profissional.

Atuação do CEREST Regional Cacoal no combate ao Assédio Moral no Trabalho

Autora: Jéssica Raphaella Roque Barbosa Santos, Psicóloga- Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, Cacoal- RO

Resumo: Dentre os vários fatores que podem adoecer o trabalhador (a) está o assédio moral que apesar de parecer um tema recente é tão antigo quanto o próprio trabalho. O objetivo deste relato é compartilhar a experiência vivenciada na atuação da equipe do CEREST em um caso de assédio moral dentro de instituição pública do interior de Rondônia e quais os mecanismos que utilizamos na busca de melhorar o ambiente de trabalho e por consequência a saúde dos trabalhadores. Um dos trabalhos realizados pelo CEREST está na prevenção. A equipe do CEREST compareceu à organização citada a pedido da gerencia para desenvolver atividades educativas. Assim o passamos a desenvolver ações e atendimentos no local com objetivo de assistência e promoção à saúde do trabalhador. Em um dos dias foram realizados acolhimentos psicológicos, e neles os trabalhadores passaram a relatar "perseguições" por parte da gerencia. Solicitamos uma reunião com a gerência para expor os fatos e a fim de continuarmos as ações no local tentamos por diversas vezes propor outras ações em conjunto com a gerencia local, porem não sem sucesso. Porém as denuncias continuaram. Como em primeiro momento o CEREST partiu do pressuposto de seu papel educador/preventivo, porém sem sucesso, realizamos um contato com o Sindicato da classe e repassamos os fatos e denuncias, e nos encaminhamos até a instituição. Foram feitas averiguações e aplicou - se um questionário de Atos Negativos com os trabalhadores com o objetivo de identificar entre eles a presença de atos que podem ser considerados como características de assédio moral. Com a análise dos resultados, chegou-se a conclusão que na instituição existia a presença de atos negativos, sendo que mais da metade dos trabalhadores afirmaram que foram vitimas de assédio em algum momento e considerando o número expressivo, entendemos que nesse caso cabia providências, por isso elaboramos um relatório que foi encaminhado aos seguintes órgãos: Coordenação de Recursos Humanos do governo e ouvidoria do Estado de Rondônia Secretario Estadual de Saúde e Ministério Público do Trabalho. Após o recebimento, a Coordenação de Recursos Humanos montou uma comissão para realização de auditoria e que esteve na instituição para investigação das informações contidas em nosso relatório, e tomaram providencias cabíveis, dentre elas substituição de gerencia.

Atualmente a instituição bem como os trabalhadores ainda recebe o acompanhamento do CEREST. Não recebemos mais denuncias, e os trabalhadores que estavam apresentando dificuldades em desenvolver os trabalhos relatam melhora no ambiente laboral.

Prevalência de transtornos mentais em atestados médicos de docentes da Rede Municipal do Interior de Rondônia

Autora: Jéssica Raphaella Roque Barbosa Santos, Psicóloga- Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, Cacoal- RO

Resumo: Desde a antiguidade são conhecidas influências do trabalho sobre a saúde do trabalhador, e sua precarização tem sido responsável pela piora e mudança do perfil de adoecimento dos mesmos, com destaque para o aumento das doenças relacionadas ao trabalho, entre elas, dos transtornos mentais e do comportamento. O trabalho é ocupante de lugar fundamental na vida e na dinâmica do investimento afetivo das pessoas, se proporcionar condições favoráveis à livre utilização das habilidades e possibilitar um nível de controle sobre o processo, pode ser um importante requisito de proporção de prazer e bem estar, em outra versão, poderá ser uma fonte de ameaça a saúde dos trabalhadores e um desencadeador de doenças e sofrimento psíquico. Incluso na lista de trabalhadores que sofrem influências do ambiente laboral e que estão apresentando cada vez mais sintomas de sofrimento psíquico estão os professores. O presente estudo realizado pelo CEREST Regional Cacoal objetivou identificar e descrever os índices de prevalência de transtornos mentais e de comportamento em atestados médicos homologados entre docentes da rede municipal de Cacoal no período de Fevereiro de 2014 à Dezembro de 2015. Os dados foram coletados através da análise dos prontuários que passaram pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). A pesquisa foi do tipo documental, de cunho quantitativo e descritivo. Constatou-se que no período de Fevereiro de 2014 à Dezembro de 2015 foram entregues um total de 169 atestados para serem homologados no SESMT de servidores descritos com cargo de "Professor". Desses, os transtornos mentais e do comportamento ocupam a 3^o posição correspondendo a (13%), ficando atrás das Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (22%) e Atestados por motivos de Fatores que influenciam o estado de saúde (15%). Vele ressalta que os dados não condizem com a totalidade de atestados entregues no período, pois nem todos passam pelo SESMT do município de Cacoal, mas os mesmos nos permitem sinalizarmos que os adoecimentos mentais estão presentes, e que ocupam lugar significativo nos índices de absenteísmo por atestados médicos entre os docentes e o mais importante geram sofrimento psíquico que, mesmo não estando diretamente relacionado à atividade laboral, pode afetá-la. A Assistência à esse profissional deve ser vista com outro olhar, não apenas como parte de rotinas (exames admissionais e periódicos, mudanças de cargo e etc.) mas também com ações que promovam e previnam as doenças presentes em seu cotidiano.



Sessão 8 • Das 11h às 12h30min

Local: Sala 305

O jovem e a iniciação ao trabalho em uma perspectiva da inclusão social: Uma experiência na facilitação de grupos de desenvolvimento pessoal e interpessoal nas organizações

Autores: Daniela Gonçalves Rodrigues, Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Laurence Oliveira, Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Viviane de Oliveira Costa, Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Ângela Silva, Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Darckyane da Silva Alencar, Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Heloisa Helena Ferraz Ayres, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Resumo: O projeto "Psicologia do Trabalho e Organizacional - O Jovem e a Iniciação ao Trabalho em uma perspectiva da inclusão social" surge de discussões, no Estágio/SPA/IP/UERJ, acerca das políticas públicas relacionadas ao jovem e o mercado de trabalho. A seguinte questão orienta o Projeto: Como disponibilizar ao jovem, um espaço de prática e discussão sobre o seu papel profissional, possibilitando reflexões sobre o significado do trabalho e o projeto de vida? A proposta é um olhar para a responsabilidade social, tendo como um dos objetivos o desenvolvimento pessoal e interpessoal desses jovens, através de vivências grupais que facilitem o autoconhecimento e reflexões acerca do trabalho, da profissão e do mercado de trabalho e desenvolver estudos e pesquisas, ampliando a atuação do psicólogo. O modelo de ação propõe a realização de grupos de desenvolvimento pessoal e interpessoal fundamentada no Ciclo Vivencial de Aprendizagem (Moscovici, 1991) e na Concepção Psicossocial Integrada (Ayres, 2012), que tem como base a pesquisa-ação (Thiollent, 1997,2004; El Andaloussi, 2004) e os estudos sobre processos grupais (Lane, 1989; Ayres, 2012), percorrendo as etapas: 1ª. Construção de parcerias; 2ª. Apresentação do projeto; 3ª. Desenvolvimento: 3.1-Pesquisa/questionário-perfil do jovem e representação social do trabalho; 3.2- Realização de Oficinas, espaço de troca entre os jovens, possibilitando refletir sobre o mundo atual do trabalho, o exercício do papel profissional e a construção de um Plano de Ação individual e 4ª. Avaliação/Acompanhamento. Em 2017, em parceria com o Programa Educativo Bolsa de Iniciação ao Trabalho (PEBIT/CETREINA/UERJ), realizou-se 05 oficinas, contando com 49 jovens da Fundação para a Infância e Adolescência (FIA) e da Fundação de Apoio à Escola Técnica (FAETEC), com a participação de 07 estudantes de Psicologia. A partir dos relatos dos participantes, o resultado foi a importância de um espaço de encontro, de apoio socioemocional, para vivência do sentimento de inclusão social ao compartilhar de experiências acerca do mundo do trabalho, suas exigências e desafios e repensar seu projeto de vida. Discutiram-se caminhos e escolhas, propiciando a expressão e a exploração de expectativas e o levantamento das potencialidades, consolidado nos planos de ação individuais. Paralelamente, o projeto vem possibilitando aos estudantes do IP qualificação e ampliação da formação, vivenciando o papel de facilitador de grupo. Como perspectiva futura, busca-se a realização de diferentes grupos de desenvolvimento pessoal e interpessoal a partir da constituição de parcerias com escolas do ensino médio e jovens refugiados no Rio de Janeiro.

Impactos psicossociais na vida de pessoas em situação de desemprego: Uma discussão sobre empregabilidade e (des)empregabilidade

Autores: Eveli Freire de Vasconcelos, Gabriela Pereira da Silva, UCDB; Fabiana Miyahira, UCDB; Valdenice Maria de Oliveira Celeri, UCDB

Resumo: O presente estudo refere-se ao relato de experiência vivenciado em uma Unidade Básica de Saúde (UBS) da cidade de Campo Grande/MS, a partir da disciplina de Estágio Básico - Eixo Trabalho do curso de graduação em Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco. Para a efetivação do estágio, a proposta inicial fora a realização de oficinas com pessoas em situação de desemprego, abordando a experiência subjetiva do desemprego, o atual contexto político-econômico do país e novas possibilidades de trabalho. Entretanto, a mesma não pode ser realizada devido a não aderência dos usuários à proposta das oficinas, portanto, foram realizadas conversas focais nas salas de espera

sobre a temática do desemprego. A intervenção teve por objetivo a sensibilização da comunidade sobre os impactos psicossociais da situação de desemprego, além de relacionar com o contexto político-econômico atual, e a partir disso, delinear as percepções dos usuários diante a temática, como forma de identificar as necessidades de saúde e possibilitar na criação de estratégias de promoção e prevenção de saúde. Como principais resultados obtidos através da fala dos usuários, pode-se perceber a culpabilização e responsabilização dos indivíduos pela situação de desemprego em que se encontravam, impactos na família de quem perde o emprego, o reconhecimento dos seus impactos psicossociais e da situação atual do país, além disso, observa-se a grande dificuldade de abordar o tema desemprego. Com isso, oportunizou-se um espaço de reflexão e discussão sobre a temática, sendo possível o delineamento de hipóteses sobre os motivos que levaram a não realização da proposta de oficinas. Foi possível observar que falar de desemprego ainda gera insegurança e cautela, demonstrando que a forma de interagir com esta população não deve ser através deste tópico de maneira direta, esta é uma questão delicada e que necessita de novas possibilidades de abordagem. Assim, sugere-se que a discussão parta do princípio da empregabilidade para então promover o debate sobre os significados da (des)empregabilidade. Desta forma, surge o interesse ao falar sobre o trabalho em si e os fatores que envolvem o emprego no atual cenário político-econômico, para, assim, chegar a discussão do desemprego. A partir destas reflexões, foi possível delinear uma nova proposta de intervenção a ser realizada na UBS, contribuindo para o manejo adequado do tema pelos profissionais da unidade e uma participação da comunidade de maneira a se sentirem acolhidas e ouvidas diante de suas necessidades, a fim de implementar estratégias de suporte psicossocial efetivas.

A necessidade de monitoramento junto à implementação do modelo de gestão por competências: Relato de experiência de estágio

Autores: Eveli Freire de Vasconcelos, Mariane Matile Reis, UCDB; Dayane Eurico dos Santos, UCDB, Suzana Caús dos Santos, UCDB

Resumo: O intuito desse trabalho é expor e discutir a experiência de um estágio específico supervisionado, com ênfase em avaliação psicológica na atualidade, durante o ano de 2017 em uma cooperativa de saúde. Seu objetivo foi acompanhar e refletir a respeito dos processos de gestão por competências em fase de implementação na respectiva organização. Para atingirmos o objetivo supracitado foi necessário descrever a referida organização; caracterizar e compreender o modelo de gestão por competências; acompanhar o processo de implementação do novo modelo de gestão e propor alternativas para a potencialização dos processos e desenvolvimento dos GAPs. O modelo de gestão por competências vem sendo implantado na referida organização há dois anos e a partir da aproximação com sua realidade e com o funcionamento de seus processos notou-se a ausência de processos que monitorassem a implementação e principalmente os resultados advindos do modelo de gestão por competências, não sendo possível mensurar a efetividade do modelo tanto para a organização, quanto para os colaboradores. Desse modo, as competências acabam sendo vistas somente como norteadoras de alguns processos, demonstrando a necessidade de aprimoramento no que se refere a prática. Ou seja, existe um manual dessas competências, porém elas permanecem no nível conceitual, gerando dúvidas na condução e aplicação das mesmas. A literatura aponta que no Brasil poucas organizações realizam o monitoramento do processo de implementação do modelo, sendo este um ponto crítico para seu sucesso. Diante disso autores como Munk, Munk e Souza (2011) pontuam algumas questões relevantes que podem ser utilizadas para averiguar as repercussões do modelo, como por exemplo: se os objetivos da implementação do modelo foram alcançados, se ele contribui para a organização das práticas de gestão de pessoas gerando resultados, se o modelo foi atualizado e aprimorado, se ele é realmente praticado na organização, se todos mantiveram seu compromisso com o modelo e se o modelo é referência para a gestão de pessoas. Os benefícios decorrentes do monitoramento consistem na potencialização e desenvolvimento tanto da organização como dos colaboradores, preparando-a para as constantes exigências do mercado de trabalho. Dessa forma, identifica-se no monitoramento de processos uma competência que deve ser inerente ao psicólogo organizacional, de maneira a desenvolver uma atuação responsável e estratégica, que vá além das rotinas operacionais. Atuar junto aos processos de diagnóstico e planejamento da gestão,



especialmente frente ao cenário dinâmico que permeia o mercado na atualidade é uma das muitas ações de POT nas organizações.

Psicologia, artes e promoção de cuidado ao estudante universitário

Autores: Shirley Macêdo Vieira de Melo, Universidade Federal do Vale do São Francisco; Melina de Carvalho Pereira, Universidade Federal do Vale do São Francisco; Kaline Pereira Ramos de Oliveira, Universidade Federal do Vale do São Francisco; Emily Ribeiro da Silva, Universidade Federal do Vale do São Francisco; Géssica Souza Almeida, Universidade Federal do Vale do São Francisco; Gisele Cerqueira Santos, Universidade Federal do Vale do São Francisco

Resumo: O presente relato de experiência apresenta um projeto de extensão realizado no Centro de Estudos e Práticas em Psicologia (CEPPSI) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF). Aproximando a Psicologia das Artes, busca-se promover práticas clínicas de produções artísticas como vias de expressividades que favoreçam mudanças em modos de subjetivação e promoção de cuidado e saúde para estudantes universitários que demandam ajuda frente a sofrimentos psíquicos que impactam em seus processos de formação profissional nas Instituições de Ensino Superior (IES's) da região. Concomitantemente, pretende-se discorrer sobre o desenvolvimento de competências em estudantes de Psicologia para cuidar dessa clientela. A equipe é composta por docentes, psicólogos e estudantes de Psicologia; estudantes e profissionais de Administração, Artes Visuais e Educação Física, colaboradores eventuais. Num enquadre de triagem interventiva, os grupos acompanhados são formados por cerca de 8 a 15 universitários de diversos cursos de diferentes instituições públicas e privadas. As oficinas são conduzidas semanalmente num total de quatro a oito encontros de duas horas cada; e os atendimentos individuais levam até oito encontros de uma hora. São utilizados modelagem em argila, pintura em tela, produção musical e poética, e sucata. Os estudantes de Psicologia facilitadores dos processos produzem diários de bordo e são supervisionados semanalmente em contexto de metodologia fenomenológica, que se foca nos sentidos e significados das experiências compartilhadas. As demandas dos universitários são de dificuldades nos estudos e/ou escolha de uma área de atuação; sentimentos de inadequabilidade e incompetência; perda do sentido da vida; problemas de relacionamento com professores e/ou colegas; e baixo rendimento escolar. Tem-se proporcionado resignificação do sofrimento, novos modos de sentir, pensar e agir frente à vida acadêmica e pessoal, construção coletiva de estratégias de enfrentamento, autoconhecimento e desenvolvimento de potencialidades e criatividade dos participantes. Há casos de encaminhamento para psicoterapia, aconselhamento de carreira e orientação profissional, mas algumas demandas são diluídas no próprio processo de triagem interventiva. Também se tem contribuído à qualificação da escuta e ao cuidado aos estudantes facilitadores, e, mesmo que esses enfrentem o desafio de lidar com dificuldades de um outro que está inserido numa mesma lógica de eficácia que eles, as experiências vêm favorecendo o desenvolvimento de competências com vistas à futura prática profissional do psicólogo, assim como levando a equipe a pensar a inserção de práticas clínicas em Psicologia Organizacional e do Trabalho em IES's.

Sessão 9 • Das 11h às 12h30min**Local:** Sala 306**Identificação de multiplicadores de conhecimento em área produtiva****Autores:** Lílian Cristiane Mazzo, Universidade São Francisco - USF Itatiba; Taís Dias da Rocha, Universidade São Francisco - USF Itatiba; Keli Cristina de Lara Campos, Universidade São Francisco-USF Itatiba

Resumo: No contexto organizacional, um colaborador que tenha o perfil de multiplicador pode transmitir ao grupo um conhecimento tanto prático como teórico, e por meio do relacionamento interpessoal orientar o processo de aprendizagem. Nesse sentido, as organizações vem buscando identificar os profissionais com talento para multiplicar conhecimentos, no intuito de treiná-los em aspectos técnicos e didáticos, que possam desenvolvê-los para assumir novos papéis e responsabilidades. Cabe ressaltar a importância do desenvolvimento de ações que favoreçam tanto o relacionamento entre os colaboradores da organização como o bom andamento do trabalho no contexto organizacional. Sendo assim, o presente estudo visa apresentar os aspectos relacionados a realização de um estágio desenvolvido no campo organizacional em uma cidade do interior de São Paulo, cujo objetivo específico foi a identificação de possíveis colaboradores com perfil de multiplicadores de conhecimento. Participaram deste estudo 55 colaboradores de ambos os sexos, atuantes em linhas de produção, que foram distribuídos em três turmas para melhor organização das atividades a serem desenvolvidas na organização perfazendo o total de 21 horas. A priori, foram realizadas atividades grupais contendo dinâmica de apresentação e dinâmica principal, visando identificar características como bom relacionamento interpessoal, boa comunicação e boa conduta, fatores elencados como essenciais no levantamento de perfil feito junto à organização requisitante. Mediante os resultados obtidos nessa primeira etapa do estágio que incluiu observações e registros dos comportamentos apresentados durante as dinâmicas, criou-se a segunda etapa que consistiu na aplicação de um questionário visando coletar mais informações pertinentes ao perfil de multiplicador de conhecimento. Como resultado foram indicados 11 colaboradores que obtiveram destaque nas características analisadas. Tal resultado incitou a organização a dar continuidade ao processo, agora com a etapa de desenvolvimento desses profissionais, tendo em vista que os pilares que promovem o bom desempenho do multiplicador de conhecimento estão pautados na formação e qualificação profissional, no embasamento didático e nas características pessoais, que correspondem respectivamente à experiência e atualização, ao domínio sobre o tema abordado e à postura pessoal.

Prática de iniciação científica com condução de grupos: Possibilidade de desenvolvimento de competências para atuação em Psicologia**Organizacional e do Trabalho****Autores:** Ana Lícia Pessoa Nunes, Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF); Jean Carlos Pereira de Sá, Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF); Milena Vitor Gama, Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF); Shirley Macêdo Vieira de Melo, Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)

Resumo: A escuta psicológica é uma competência fundamental na atuação do psicólogo, independente de área de atuação. Perceber que essa competência deve ser desenvolvida ainda na graduação é essencial para um futuro exercício profissional qualificado. Diante disso, o presente relato de experiência visa descrever as implicações de bolsistas de iniciação científica numa pesquisa referente ao processo formativo de estudantes de Psicologia num serviço escola, e como a condução da pesquisa permitiu adquirir competências para futura atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). A experiência a ser narrada teve início a partir do recrutamento dos participantes por meio da apresentação da proposta aos grupos, em seus horários de supervisão. No momento da coleta, foram conduzidos dois grupos, um com cinco plantonistas e outro com cinco estudantes que cursavam períodos anteriores ao estágio obrigatório e que realizavam triagem interventiva. As entrevistas foram realizadas em uma sala do Centro de Estudos e Práticas em Psicologia (CEPPSI) da Universidade Federal do Vale do São Francisco



(UNIVASF), com uma duração média de uma hora cada. A discussão foi iniciada com uma pergunta disparadora sobre a experiência de atuação prática desses estudantes. As colaboradoras começaram a argumentar a partir de suas vivências e, sempre que necessário, os bolsistas de iniciação científica faziam pontuações ou questionamentos a fim de dar continuidade e aprofundamento aos relatos trazidos. Diante disso, a experiência da equipe de pesquisa, de mediar os grupos de discussão, inicialmente trazia insegurança, entretanto, a partir do momento que mais mediações eram realizadas foi possível perceber que a habilidade de compreender o dito e o não dito dentro do grupo, de fazer pontuações que permitiram desenvolver a confiança no grupo e possibilitaram uma maior abertura para o momento foram desenvolvidas e aprimoradas pela equipe de bolsistas. Ter a oportunidade de trabalhar sobre a temática em um grupo de pesquisa foi um fator que trouxe à tona uma maior compreensão da relevância dessa ferramenta para a profissão. Independentemente do local de atuação futura, como em organizações, por exemplo, possuir tais habilidades de conduzir grupos e a competência da escuta clínica pode auxiliar o profissional a manejar as situações que lhe forem demandadas no futuro mercado de POT.

Adotar um modelo prévio de mapeamento de competências ou criar um modelo? O desafio do STJ

Autores: Iraci Gonçalves Guimarães, Superior Tribunal de Justiça; Antônio Alves Monteiro Júnior, Superior Tribunal de Justiça; Henrique Muniz Cavalcanti, Superior Tribunal de Justiça; Pablo Fernando Pessôa de Freitas, Superior Tribunal de Justiça; Julierne Lopes Velez, Superior Tribunal de Justiça; André Phellipe Pinheiro da Silva, Superior Tribunal de Justiça; Cristiane Faiad de Moura, Universidade de Brasília; Francisco Antônio Coelho Júnior, Universidade de Brasília

Resumo: A nova administração pública brasileira, baseada no princípio da eficiência de meios e recursos, direciona esforços à profissionalização das suas práticas. Na área de gestão de pessoas, esta melhoria se dá por meio de programas de gestão por competências, as quais são mapeadas, mas precisam ser revistas, de modo a não se tornarem obsoletas. O objetivo deste relato é apresentar a metodologia e as etapas do processo de análise crítica e revisão do Mapeamento de Atribuições por Produto, MAP, no âmbito do Superior Tribunal de Justiça (STJ). O modelo se aproximou do conceito de hard competences (PARRY, 1996), em que apenas as habilidades e conhecimentos exigidos para executar uma atribuição foram mapeados. Entretanto, por meio da metodologia de Mager (1981), as competências passaram a ser descritas da seguinte forma: verbo + objeto da ação + critério de qualidade + condição (opcional). A revisão do modelo de competências, contida neste relato, considerou a necessidade tanto de se atualizar as competências técnicas quanto das próprias nomenclaturas e concepções mais estruturais do atual modelo. Foram realizados cinco encontros de debate com cinco servidores da área de Gestão de Pessoas, além de dois facilitadores externos. Em cada encontro debatia-se o atual cenário do Tribunal, e propunham-se sugestões de melhoria e aperfeiçoamento do sistema de competências. Como resultados, surgiu uma nova concepção do que seriam as competências técnicas, modificando-se, inclusive, a maneira pela qual passariam a ser mensuradas, bem como uma nova perspectiva sobre o instrumento de pesquisa a ser utilizado. Simplificou-se, sobremaneira, o MAP. O debate realizado considerou, também, a necessidade de alinhamento constante entre os normativos prévios do tribunal (Manual da Organização) e os macroprocessos finalísticos e de suporte (inserção, de fato, das competências na cadeia de valor do Órgão). Por fim, conclui-se, à luz dos benefícios verificados no STJ, que nenhum modelo de gestão por competências deve ser estagnado, senão ele se torna obsoleto e perde sua finalidade. É preciso que se monitore sempre perdas e ganhos ocorridos desde a sua implementação, para que todo o sistema de gestão por competências adquira plena maturidade e permita a consolidação, de fato, da governança de gestão de pessoas.

Seleção interna por competências: Proposta para implantação do processo na Justiça do Trabalho (JT) Brasileira

Autores: Higya Alessandra Merlin, Faculdade Unigran Capital; Fernando Faleiros de Oliveira, Faculdade Unigran Capital; Djanires Lageano Neto de Jesus, Faculdade Unigran Capital

Resumo:

Introdução: Para que as organizações atinjam os seus objetivos, faz-se necessária a adoção de práticas de gestão que priorizem os recursos humanos, buscando o comprometimento dos colaboradores e fazendo-os perceber os esforços para a criação de um ambiente voltado para a excelência organizacional, para assim tentar responder as questões propostas nesta pesquisa: "Como é realizada a seleção interna na Justiça do Trabalho (JT)?" e "Quais são as oportunidades de melhoria evidenciadas no processo de seleção interna aplicado na JT?". **Objetivo:** Analisar o processo de seleção interna por competências na Administração Pública Federal, respectiva aplicação na JT e delinear proposta de implantação desse modelo. **Método:** Foi realizada pesquisa quali-quantitativa, com levantamento bibliográfico e documental, buscando informações sobre as práticas em curso no que se refere ao estudo em tela, para construção do referido modelo.

Resultados: Obedecendo as exigências legais - sistema de seleção na Administração Pública Federal (Constituição Federal, art. 37, II), a Gestão de Pessoas por Competências (Decreto 5707/2006, entre outros), e a melhoria da governança de gestão de pessoas (iGovPessoas/TCU) - foi elaborada proposta para a implantação do processo de seleção interna por competências na JT brasileira. Feito o levantamento das práticas nos Tribunais Trabalhistas do Brasil, apenas três seguem as diretrizes propostas, utilizando diferentes formatos para a seleção interna, com critérios técnicos, mas sem modelos formalmente estruturados. A proposta se estruturará, minimamente, com as seguintes fases: (i) Comitê Gestor de Gestão de Pessoas; (ii) Documento Normativo do Processo; (iii) Comissão de Seleção Interna; (iv) Necessidade de pessoal do setor demandante; (v) Processo Seletivo por Competências; (vi) Revisão do Ciclo.

Discussão: Um processo regulamentado e estruturado de seleção por competências buscará definir critérios técnicos para aproveitamento otimizado do corpo funcional. Esse modelo também permite capacitação assertiva, valorização e retenção de talentos. Observou-se que as diretrizes para a gestão de pessoas por competências na Administração Pública Federal são claras, apesar de pouco praticadas. Foi possível identificar oportunidades de melhoria e assim delinear a proposta para a JT. Infere-se que o sucesso na implantação do modelo está conectado à modificação cultural da organização, o que demanda tempo. Destarte, iniciar o processo, buscando seu aprimoramento constante é o caminho para gerir essa mudança. Faz-se então, imperiosa a necessidade de integração entre todos os setores dos Tribunais, para que o propósito do processo seja integralmente compreendido e, a partir do cumprimento das normas estabelecidas, produza os resultados esperados.



VIII CBPOT



Mesas redondas

Sessão 13 • Das 14:00h às 15h30min

Local: Sala 201

Avanços recentes no campo da Psicologia Organizacional Positiva

Resumo: Durante longo tempo, a Psicologia Organizacional concentrou seus esforços na investigação de fenômenos negativos como, por exemplo, o estresse, o burnout e os comportamentos contraprodutivos. No entanto, a emergência do movimento da Psicologia Positiva, ao final do século XX, imprimiu mudanças nesse cenário, ao defender que a Psicologia deveria se preocupar predominantemente com o estudo científico dos fatores que promovem a saúde e a vitalidade dos indivíduos, levando-os a viver de forma mais feliz. Na esteira de tais mudanças, os pesquisadores da área da Psicologia Organizacional passaram também a adotar o pressuposto de que as investigações desenvolvidas no âmbito das organizações de trabalho deveriam priorizar a análise das potencialidades e a correção das fraquezas do empregado. Tal perspectiva reconhece que o estudo de características positivas no âmbito das organizações não é novo, na medida em que a pesquisa de fenômenos como a justiça organizacional, a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional e a cidadania organizacional, entre outros, integra, há várias décadas, o campo da Psicologia Organizacional. No entanto, ela defende a necessidade de uma mudança de paradigma direcionada à construção de teorias e ao desenvolvimento de pesquisas que tenham como foco o papel que os traços, estados, comportamentos e virtudes positivas desempenham no funcionamento das organizações, sem com isso se descuidar dos aspectos negativos. Tal perspectiva reuniu, nas duas últimas décadas, um corpo considerável de conhecimentos acerca de vários fenômenos positivos manifestos nas organizações. Contudo, esse campo de estudos vem sendo marcado por vários avanços recentes, relacionados sobretudo ao desenvolvimento de novas teorias para explicarem fenômenos com maior tradição de investigação no âmbito das organizações, bem como pela introdução de novos construtos. A presente mesa redonda tem como objetivo abordar alguns desses avanços recentes, mediante a apresentação de três trabalhos. O primeiro e o segundo tecem considerações de cunho epistemológico, teórico e metodológico sobre dois construtos já consolidados no campo da Psicologia Organizacional Positiva, quais sejam o bem-estar no trabalho e o engajamento no trabalho. O terceiro focaliza-se em fenômeno mais recentemente introduzido nesse campo, ao discutir os fundamentos conceituais e empíricos subjacentes à paixão pelo trabalho. Na conclusão, serão discutidas as possibilidades de pesquisa e aplicação de tais conhecimentos ao campo das organizações brasileiras.

Apresentação 1

Bem-estar no trabalho: Avanços teóricos e metodológicos

Autora: Helenides Mendonça, PUC-GO

Resumo: Os estudos sobre bem-estar no trabalho intensificaram-se nas últimas décadas e têm sido marcados por debates conceituais e metodológicos, assim como divergências na operacionalização do construto. O presente trabalho tem como propósito discutir os avanços recentes obtidos nos estudos sobre bem-estar laboral, apresentado a evolução do construto, as fronteiras teóricas e metodológicas, assim como as perspectivas futuras, com foco em um modelo integrado. Conceitualmente, o bem-estar tem sido estudado com base nas perspectivas hedônica e eudaimônica, que focam no bem-estar subjetivo e psicológico, respectivamente. O bem-estar subjetivo reflete o quanto a pessoa está satisfeita com o seu trabalho, assim como a frequência das experiências emocionais positivas vivenciadas no contexto laboral. O bem-estar psicológico reflete a qualidade das experiências psicológicas, relações interpessoais, controle sobre o ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal. O estudo discute as diferentes teorias e modelos colocados à prova com o propósito de explicar as situações do trabalho, assim como as características individuais, que influenciam as experiências e estados de bem-estar do trabalhador. As

discussões terão como base as teorias de maior destaque na literatura, a saber: Teoria dos Eventos Afetivos; Teoria de Conservação dos Recursos; Teoria de Deslocamento do Estressor; Teoria de Demanda e Controle; Teoria de Demandas e Recursos; Teorias sobre a interface trabalho-família; Teoria de Resolução de Conflito; Teoria dos Recursos Trabalho-Casa. Em termos metodológicos, serão cotejadas as pesquisas sobre bem-estar no trabalho com foco tanto na análise das diferenças interindividuais, quanto em estudos intraindividuais que buscam compreender os estados dinâmicos que exibem substancial variação em uma mesma pessoa, em momentos distintos do contexto de trabalho. Por fim discorrerá sobre as tendências atuais dos estudos empíricos neste campo de conhecimento e suas possibilidades de aplicação às organizações brasileiras. Na conclusão, serão discutidas as perspectivas futuras de investigação do bem-estar laboral com vistas a fomentar o desenvolvimento de estudos sobre a temática numa perspectiva integrada e oferecer subsídios para os processos de gestão.

Apresentação 2

O conceito de engajamento no movimento da Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho

Autora: Ana Cláudia Souza Vazquez, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Resumo: Como o engajamento no trabalho propicia que fatores, processos e a organização do trabalho sejam influenciados pelo bem-estar no contexto organizacional? Essa é uma das principais questões de pesquisadores e profissionais interessados no tema do engajamento; especialmente para aqueles que o definem como um elevado vínculo de prazer que as pessoas vivenciam com sua produção laboral, o qual conduz a uma intensa realização profissional. O presente estudo visa apresentar as principais influências da psicologia positiva nos estudos internacionais sobre as organizações e o trabalho, comparando-os com a produção brasileira recente. Nesse contexto, serão apresentados os modelos teóricos que fundamentam as pesquisas na área e os achados científicos sobre o papel do engajamento no trabalho enquanto fator motivacional e, ao mesmo tempo, como indicador de saúde do trabalhador. Para tanto, os principais movimentos de influência da Psicologia Positiva na área organizacional e do trabalho foram sistematizados de forma tríplice. Em primeiro lugar, serão tratadas as teorias sobre o bem-estar das pessoas; ao que se seguirá a análise dos estudos sobre fatores psicossociais no trabalho e a ênfase nos possíveis aspectos protetivos. Finalmente, o terceiro ponto a ser discutido será a emergência do conceito de comportamento organizacional positivo e seus desdobramentos teóricos e práticos. O objetivo central desse trabalho é apresentar a psicologia positiva no contexto organizacional e laboral, principalmente quanto a dois aspectos: (1) epistemológico, pela análise das mudanças na tradição de desenvolvimento das teorias psicológicas da área; e (2) ontológico, quanto ao tratamento teórico e aplicado dos principais conceitos, em especial o engajamento no trabalho. A partir dessa discussão teórica pretende-se descrever o modo como a psicologia positiva emergiu no campo científico e como seus modelos teóricos vêm ganhando cada vez mais espaço entre pesquisadores e profissionais enquanto um fenômeno processual e de múltiplas interfaces, por vezes concomitantes no tempo e no espaço, com evidências científicas cada vez mais robustas.

Apresentação 3

Paixão pelo trabalho: Perspectivas teóricas e empíricas

Autoras: Maria Cristina Ferreira e Michelle Morelo Pereira, Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO)

Resumo: A paixão pelo trabalho consiste em um estado psicológico que se manifesta em sentimentos positivos sobre as tarefas e responsabilidades laborais, decorrentes do fato de elas se mostrarem significativas para o indivíduo, o que faz com que ele se identifique com essas atividades e procure mantê-las. Nesse sentido, a paixão pelo trabalho leva o empregado a investir força e energia na realização de suas tarefas laborais e a nelas



persistir, razão pela qual ele tende a apresentar resultados positivos em seu trabalho. De acordo com o Modelo Dualista de Paixão, a paixão pelo trabalho desdobra-se em duas dimensões, quais sejam a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva pelo trabalho, sendo que ambas refletem um forte desejo de se engajar nas atividades laborais. No entanto, na paixão harmoniosa, o desejo de engajamento no trabalho encontra-se sob o controle do indivíduo, enquanto na paixão obsessiva, tal desejo está fora do controle do indivíduo. Desse modo, a paixão harmoniosa leva o empregado a vivenciar sentimentos positivos em relação ao seu trabalho, em face do alinhamento existente entre as características de seu trabalho e seus desejos pessoais. Por outro lado, a paixão obsessiva costuma provocar sentimentos de ansiedade e afetos negativos em relação ao trabalho. Confirmando tais argumentos, têm sido observadas correlações positivas e significativas entre a paixão harmoniosa pelo trabalho e diversas atitudes e comportamentos positivos em relação ao trabalho, bem como correlações negativas significativas entre a paixão obsessiva pelo trabalho e tais atitudes e comportamentos positivos. O presente trabalho tem como objetivo discutir os avanços recentes no campo da teorização e da pesquisa sobre a paixão pelo trabalho. Para tanto, faz uma breve introdução sobre as características de tal construto, para, em seguida, discutir as principais abordagens teóricas que vêm sendo adotadas em seu estudo. Posteriormente, analisa os principais antecedentes e consequentes contextuais e individuais da paixão pelo trabalho, com base nos achados empíricos provenientes de estudos nacionais e internacionais sobre tal temática. Na conclusão, são discutidas as implicações desse corpo de conhecimentos para a construção de uma agenda futura de pesquisas brasileiras sobre a paixão pelo trabalho, bem como para a adoção de práticas de gestão voltadas à promoção da saúde, qualidade de vida e bem-estar nas organizações.

Sessão 14 • Das 14:00h às 15h30min**Local:** Sala 207***A relação do desenho do trabalho com variáveis de comportamento organizacional***

Resumo: O efeito da natureza e estruturação do trabalho sobre o trabalhador, assim como os resultados derivados para o indivíduo e a organização, tem sido estudado de longa data. No início do século XX pesquisas eram realizadas buscando identificar atributos do trabalho capazes de maximizar o desempenho. Desde essa época até hoje, os estudos têm evoluído significativamente e trazem proposições teóricas robustas que buscam explicar os aspectos a ser considerados ao planejar e pensar o trabalho. Um desses diz respeito ao desenho do trabalho, entendido como o conteúdo e arranjo do conjunto de tarefas, atividades, responsabilidades e relacionamentos relativos ao trabalho. A forma como está organizado, as demandas que envolve, a latitude de autonomia oportunizada ao trabalhador, constituem algumas das dimensões estruturantes desse fenômeno que têm despertado interesse dada a capacidade de afetar o indivíduo e a organização. Buscando avançar na discussão do papel do desenho do trabalho e a relação estabelecida com diferentes construtos da área de comportamento organizacional, esta mesa articula três apresentações sobre essa temática. As duas primeiras discutem o impacto do desenho do trabalho para o indivíduo e para a equipe e, o último, aborda o papel ativo do trabalhador para moldar o seu próprio trabalho. Assim, em primeiro lugar, destaca-se a relação entre desenho do trabalho e desenvolvimento profissional, focalizando em dimensões como variedade de conhecimentos demandados, identidade com a tarefa, significado da tarefa e autonomia. Busca-se fazer uma reflexão sobre o quanto essas características do trabalho podem alavancar o desenvolvimento profissional do trabalhador. A segunda apresentação centra-se em dimensões do desenho do trabalho capazes de atuar como antecedentes de resultados do trabalho de equipes. As dimensões priorizadas são as relativas a atributos sociais como interação demandada ou interdependência entre trabalhadores, que podem contribuir com a construção de laços entre os membros, favorecer a capacidade de trabalho autônomo da equipe ou se constituir em barreiras de proteção contra estressores. Por fim, aborda-se a relação entre atributos do trabalhador e desenho do trabalho, questionando em que medida o indivíduo assume um papel ativo ao moldar e ajustar o seu, de acordo com as suas necessidades, habilidades e preferências. Discute-se o quanto o desenho do trabalho afeta essa ação do trabalhador, seja favorecendo-a ou desencorajando-a. Espera-se que esse conjunto de trabalhos, ao abordar diferentes aspectos do desenho do trabalho, favoreça as reflexões de como o desenho do trabalho se relaciona com diferentes variáveis do comportamento organizacional.

Apresentação 1***A influência do contexto sobre o desenvolvimento profissional e suas consequências para as pesquisas na área*****Autora:** Luciana Mourão, Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO)

Resumo: Os investimentos em ações voltadas ao desenvolvimento profissional têm crescido no cenário nacional e internacional. Na década de 1970, as despesas de formação por trabalhador alcançavam a média de cem dólares e no final do século XX a estimativa era de que as organizações estadunidenses gastavam algo em torno de 55 a 200 bilhões de dólares anualmente em treinamento da força de trabalho. No Brasil, o crescimento da verba destinada a essa finalidade também é notável, pois enquanto, em 2006, o Governo Federal destinou R\$18,6 milhões para a Escola Nacional da Administração Pública - Enap, em 2016, esse valor foi de R\$51,4 milhões, conforme divulgado pelo Portal da Transparência. O aumento no número de alunos de graduação e de pós-graduação também evidencia essa preocupação com o desenvolvimento profissional. Em 2003, existiam, ao todo, 4 milhões de matrículas em cursos de graduação e, em 2014, esse número superou os 7,8 milhões - um aumento de 96,5. Além disso, entre os anos de 2003 e 2014, o crescimento nas matrículas da pós-graduação stricto sensu foi de 312%. Esse aumento no investimento em ações que levam ao desenvolvimento profissional impulsiona



também a demanda por pesquisas científicas que permitam compreender melhor esse processo, pois os estudos sobre a temática ainda são escassos com poucos modelos que testam as variáveis antecedentes e consequentes de tal construto. Os estudos na área têm focalizado quase que exclusivamente as relações do desenvolvimento profissional com variáveis pessoais, tais como autoestima, autoeficácia, motivação, resiliência, satisfação no trabalho, identificação com a organização, comprometimento com a carreira. Mas em que medida o contexto pode influenciar nesse processo? Essa é a temática que nos propomos a discutir nessa apresentação, levantando em conta reflexões teóricas acerca da relação entre o desenho do trabalho (work design) e o desenvolvimento profissional. Assim, serão discutidas em que medida as características do trabalho, especificamente em termos de variedade de conhecimento necessário para realizar a tarefa, significado atribuído à tarefa, identidade com a tarefa, autonomia para realização da tarefa e feedback que a realização da tarefa fornece ao trabalhador podem relacionar-se com o seu desenvolvimento profissional. Essa discussão teórica está assentada em um conjunto de revisões de literatura sobre o tema, que permitem associar o desenho do trabalho com o desenvolvimento profissional das pessoas, a partir de modelos teóricos sobre aprendizagem no trabalho e aprendizagem experiencial, com reflexões que podem contribuir para o debate e as pesquisas da área.

Apresentação 2

A influência do desenho do trabalho sobre o funcionamento de equipes

Autora: Kátia Elizabeth Puente-Palacios, Universidade de Brasília

Resumo: O avanço do conhecimento sobre o funcionamento de equipes de trabalho tem sido alavancado pelo crescimento do número de estudos empíricos, especialmente nas últimas três décadas. Nesse percurso, o foco das pesquisas tem mudado de tal sorte que os trabalhos iniciais tinham como interesse central identificar os atributos dos indivíduos capazes de predizer, de melhor maneira, os resultados da equipe. Nos dias atuais, os desenhos das pesquisas englobam antecedentes individuais, grupais e contextuais buscando fazer predições mais robustas. Esse avanço tem trazido proposições diversas, mas o estudo do desenho do trabalho tem se tornado recorrente. Sob essa denominação estão englobados, por exemplo, a natureza da tarefa, as competências demandadas, o feedback recebido e requerido, a autonomia de trabalho, o apoio social, só para mencionar alguns. Desses, os que constituem foco de interesse para a discussão ora proposta constituem os atributos de natureza social do grupo. Especificamente focamos naqueles que por ter sido objeto de pesquisas empíricas revelam a sua participação como antecedentes dos resultados das equipes. Por exemplo, o papel do clima social da equipe ou ainda as crenças dos membros nos laços estabelecidos entre eles, têm mostrado importante papel preditivo. Esses achados, analisados à luz das teorias que focam nos atributos do trabalho, demonstram que equipes que possuem um histórico de trabalho feito em conjunto, conhecem a tarefa e que sabem quais as potencialidades e fragilidades dos membros da sua equipe, contam com um repertório psicológico que lhes permite trabalhar com mais autonomia, dispensando, pelo menos parcialmente, as orientações do líder (equipes de auto-gestão, por exemplo) ou os blindar contra possíveis elementos estressores vindos do cenário de trabalho interno ou externo. Desse modo, no caso do desempenho das equipes, o desenvolvimento de ambientes de trabalho socialmente consistentes e robustos constitui um atributo de central importância, tendo em vista que pode favorecer o trabalho autônomo e proteger a equipe contra resultados nocivos derivados do próprio trabalho. Portanto, os gestores organizacionais precisam reconhecer a importância de apoiar o desenvolvimento de relações sociais fortalecidas ao interior das equipes que comandam, pois desses vínculos derivam diversos resultados favoráveis. Contudo, é importante destacar que as relações sociais antes apontadas evoluem com o tempo e a realização do trabalho interdependente. Logo, oportunizar a experiência de trabalho compartilhado com resultados exitosos constitui estratégia para fortalecer as equipes e favorecer o seu desempenho.

Apresentação 3***A influência do indivíduo sobre o contexto: As relações entre engajamento e comportamentos de redesenho do trabalho*****Autora:** Juliana Barreiros Porto, Universidade de Brasília

Resumo: A história dos estudos em Psicologia Organizacional demonstra que inicialmente o foco foi em investigar os aspectos individuais e seus efeitos sobre o trabalhador, com pouca ênfase no contexto. Como um pêndulo, o movimento seguinte buscou compreender os efeitos do contexto sobre o indivíduo, deixando de lado as características individuais. Por fim, surge o movimento de síntese com a abordagem interacionista, em que se reconhece a importância da interação entre indivíduo e contexto para explicar os comportamentos, atitudes e afetos no trabalho, sendo essa explicação mais poderosa do que a dessas variáveis isoladamente. Entretanto, mesmo nos estudos interacionistas, pouco se avançou sobre a capacidade do indivíduo em modificar o seu contexto. Nessa perspectiva, o conceito de proatividade ganha relevância. A proatividade pode ser entendida como um conjunto de comportamentos que são iniciados pelo próprio indivíduo, com orientação para ações futuras que visam mudar e melhorar a situação atual e que são persistentes, não se deixando limitar pelas forças situacionais. Assim, pessoas proativas provocam mudanças no seu contexto ou descobrem e resolvem problemas. Dentre os comportamentos proativos destaca-se o job crafting, em que o trabalhador realiza mudanças na tarefa por iniciativa própria para adaptá-la às suas necessidades, habilidades e preferências, aproveitando oportunidades no ambiente de trabalho. Essas mudanças visam aumentar a congruência entre o trabalho e os anseios ou características do trabalhador. Essa compatibilidade, por sua vez, afeta positivamente indicadores como o engajamento no trabalho e reduz indicadores negativos como a intenção de rotatividade e estresse. Por outro lado, há indícios de que o engajamento também promove os comportamentos proativos, criando um círculo virtuoso. Algumas características da tarefa como a autonomia e outras características do contexto, como por exemplo o grau de hierarquia, podem promover ou inibir o job crafting e, por conseguinte, os efeitos positivos relatados. Assim, o objetivo desta apresentação é discutir as interrelações entre o desenho do trabalho, comportamentos proativos e o engajamento no trabalho.



Sessão 15 • Das 14:00h às 15h30min

Local: Sala 205

Formação profissional e inserção no mercado de trabalho: O que dizer sobre a saúde dos futuros profissionais?

Resumo: Diante dos contextos da formação profissional nas Instituições de Ensino Superior (IES's) do país, a presente mesa redonda tem o objetivo de discutir o sofrimento psíquico de estudantes universitários, assim como o papel de redes de apoio e estratégias acadêmicas frente à escolha profissional, às demandas e exigências da formação e os desafios do mercado de trabalho. Partindo da contextualização do sofrimento psíquico na contemporaneidade, a primeira exponente apontará o papel dos serviços escola de Psicologia como promotores de cuidado aos estudantes e às IES's diante de fatores de riscos, no sentido de colaborar com o enfrentamento do sofrimento e construção de fatores de proteção a partir de atividades que foquem na preparação desses universitários ao mercado de trabalho. Salienta, também, o desafio de capacitar estudantes de Psicologia que prestam serviços nessas instituições, no sentido de empoderá-los para lidar com realidades das quais os mesmos compartilham. Por sua vez, a segunda exponente discutirá as variáveis contextuais e individuais, relativas às escolhas realizadas antes e durante o curso, que afetam a auto eficácia do estudante de nível superior no momento de sua inserção no mercado de trabalho, salientando que o desenvolvimento deste futuro profissional dependerá também de algumas variáveis pessoais, como comportamentos e atitudes de engajamento, e busca de oportunidades de crescimento. Por fim, a terceira exponente discutirá como a escolha da profissão e as vivências institucionais podem afetar a saúde dos estudantes, ressaltando a importância do bem estar e dos vínculos positivos do universitário com a instituição de ensino, já que o bem estar pode ser tanto desenvolvido por habilidades e competências individuais do universitário, como também ser decorrente do processo de formação, a partir da identificação com esferas específicas da profissão, com descoberta de outras competências ou resignificação dos processos subjetivos acerca da carreira profissional, tendo como consequência o sentimento de absorção e energização dos alunos durante o exercício de suas atividades. Assim, espera-se que estas discussões possam colaborar com uma visada da prática em Psicologia Organizacional e do Trabalho em serviços escola nas IES's, que pode favorecer, inclusive, a formação de futuros profissionais para atuação nessa área.

Apresentação 1

Serviço Escola de Psicologia: Espaço de promoção de cuidado a universitários

Autora: Shirley Macêdo Vieira de Melo, Universidade Federal do Vale do São Francisco

Resumo: Na formação em serviços escola de Psicologia, que tem a dupla missão de atender às demandas da comunidade e ofertar serviços de qualidade contribuindo para a formação do graduando em Psicologia, um dos desafios enfrentados ultimamente é o aumento da demanda por usuários que são estudantes universitários de diversos cursos e instituições. Esses sujeitos, por se encontrarem em sofrimentos de várias ordens, não conseguem elaborar estratégias de enfrentamento, muitas vezes perdendo o sentido da vida diante das pressões contemporâneas. A cultura da alta performance, instalada nos anos 1990, levou ao esfacelamento da dimensão da solidariedade humana, à competitividade, à proliferação de relações perversas e à dificuldade do sujeito do sec. XXI em nomear seu sofrimento. Frente esta realidade, o objetivo do presente resumo é defender que serviços escola são promotores de cuidado a universitários, desde que implementem ações, junto aos próprios estudantes e suas instituições de ensino, no sentido de favorecer atividades de ensino e extensão que viabilizem condições psicológicas para a formação desses sujeitos, em sua maioria, adultos jovens. Diante de demandas que indiquem fatores de risco enfrentados por estudantes nos dias atuais como distância da família, adaptação à cidade e à vida acadêmica, vulnerabilidade social e psíquica, condições adversas de pressões contemporâneas para se manter estudando, ansiedade frente ao futuro ingresso no mercado de trabalho, dentre outros, um serviço escola deve

empregar esforços para ajudar os universitários diante do enfrentamento de seus sofrimentos, além de intervir junto ao corpo docente das instituições de ensino superior. Tais ações podem contribuir para elaboração de fatores de proteção em atividades como plantão psicológico, aconselhamento de carreira, diagnóstico institucional, orientação profissional e grupos interventivos. Ressalta-se, ainda, que, devido aos constantes entraves e desafios diante do sofrimento psíquico na contemporaneidade, dos transtornos mentais e, em alguns casos, da tentativa de suicídio de universitários, e tendo em vista o aumento das demandas dessa ordem em serviços escola de Psicologia, um desafio a se enfrentar é a capacitação dos estudantes de Psicologia que prestam atendimentos, já que os mesmos compartilham da mesma realidade social de outros universitários. Acredita-se que atividades sistemáticas de supervisão, atividades de promoção de cuidado, programas de capacitação com membros do CRP e profissionais capacitados em suicidologia, ajudariam para empoderar mais esses prestadores de serviços, o que contribuiria para ambientes acadêmicos mais efetivos com vistas a uma formação de futuros profissionais que adentrarão o mercado de trabalho.

Apresentação 2

Escolha profissional, trajetória acadêmica e inserção no mercado de trabalho

Autora: Verônica da Nova Quadro Côrtes, Universidade Federal da Bahia

Resumo: O objetivo do presente trabalho é discutir variáveis contextuais e individuais, relativas às escolhas realizadas antes e durante o curso, que afetam a auto eficácia do estudante universitário no momento de sua inserção no mercado de trabalho, que vem se tornando cada vez mais exigente no que tange às competências necessárias para se obter um emprego e permanecer nele. Aumentar a empregabilidade nos dias atuais, com um cenário socioeconômico imprevisível e altamente mutável, pressupõe o desenvolvimento de uma série de habilidades e atitudes que vão além do conhecimento técnico e teórico. A escolha profissional, a forma como o estudante vivencia a trajetória acadêmica, as decisões que toma ao longo do curso, as atividades nas quais ele se envolve, possuem um papel importante na construção da autoconfiança do indivíduo na transição para o mercado de trabalho. O desenvolvimento desse sujeito no decorrer do curso vai depender de uma série de variáveis. Algumas destas variáveis se referem ao contexto que irão encontrar. Porém, o desenvolvimento deste futuro profissional dependerá também de algumas variáveis pessoais, como comportamentos e atitudes de engajamento e busca de oportunidades de crescimento. Todos querem sair da universidade "preparados" para o mercado de trabalho, em condições de conseguir um emprego satisfatório em termos financeiros e de realização profissional, mas nem sempre é este o sentimento que se encontra em alunos concluintes. Muitos ainda se sentem inseguros para iniciar uma prática e atuar na profissão escolhida. A saída do contexto acadêmico para a prática profissional, após a conclusão do curso, muitas vezes é marcada por um sentimento de insegurança e falta de preparo. Esses sentimentos podem estar relacionados às escolhas que foram feitas pelo estudante no decorrer do curso. A entrada e a saída do ensino superior são momentos delicados na vida do sujeito, e estes, muitas vezes, não recebem suporte, como por exemplo, programas de acompanhamento e orientação profissional e de carreira, e programas de desenvolvimento de habilidades específicas para o mercado no qual pretende atuar. A compreensão destes processos pode auxiliar as instituições de ensino superior a implementar ações de apoio ao estudante desde sua entrada no curso até a conclusão, podendo inclusive criar programas de acompanhamento de egressos e proporcionar aos estudantes maior aproveitamento do curso e mais segurança ao sair dele.

**Apresentação 3*****Bem-estar e engajamento no trabalho como antecedentes da saúde ocupacional: Uma análise sob a perspectiva da escolha profissional*****Autora:** Haiana Maria de Carvalho Alves, Faculdade de Tecnologia e Ciências

Resumo: A saúde do trabalhador é tema relevante na psicologia organizacional e do trabalho (POT), pois abarca a interseção de diversos campos de saberes e atuação e, por esta razão, tem demandado maiores discussões sobre o assunto. Esta área tem sido compreendida como um processo e não como consequência do trabalho, pois envolve os estados laborativos, subjetivos e formativos dos trabalhadores. Isso tem acontecido em decorrência das complexas exigências do mercado de trabalho, o interesse pelo crescimento pessoal e a busca pela satisfação ocupacional que são resultantes das requisições sociais em torno da escolha da profissão. Os jovens têm se deparado cada vez mais cedo com essa demanda em torno da construção da carreira e do almejado sucesso profissional, podendo resultar na eleição prematura de um curso ou profissão. A escolha antecipada pode ser decorrente de diversos fatores, como exigência familiar, demandas sociais e culturais, e a falta de uma orientação profissional adequada. Tal conjuntura, associada às vivências acadêmicas, pode levar ao adoecimento destes sujeitos. Desta forma, é preciso repensar práticas sociais, familiares e institucionais nessa trajetória tão relevante na vida humana: a escolha da profissão. Na esfera da POT tem se levado em consideração esses processos da escolha profissional, do desenvolvimento acadêmico, da inserção no mercado de trabalho, do bem-estar e do engajamento no trabalho. O bem-estar no trabalho é considerado como um construto psicológico resultante de vínculos positivos com o trabalho e a organização, culminando no nível maior de engajamento no trabalho, compreendido como um construto motivacional positivo, caracterizado por vigor, dedicação e absorção, que implica sentimentos de realização que envolvem estado cognitivo positivo e que é persistente no tempo, apresentando natureza motivacional e social. Entende-se que um sujeito engajado, seja em seu processo formativo ou em seu trabalho, é aquele que entra em estado de fluxo, ficando, muitas vezes, totalmente imerso em suas atividades. É possível que o desenvolvimento desse bem-estar seja fruto de habilidades e competências individuais, mas pode ser também moderado pelo processo de formação, a partir da identificação com esferas específicas da profissão, da descoberta de outras competências ou resignificação dos processos subjetivos acerca da carreira profissional. Desta forma, o objetivo deste trabalho é discutir a relação entre a escolha profissional e a saúde ocupacional, levando em consideração o processo de formação acadêmica, as dinâmicas institucionais que entrecortam esse saber e o suporte social fornecido aos discentes numa esfera psicossocial.

Sessão 16 • Das 14:00h às 15h30min**Local:** Sala 206**Gestão de riscos psicossociais no trabalho: Da avaliação à prevenção**

Resumo: O mundo do trabalho vem se alterando rapidamente, novas exigências e incertezas atingem trabalhadores em diversos contextos, seja pelos rápidos avanços da tecnologia, seja pelos ciclos de crise econômica. Neste cenário, os riscos psicossociais no trabalho têm se tornado uma preocupação para governos, organizações, pesquisadores e sindicatos, demandando soluções que reduzam os impactos que atingem os trabalhadores. Para atender a estas demandas a área de gestão de riscos psicossociais no trabalho vem se configurando. A gestão de riscos psicossociais no trabalho envolve ações de diagnóstico, de intervenção e em um estágio mais consolidado de prevenção. E a integração destas diferentes atividades é necessária para uma gestão efetiva destes riscos. Esta mesa reúne três trabalhos com focos diferentes, mas que se complementam no objetivo de contribuir com as diferentes perspectivas e ações que compõem a gestão de riscos psicossociais no trabalho. O primeiro trabalho tem por objetivo discutir os conceitos subjacentes às estratégias de avaliação que podem ser utilizadas na gestão de riscos psicossociais no trabalho e as consequências de adoção de cada uma dessas estratégias. A discussão apresentada pretende auxiliar no desenvolvimento de uma postura preventiva no tratamento destes riscos. O segundo trabalho busca a partir dos conceitos de 'Princípios Éticos', 'Corrupção' e 'Responsabilidade Social Corporativa' demonstrar como tais conceitos quando postos em prática nas organizações contribuem para redução dos riscos psicossociais e promoção da saúde dos trabalhadores. O terceiro trabalho incorpora o conceito de fatores de proteção psicossocial na gestão dos riscos com o objetivo de construção de organizações saudáveis e produtivas. Este último trabalho retoma os aspectos positivos do trabalho como fatores a se estimular para promoção da dignidade humana. A integração dos três trabalhos possibilita a compreensão da extensão e complexidade da gestão de riscos psicossociais no trabalho e ao mesmo tempo procura delinear possibilidades de atuação e pesquisa mais amplas coordenadas.

Apresentação 1**Aspectos conceituais da avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho**

Autor: Carlos Manoel Lopes Rodrigues, Universidade Católica de Brasília; Cristiane Faiad, Universidade de Brasília

Resumo: Os riscos psicossociais no trabalho têm movimentado pesquisadores e profissionais nas últimas três décadas, principalmente pelas rápidas e profundas mudanças no mundo do trabalho. Neste contexto, a gestão dos riscos psicossociais se configurou como uma área de crescente interesse e investimento, principalmente com o aumento da incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho. A gestão de riscos psicossociais para gerar resultados positivos, pressupõem a adoção de estratégias eficazes de avaliação e identificação das situações críticas. Para tanto é necessário se delimitar e definir o foco desta avaliação, tarefa que não é simples dado os diferentes posicionamentos teóricos do campo, e a própria natureza dos riscos psicossociais. No intuito de contribuir com esta discussão, o objetivo deste estudo é analisar os conceitos de fatores de risco e de riscos psicossociais no trabalho e expor as possibilidades de avaliação a partir destas definições e suas implicações. Para tanto, é feita a diferenciação de fatores de risco e de riscos psicossociais, concebendo-se os fatores de risco como situações nas quais características do trabalho e do trabalhador interagem de forma dinâmica, interação esta que quando negativa repercute na forma de agravos à saúde do trabalhador. Já os riscos psicossociais compreendem estes agravos decorrentes da exposição aos fatores de risco, sem, no entanto, a configuração de uma relação linearmente causal entre fatores de risco e riscos. A partir desta diferenciação estratégias de avaliação com foco em fatores de risco ou em risco apresentam características diferentes. Por um lado, a avaliação centrada em fatores de risco requer a identificação das características e demandas do trabalho e da organização, bem como das características dos trabalhadores para lidar com as exigências as quais estão submetidos. Por outro, a avaliação de riscos psicossociais se baseia, em sua maioria, em instrumentos ou métodos de rastreamento de sintomas ou patologias relacionadas



ao trabalho. Ambas estratégias fornecem informações importantes para uma gestão de riscos psicossociais no trabalho, porém distintas. A adoção das duas estratégias em conjunto pode possibilitar uma gestão promotora de bem-estar e qualidade de vida, e não somente paliativa.

Apresentação 2

Princípios éticos, corrupção e responsabilidade social corporativa sob a perspectiva dos fatores de risco psicossocial no trabalho

Autora: Lília Aparecida Kanan, Universidade do Planalto Catarinense

Resumo: A defesa da ética organizacional repercute na imagem da organização e, por consequência, na opinião dos consumidores. Essa é uma das razões, dentre tantas, que motiva os gestores à compatibilizarem as pressões internas e externas por resultados. Pressões essas que podem fazer sucumbir a lisura, transparência e honestidade nos negócios e resultar em coalizões que se sustentam nas barganhas, falcatruas e atos de corrupção. Ou ainda, determinar relações de poder, onde os conflitos naturalizam a dominação de uns e repercutem a subordinação de outros, o que promove a insalubridade psicológica, torna as relações e o ambiente psicossocialmente tóxicos e favorece o adoecimento. O objetivo da apresentação é analisar os construtos 'Princípios Éticos', 'Corrupção' e 'Responsabilidade Social Corporativa' sob a perspectiva dos fatores de risco e de proteção psicossocial relacionados ao trabalho. Justifica tal intenção o reconhecimento da necessidade de incremento, no contexto organizacional, de princípios laborais éticos. A partir desse objetivo, advogamos que fatores de proteção psicossocial resultam do gerenciamento de valores responsavelmente éticos e orientadores da cultura organizacional decente, o que prenuncia possibilidades de projetar compromissos com a sustentabilidade social, política e econômica. Isso não significa preterir a produtividade; todavia, projetá-la a partir de valores sociais e humanos, da concretização das condições ideais de trabalho, da construção e defesa de contextos laborais incorruptíveis onde as pessoas se sintam bem e sejam saudáveis. De modo contrário, consideramos que os riscos psicossociais são ampliados à medida que as condutas das pessoas no contexto laboral sejam pautadas por valores antiéticos ou desumanos, o que torna a organização um lugar não saudável, alienante e desgastante da energia vital. A partir de extensa revisão de literatura defendemos que organizações saudáveis são construídas a partir da probidade, correção e integridade de sua inserção junto ao mercado e à sociedade, da autonomia, autenticidade e coerência - professados e praticados em seus princípios, valores e na ética que a edifica. Nessas organizações, a responsabilidade social se dá na medida em que se ampliam os níveis de consciência para os riscos psicossociais nas relações de trabalho. A sustentabilidade de uma organização requer que ela seja incorruptível, moralmente responsável, que priorize as pessoas e que oriente seus resultados para essa prioridade. As análises empreendidas sobre os construtos em tela contam com respaldo científico suficiente que possibilita amparar os pressupostos da responsabilidade social corporativa, a gestão de riscos psicossociais e a promoção da saúde e segurança no trabalho.

Apresentação 3

Dos fatores de risco aos fatores de proteção psicossocial: Construindo organizações saudáveis e produtivas

Autor: José Carlos Zanelli, Universidade Federal de Santa Catarina/Instituto Zanelli - Saúde e Produtividade

Resumo: A literatura internacional acumula vasta gama de informações sobre fatores psicossociais de risco. O mesmo não ocorre com os fatores de proteção psicossocial relacionados ao trabalho. Temos como objetivo, nesta apresentação, descrever as organizações de trabalho em suas possibilidades ou tendências às instâncias saudável e não saudável e suas consequências para a produtividade. Isso envolve promover a resiliência e o bem-estar, a efetivação de ações preventivas e cuidados com foco nas complexas interconexões de variáveis biológicas, psicológicas, sociais e culturais.

Representa autêntica valorização da vida e da qualidade de vida, no trabalho e fora dele. Fatores de risco, na compreensão que adotamos, antecedem os danos psicossociais associados ao trabalho, em oposição aos fatores que protegem, eliminam ou restringem consequências prejudiciais ou lesivas aos indivíduos, grupos, organizações e à própria sociedade. No conjunto, tais processos são apreendidos como fenômenos psicossociais negativos ou positivos. Englobam as condições de trabalho, é óbvio, mas também as condições gerais de saúde, de educação, de segurança ou, de modo sintético, de dignidade da existência humana. As organizações de trabalho constituem construções psicossociais, formais e informais, sedimentadas historicamente nas interações humanas, desde que têm origem e passam a estabelecer culturas. Como tal, desenvolvem características que lhes são peculiares, em contínuas relações de influência e contra-influências de seu entorno, desde o regional até o internacional. Dirigentes, gestores e líderes, na quase absoluta maioria das organizações, têm responsabilidades notórias pela condução dos processos, seja qual for o regime político ideológico vigente em seus contextos societários. Enquanto aos dirigidos, seguidores, liderados são atribuídas responsabilidades pela execução das atividades de trabalho, em que pese uma maior ou menor oportunidade de participação nos processos decisórios. Tensões, contradições e incongruências são inerentes a tais processos. Com base nessas premissas ou pressupostos, analisaremos os fenômenos psicossociais concernentes ao trabalho e os resultados que produzem. A capacidade de construir organizações resilientes, ao longo do tempo, fortalece estratégias de superação das adversidades - disso depende a produtividade responsável e saudável.



VIII CBPOT



Simpósios

Sessão 9 • Das 14h às 15h30min

Local: Sala 202

Avaliação de desempenho, assédio moral e sofrimento relacionado ao trabalho: Há saída?

Resumo:

Introdução- A Psicodinâmica destaca três premissas: a primeira se refere ao sujeito em busca de auto realização, destacando que todo indivíduo é habitado pelo desejo de realização que se inscreve na busca da identidade que o anima, que ele persegue e que o leva a querer oferecer sua contribuição à criação social ou à construção de uma obra comum ; a segunda indica a existência de um hiato entre o que é prescrito e o trabalho real. As subjetividades desenvolvidas no dia a dia são mobilizadas para dar conta dessa lacuna. Este fato mobiliza o sujeito e suscita seu investimento subjetivo na atividade de trabalho. A terceira premissa consiste no desejo de julgamento do outro, mais especificamente, trata do reconhecimento. O trabalho deve satisfazer os desejos dos trabalhadores e da organização, as regras de convívio e os objetivos de produção. Na clínica do trabalho, o trabalho nunca é neutro: ou ele colabora para a constituição da identidade, inclusão social ou contribui para o adoecimento do trabalhador. Objetivos do Simpósio - discutir o impacto que o trabalho causa na identidade, inclusão social e saúde física e psíquica dos trabalhadores de três organizações distintas, partindo da clínica psicodinâmica do trabalho. Composição - O Simpósio é composto por três trabalhos: o primeiro se intitula "Os TPTN- Transtornos pré e pós turno da noite nos trabalhadores atuantes em turnos de revezamento", de autoria de Kátia Macêdo e Anna Borges, e visou identificar os prejuízos causados na saúde dos trabalhadores de turnos de revezamento de uma empresa estatal de energia elétrica localizada na Região Centro-Oeste do Brasil, especificamente no turno noturno, já que ao inverter o padrão normal de sono, o ritmo biológico fica alterado, não sendo diferente de viver em sentido contrário ao funcionamento cronobiológico do organismo. A metodologia utilizada nesse estudo foi a abordagem da Clínica Psicodinâmica do Trabalho desenvolvida por Christophe Dejours. Os instrumentos utilizados foram: 12 entrevistas individuais, três encontros coletivos e um encontro de restituição para validação da pesquisa com duração aproximadamente de duas horas cada, totalizando oito horas de fala e escuta coletiva. Participaram do estudo 12 operadores de turnos de revezamento de uma estatal de energia elétrica da Região Centro-Oeste brasileira. Os resultados obtidos nos encontros coletivos e apontados pelo grupo de trabalhadores foram: irritabilidade, desânimo, alterações de humor, dores de cabeça e cansaço. Os achados apontam os impactos na saúde dos trabalhadores de turnos, quando estão na escala do turno noturno. O estudo identificou várias queixas impactando a saúde física, mental e social do grupo de operadores. Percebeu-se a necessidade de adotar medidas urgentes e individuais que requerem ajustes nas condições de repouso do trabalhador, inclusive ajuste no ambiente doméstico, tais como: hábitos regulares de sono, após o término da jornada do turno da noite, dormir em ambientes silenciosos e escuros, evitar a prática de exercícios físicos antes do início do sono, não abusar de café e outras bebidas que contenham cafeína, assim como outras drogas que possam interferir no sono. Ressalta-se que esses trabalhadores necessitam da colaboração dos familiares para que possam ter um horário de descanso apropriado. Sugere-se a continuidade do espaço coletivo de discussão para que os trabalhadores elaborem estratégias individuais e coletivas que contribuam para minimizar os prejuízos causados pela organização temporal do trabalho em turnos, nas diferentes dimensões da vida do trabalhador. Sugere-se ainda a implementação de medidas no âmbito organizacional, para promover encontros coletivos informativos com o grupo de trabalhadores que abordem temas pertinentes à higiene do sono. O segundo trabalho intitulado "A avaliação de desempenho dos técnicos nas instituições de ensino superior federal e o sofrimento decorrente dela" , de autoria de Lila de Carvalho Ramos. O setor público tem sofrido esse processo, pois possuem como missão a prestação e o gerenciamento de serviços à sociedade. Portanto, torna-se eficaz implantar um processo de modernização das gestões organizacionais públicas. Há necessidade de entender diferenças entre a iniciativa privada versus setor público. No setor público os gestores pautam por normas mais rígidas do que no setor privado, pois no setor público há a obrigatoriedade de se fazer somente o que a

lei permita, enquanto no setor privado faz-se tudo o que a lei não proíba. Desse modo, na década de 1990 houve um reordenamento da política de gestão de pessoas no serviço público federal, o qual atingiu vários direitos conquistados pelo funcionalismo público em vários aspectos: terceirização da força de trabalho, adoção da avaliação quantitativa de desempenho, ampliação do tempo estágio probatório de dois anos para três anos, estimulação a competição entre trabalhadores, entre outros. Enfim, a cultura do gerencialismo esvaziou conteúdos reflexivos e criativos do trabalho, enquadrando processos e dinâmicas institucionais, as quais reforçam o controle de qualidade e produtividade a serem alcançadas. Portanto, a avaliação de desempenho, mediante, a dinâmica exposta, tornou-se ferramenta de assédio moral? Este estudo tem por objetivo analisar a avaliação de desempenho como ferramenta de assédio moral. A pesquisa deu-se na abordagem dejouriana, com seis participantes numa instituição federal de ensino superior. O resultado apresentou: os trabalhadores estão com preparação superior à exigida pelo cargo que ocupam; há sobrecarga de trabalho; existe um processo de dificuldade nas relações socioprofissionais entre pares, docentes, gestores; há adoecimento físico, mental; a avaliação de desempenho aparece como opressão e assédio moral em alguns espaços laborais; há falta de trabalhador; instituição burocrática. Há necessidade de modificar a burocracia, pois esta não consegue suprir as demandas das relações laborais. Criar espaço de discussão para gestores e trabalhadores. Houve estratégias de enfrentamento, oportunizando o prazer de trabalhar apesar das vivências de sofrimento. Destarte, conclui-se que a abordagem foi bastante eficaz na elaboração da pesquisa. Lutar contra opressão, assédio moral nas relações laborais trata-se de uma luta coletiva, ou seja, de todos. A organização do trabalho adoce fisicamente, emocionalmente e psiquicamente. Não basta modificar leis trabalhistas para beneficiar o capital. É necessário salientar que as modificações são efetivas quando há a participação dos trabalhadores no coletivo. O terceiro trabalho, intitulado "Odeio ela como odeio o capeta": o assédio moral nas relações sócio profissionais", De autoria de Simone Mesquita. O assédio moral no trabalho são atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações sócio profissionais. Este estudo teve por objetivo identificar atos de assédio moral nas relações sócio profissionais em um Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) 192, em funcionamento na Região Centro Oeste do Brasil. Foram realizadas 38 entrevistas individuais com diversas categorias de trabalhadores (médicos, enfermeiras, técnicos em enfermagem). A abordagem teórica foi a Psicodinâmica do Trabalho que pressupõe o trabalho como fonte de prazer e sofrimento, de saúde e adoecimento e constituinte da identidade do trabalhador. As falas foram gravadas, posteriormente transcritas e analisadas por pesquisadoras com base na técnica de análise clínica do trabalho preconizada por Dejours. Os resultados indicam duas formas típicas de assédio moral no trabalho: a) discriminação pela raça/cor, b) injustiça na distribuição das tarefas. A assediada, uma técnica em enfermagem afro-descendente, relatou experiências discriminatórias por parte de sua chefia imediata, uma enfermeira, que lhe proferiu palavras agressivas e desrespeitosas ("carvãozinho, "neguinha"), por várias vezes, na presença de outros trabalhadores do SAMU 192. Enquanto ela fazia muitos atendimentos (entre oito e dez) seus colegas e pares do mesmo plantão não realizavam nenhum. A assediada e a assediadora continuam a trabalhar juntas. Como reação ao sofrimento dessa situação, a vítima adota como estratégia de defesa individual a "evitação experiencial". A mesma evita estar na presença da assediadora nas instalações da base onde cumpre seus plantões; evita conversar, olhar e sair juntas em ocorrências, ignora pedidos de ajuda pela assediadora nas atividades de trabalho. As situações de discriminação e injustiça vivenciadas pelos trabalhadores favorecem: a destruição de laços de confiança e respeito entre gestores, colegas e pares; o abalar da dignidade, identidade e auto estima da vítima; alterações de seus valores; desordens emocionais; danos mentais; a perda da qualidade de vida e trabalho; a desmotivação e insatisfação com o trabalho. A assediada experienciou diversos sentimentos desagradáveis: raiva, mágoa, irritação, nervosismo, tristeza. Os trabalhadores vítimas de sucessivos atos de assédio moral ficam vulneráveis à perturbações de ordem psíquica como transtornos de ansiedade, estresse pós-traumático, obsessivo compulsivo, ansiedade generalizada, depressivo, alimentar dentre outras. Esse achado indica a necessidade da gestão do trabalho promover valores e comportamentos morais que respeitem às pessoas, seus limites e suas diferenças. Conclui-se que as formas de assédio moral no trabalho (discriminação e injustiça) associadas à cor/raça, infelizmente, ainda são vivenciadas por trabalhadores no Brasil. Possivelmente, teria havido resultados mais amplos se outros trabalhadores voluntariamente se dispusessem a falar sobre o tema, o que não ocorreu. Para estudos futuros, sugere-se ampliar a pesquisa a outros SAMUs do Brasil, junto a um grupo maior



de profissionais, para uma leitura mais ampla sobre atos de assédio moral nas relações de trabalho. Espera-se promover uma discussão crítica acerca dos impactos que a nova gestão organizacional vem promovendo na saúde física, psíquica, nas relações sociais e familiares dos trabalhadores, enfatizando o caráter de libertação e emancipação dos trabalhadores.

Apresentação 1

Os TPTN- Transtornos pré e pós turno da noite nos trabalhadores atuantes em turnos de revezamento

Autoras: Anna Flávia Borges, Furnas; Kátia Barbosa Macêdo, PUC -GO

Resumo:

Objetivo: Identificar os prejuízos causados na saúde dos trabalhadores de turnos de revezamento de uma empresa estatal de energia elétrica localizada na Região Centro-Oeste do Brasil, especificamente no turno noturno, já que ao inverter o padrão normal de sono, o ritmo biológico fica alterado, não sendo diferente de viver em sentido contrário ao funcionamento cronobiológico do organismo. Método: A metodologia utilizada nesse estudo foi a abordagem da Clínica Psicodinâmica do Trabalho desenvolvida por Christophe Dejours. Os instrumentos utilizados foram: 12 entrevistas individuais, três encontros coletivos e um encontro de restituição para validação da pesquisa com duração aproximadamente de duas horas cada, totalizando oito horas de fala e escuta coletiva. Participaram do estudo 12 operadores de turnos de revezamento de uma estatal de energia elétrica da Região Centro-Oeste brasileira. Resultados: Os resultados obtidos nos encontros coletivos e apontados pelo grupo de trabalhadores foram: irritabilidade, desânimo, alterações de humor, dores de cabeça e cansaço. Discussão: Os achados apontam os impactos na saúde dos trabalhadores de turnos, quando estão na escala do turno noturno. O estudo identificou várias queixas impactando a saúde física, mental e social do grupo de operadores. Conclusão: Percebeu-se a necessidade de adotar medidas urgentes e individuais que requerem ajustes nas condições de repouso do trabalhador, inclusive ajuste no ambiente doméstico, tais como: hábitos regulares de sono, após o término da jornada do turno da noite, dormir em ambientes silenciosos e escuros, evitar a prática de exercícios físicos antes do início do sono, não abusar de café e outras bebidas que contenham cafeína, assim como outras drogas que possam interferir no sono. Ressalta-se que esses trabalhadores necessitam da colaboração dos familiares para que possam ter um horário de descanso apropriado. Sugere-se a continuidade do espaço coletivo de discussão para que os trabalhadores elaborem estratégias individuais e coletivas que contribuam para minimizar os prejuízos causados pela organização temporal do trabalho em turnos, nas diferentes dimensões da vida do trabalhador. Sugere-se ainda a implementação de medidas no âmbito organizacional, para promover encontros coletivos informativos com o grupo de trabalhadores que abordem temas pertinentes à higiene do sono.

Apresentação 2

A avaliação de desempenho dos técnicos nas instituições de ensino superior federal e o sofrimento decorrente dela

Autora: Lila de Carvalho Ramos, UFG

Resumo: O trabalho, a organização do trabalho é tema de vários estudos na atualidade. Tem-se pesquisado bastante, devido à consequência do processo neoliberal no mercado de trabalho, da flexibilização das relações profissionais, das sobrecargas de atividades laborais, da opressão no trabalho, da banalização do trabalho. Também, o avanço da tecnologia, já crescente desde o século XVIII com a Revolução Industrial, trouxe, hoje, expressivas transformações no mundo do trabalho, decorrentes da complexidade do contexto laboral contemporâneo. Assim, o setor público tem sofrido esse processo, pois possuem como missão a prestação e o gerenciamento de serviços à sociedade. Portanto, torna-se eficaz implantar um processo de modernização das gestões organizacionais públicas. Há necessidade de entender diferenças entre a iniciativa privada versus setor

público. No setor público os gestores pautam por normas mais rígidas do que no setor privado, pois no setor público há a obrigatoriedade de se fazer somente o que a lei permita, enquanto no setor privado faz-se tudo o que a lei não proíba. Desse modo, na década de 1990 houve um reordenamento da política de gestão de pessoas no serviço público federal, o qual atingiu vários direitos conquistados pelo funcionalismo público em vários aspectos: terceirização da força de trabalho, adoção da avaliação quantitativa de desempenho, ampliação do tempo estágio probatório de dois anos para três anos, estimulação a competição entre trabalhadores, entre outros. Enfim, a cultura do gerencialismo esvaziou conteúdos reflexivos e criativos do trabalho, enquadrando processos e dinâmicas institucionais, as quais reforçam o controle de qualidade e produtividade a serem alcançadas. Portanto, a avaliação de desempenho, mediante, a dinâmica exposta, tornou-se ferramenta de assédio moral? Este estudo tem por objetivo analisar a avaliação de desempenho como ferramenta de assédio moral. A pesquisa deu-se na abordagem dejouriana, com seis participantes numa instituição federal de ensino superior. O resultado apresentou: os trabalhadores estão com preparação superior à exigida pelo cargo que ocupam; há sobrecarga de trabalho; existe um processo de dificuldade nas relações socioprofissionais entre pares, docentes, gestores; há adoecimento físico, mental; a avaliação de desempenho aparece como opressão e assédio moral em alguns espaços laborais; há falta de trabalhador; instituição burocrática. Há necessidade de modificar a burocracia, pois esta não consegue suprir as demandas das relações laborais. Criar espaço de discussão para gestores e trabalhadores. Houve estratégias de enfrentamento, oportunizando o prazer de trabalhar apesar das vivências de sofrimento. Destarte, conclui-se que a abordagem foi bastante eficaz na elaboração

Apresentação 3

"Odeio ela como odeio o capeta": O assédio moral nas relações sócio profissionais

Autoras: Simone Maria Moura Mesquita, UEG; Katia Barbosa Macedo, PUC -GO

Resumo: O assédio moral no trabalho são atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações sócio profissionais. Este estudo teve por objetivo identificar atos de assédio moral nas relações sócio profissionais em um Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) 192, em funcionamento na Região Centro Oeste do Brasil. Foram realizadas 38 entrevistas individuais com diversas categorias de trabalhadores (médicos, enfermeiras, técnicos em enfermagem). A abordagem teórica foi a Psicodinâmica do Trabalho que pressupõe o trabalho como fonte de prazer e sofrimento, de saúde e adoecimento e constituinte da identidade do trabalhador. As falas foram gravadas, posteriormente transcritas e analisadas por pesquisadoras com base na técnica de análise clínica do trabalho preconizada por Dejours. Os resultados indicam duas formas típicas de assédio moral no trabalho: a) discriminação pela raça/cor, b) injustiça na distribuição das tarefas. A assediada, uma técnica em enfermagem afro-descendente, relatou experiências discriminatórias por parte de sua chefia imediata, uma enfermeira, que lhe proferiu palavras agressivas e desrespeitosas ("carvãozinho", "neguinha"), por várias vezes, na presença de outros trabalhadores do SAMU 192. Além disso, foi vítima de injustiça na distribuição de tarefas. Enquanto ela fazia muitos atendimentos (entre oito e dez) seus colegas e pares do mesmo plantão não realizavam nenhum. A assediada e a assediadora continuam a trabalhar juntas. Como reação ao sofrimento dessa situação, a vítima adota como estratégia de defesa individual a "evitação experiencial". A mesma evita estar na presença da assediadora nas instalações da base onde cumpre seus plantões; evita conversar, olhar e sair juntas em ocorrências, ignora pedidos de ajuda pela assediadora nas atividades de trabalho. As situações de discriminação e injustiça vivenciadas pelos trabalhadores favorecem: a destruição de laços de confiança e respeito entre gestores, colegas e pares; o abalar da dignidade, identidade e auto estima da vítima; alterações de seus valores; desordens emocionais; danos mentais; a perda da qualidade de vida e trabalho; a desmotivação e insatisfação com o trabalho. A assediada experienciou diversos sentimentos desagradáveis: raiva, mágoa, irritação, nervosismo, tristeza. Os trabalhadores vítimas de sucessivos atos de assédio moral ficam vulneráveis à perturbações de ordem psíquica como transtornos de ansiedade, estresse pós-traumático, obsessivo compulsivo, ansiedade generalizada, depressivo, alimentar dentre outras. Esse



VIII CBPOT

Simpósios

achado indica a necessidade da gestão do trabalho promover valores e comportamentos morais que respeitem às pessoas, seus limites e suas diferenças.

Sessão 10 • Das 14h às 15h30min**Local:** Sala 203***Pesquisas contemporâneas em Psicologia do Trabalho e das Organizações***

Resumo: Alinhavadas desde o final do século XIX às crescentes demandas das organizações, as contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho para os campos da saúde e da gestão parecem ter se misturado em grande parte, permanecendo concentrados em duas frentes: a primeira, na linha conhecida como saúde ocupacional, que entende a saúde como condição de trabalho e o bem-estar como um recurso para a produtividade; a segunda, em torno da chamada área de Recursos Humanos, reconfigurada com outras nomenclaturas, como gestão de pessoas, de talentos, de potencial, mas gravitando em torno da mesma ideia de otimização das práticas de gerenciamento da força de trabalho humana nas organizações. Nessas concepções, resta bastante clara a preocupação prioritária com a funcionalidade, os resultados e a eficiência organizacional, sendo muitas vezes constatada a reduzida dimensão crítica. É nítido também o fato de que as ações aglutinadas sob tais perspectivas têm se dedicado, majoritariamente, a responder às inúmeras e crescentes demandas das organizações privadas (e, posteriormente das públicas também), ansiando por garantir níveis crescentes da excelência. Curiosamente, tais considerações aplicam-se inclusive - e em alguns casos principalmente - ao campo da saúde pública, pretensamente menos pressionada pela lógica de obtenção de resultados, alcance de metas e definição de indicadores (MALIK, 1998). Estamos nos referindo, portanto, às linhas discursivas que pretendem garantir cientificidade às práticas organizacionais, as quais recorrem cotidianamente às contribuições oriundas do espaço fronteiro entre a Psicologia e a Administração (nomeado como Recursos Humanos) para consolidar modelos de gestão da força de trabalho. A contemporaneidade, entretanto, vem permitindo a emersão de novos anseios e reconstruindo demandas de outra ordem de complexidade, expondo, pelos recorrentes insucessos que obtém, o quanto é insuficiente simplesmente reproduzir o que sempre foi feito, não somente no campo da saúde, mas também para a gestão. Isso porque os acidentes, falhas, insucessos e fracassos de vários projetos teimam em assinalar a importância de incorporar novas dimensões aos estudos sobre o trabalho humano, sob pena de manter limitado o conhecimento sobre o tema. Sobreposição de atribuições entre diferentes agentes e atores sociais, aumento da pressão da sociedade pelo controle dos serviços públicos, crescimento generalizado dos custos de saúde, revisão da participação de mais amplos segmentos na construção de políticas públicas são apenas alguns dos vetores que ajudam a compor esse cenário que convoca os estudos sobre o trabalho humano a uma contínua revisão, ganhando delineamentos próprios, conforme o tempo e o espaço onde se instalam. Em que pesem as diferenças específicas desses contextos locais, têm sido possível perceber, de modo geral, que a pressão exercida sobre os governantes para regulamentar os contratos de trabalho (ou desregulamentar, como é o caso brasileiro atual) acaba por desdobrar-se sobre os múltiplos atores envolvidos, convocando a novos arranjos e modos de fazer, pensar e ser. A Psicologia do Trabalho e das Organizações (PTO), agitada pelos embates externos e internos ao seu próprio campo, passa a assumir o enfrentamento com as questões mais críticas do ponto de vista político e social, abrangendo desde a área da saúde do trabalhador até os processos de reformulação da legislação trabalhista, passando pelo estudo sobre o trabalho de grupos socialmente vulneráveis. Defende-se assim a noção de que é urgente buscar alternativas que extrapolem as configurações historicamente construídas e reproduzidas pela área, que o senso comum muitas vezes reduz ao "Departamento de RH" das empresas, mas que atinge alcance muito maior. Dentre algumas possibilidades, optamos por focalizar aqui as possíveis contribuições efetuadas por pesquisadores vinculados à UFMG e à PUC Minas, que dizem respeito aos olhares lançados pela Psicologia do Trabalho e das Organizações. Temos assim, portanto, nesse Simpósio, a aglutinação de três estudos, sendo dois deles parte dos estudos de pós-doutoramento (no momento, em fase de execução) e um deles uma pesquisa em etapa conclusiva. O primeiro relato é do projeto de pós-doutoramento do Professor Carlos Eduardo Carrusca Vieira, sob a orientação do Professor José Newton Garcia de Araújo, onde é discutida a proposta intitulada pelo Governo Federal como Reforma Trabalhista. O título da investigação é "Fundamentos Sociopolíticos e Ideológicos da 'Reforma Trabalhista' e suas repercussões sobre a classe-que-vive-do-trabalho" e a proposta configura-se em torno de uma questão essencial para ser analisada pela área da



Psicologia do Trabalho e das Organizações, uma vez que afeta profundamente todos os paradigmas sobre os quais se sustentam boa parte (senão todos) pressupostos até então pensados para as situações de trabalho amparadas por contrato formal no Brasil. Como fundamentação teórico-metodológica, apoia-se nos pressupostos das Abordagens Clínicas do Trabalho, com especial atenção para a Psicossociologia, a Ergologia e a Clínica da Atividade. Na sequência a Professora Mara Marçal Sales e o Psicólogo João Gabriel Sá e Silva apresentam os resultados de sua pesquisa sobre os modos de vida e trabalho de um grupo de hippies na cidade de Belo Horizonte, promovendo uma reflexão sobre a centralidade do trabalho para esses sujeitos, supostamente considerados como a antítese da noção de contemporaneidade. A investigação, intitulada "Vida e trampo de maluco: um estudo exploratório sobre os hippies na cena de Belo Horizonte", adota os referenciais da chamada Psicologia Social do Trabalho, como Georges Politzer, Leni Sato, Vanessa Barros e Carmen Grisci, mas ampliando o debate entre autores de campos próximos, como Ricardo Antunes (Sociologia do Trabalho). As estratégias qualitativas são privilegiadas no que diz respeito à metodologia adotada pela proposta, mostrando-se adequada e convergente com o referencial adotado. Finalmente, os Professores João César de Freitas Fonseca e José Newton Garcia Araújo (orientador) apresentam os resultados preliminares de sua investigação realizada em uma unidade de mineração no norte do país, pesquisa que também se apresenta como parte do projeto de pós-doutorado do primeiro autor, sob orientação do segundo. Sob o título "Análise da Atividade no Programa de Operadores de Alto Desempenho (POAD)", o projeto tem por objetivo principal investigar as possibilidades de desenvolvimento de competências profissionais de trabalhadores em uma unidade de mineração localizada no interior do estado do Pará, onde a adoção do chamado "sistema truckless" implica em mudança profunda na forma de organização do trabalho, com uso intenso de tecnologia de ponta e intensificação da produção em curto prazo. A pesquisa está fundamentada na Clínica da Atividade, mas propõe-se a fazer uma interface com outras áreas do conhecimento, como a Medicina do Trabalho (para estudar questões relacionadas à fadiga) e a Educação Tecnológica (para analisar o processo de aprendizagem dos trabalhadores frente às inovações apresentadas).

Apresentação 1

Fundamentos sociopolíticos e ideológicos da "Reforma Trabalhista" e suas repercussões sobre a classe-que-vive-do-trabalho

Autores: Carlos Eduardo Carrusca Vieira e José Newton Garcia de Araújo, PUC-Minas

Resumo: O presente trabalho sintetiza proposta de investigação a ser desenvolvida em programa de pós-doutorado, que visa, em síntese, à análise dos fundamentos sociopolíticos e ideológicos das alterações da legislação trabalhista, constantes da Lei no 13.467 de 13/07/2017, sancionada pelo presidente Michel Temer. Propomos um estudo de caráter qualitativo, a ser realizado mediante emprego de pesquisa documental e bibliográfica. A crise do capitalismo, sinalizada desde o início dos anos 70, impulsionou uma série de mudanças no mundo do trabalho, presenciadas pelos países de capitalismo avançado na década de 80 e pelos países periféricos a partir da década de 90 (Antunes, 2000; Antunes & Pochmann, 2007; Leite, 1994. Em uma aproximação da lógica neoliberal e da reestruturação produtiva, a Lei no 13.467 de 13 de julho de 2017, sancionada pelo presidente Michel Temer - e que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), "a fim de adequar a legislação as novas relações de trabalho" (grifo nosso), poderá, a nosso ver, impactar sensivelmente as relações de trabalho e a subjetividade dos trabalhadores. Por essa razão, pretendemos, inicialmente, analisar os fundamentos sociopolíticos e ideológicos que serviram como matriz das alterações da legislação trabalhista constantes da Lei no 13.467 de 13 de julho de 2017. Além disso, pretende-se contextualizar e historicizar o surgimento e a consolidação dos direitos trabalhistas, em suas diferentes fases, e as alterações efetuadas pela Reforma Trabalhista, analisando as estratégias político-discursivas utilizadas na justificativa da proposta e no texto sancionado. A nova legislação trabalhista, em especial, implica mudanças importantes e profundas, cujos impactos precisariam ter sido estudados e debatidos de forma cuidadosa com a sociedade, antes da apresentação ao plenário. O campo científico possui suas regras de funcionamento e tem uma autonomia ao menos relativa em relação ao mundo social, evidenciada quando capaz de refratar as pressões ou demandas externas, retraduzindo-as

sob sua lógica específica. Essa autonomia é importante para o desenvolvimento do campo científico e para a realização de descobertas, uma vez, que, se esse campo estiver subjugado ou colado aos interesses externos, dificilmente será possível propor uma extrapolação das explicações mais vulgares dadas aos fenômenos e problemas que abordam (Bourdieu, 2004). Contudo, acreditar que a atividade de produção científica consista numa renúncia ao envolvimento do pesquisador e a interesses diversos, implicaria pressupor a figura de um cientista absolutamente "desinteressado", como se fosse possível pensar em fazer ciência "sem finalidade" (Bourdieu, 2004).

Apresentação 2

Vida e trampo de maluco: Um estudo exploratório sobre os hippies na cena de Belo Horizonte

Autores: Mara Marçal Sales e João Gabriel Sá e Silva, PUC-Minas

Resumo: A pesquisa aqui apresentada nasceu a partir da constatação da existência de diferentes movimentos que pressionam o poder público da capital mineira com pautas relacionadas à utilização do espaço da cidade. Dentre estas iniciativas, destaca-se a ação de artesãos nômades que se autodenominam como malucos de estrada. Trata-se de um grupo social que reivindica o direito de permanecer nas vias da cidade, notadamente em seu hipercentro. A pesquisa realizada mostra que os jovens constituem uma parcela expressiva dentre os chamados malucos. O objetivo geral que norteou a realização da investigação buscou caracterizar os modos de vida e trabalho deste segmento, bem como os sentidos atribuídos à atividade nas ruas. O estudo, que fez uso de uma metodologia qualitativa, foi baseado na realização de quatorze entrevistas semi-estruturadas. O material obtido em campo foi submetido à análise de conteúdo. Os resultados apontam que eles adotam um modelo de vida *sui generis*, ostentando sinais diacríticos que - embora não sejam exclusivos deste seguimento social - em seu conjunto conferem aos integrantes uma identidade que, a uma primeira vista, é tipicamente associada ao movimento hippie. Eles mantêm a prática do deslocamento constante, sem compromissos ou amarras perenes. Sua subsistência é garantida pela confecção e comercialização de produtos que não apenas são artesanais, mas, especialmente, carregam uma marca muito específica e já longeva. São imagens de gnomos, pulseiras trançadas, toucas de crochê, roupas de batik, dentre outros itens talhados em conformidade com padrões lançados nos idos anos da contracultura. Apesar desta associação que, à primeira vista, parece imediata com o movimento hippie e a contracultura, os entrevistados rechaçam qualquer vinculação a estes campos. Eles relatam terem forjado um modo "maluco" de existir, sem consonância com as experiências dos jovens das décadas precedentes. Esta forma de viver e trabalhar representa um contraste muito incisivo com as expectativas e práticas que caracterizam a atual configuração social. Em especial, os entrevistados apontam não ter interesse em se inserir no mercado de trabalho convencional, marcado pelo uso intensivo da tecnologia e por exigências crescentes de qualificação e produtividade. Eles pautam sua existência por uma geração de renda diminuta e endereçada tão somente à subsistência. O trabalho realizado é associado a um estilo de vida maior, que preza a liberdade, a fruição do momento vivido e os laços comunitários. Este trabalho ocupa um lugar de centralidade na construção das subjetividades destes sujeitos, não obstante estar em desacordo com cânones contemporâneos.

Apresentação 3

Autores: João César de Freitas Fonseca, Universidade Federal de Minas Gerais; José Newton Garcia de Araújo, PUC-Minas

Resumo: O presente projeto tem por objetivo investigar as possibilidades de desenvolvimento de competências profissionais dos Operadores de Alto Desempenho no setor de mineração no norte do Brasil, através da utilização dos preceitos da Clínica da Atividade. Para tanto, se buscará: identificar e investigar as variáveis psicossociais que mais diretamente afetam o trabalho dos operadores do sistema truckless; desenvolver o intercâmbio de saberes entre trabalhadores, pesquisadores e gestores, de forma a permitir o desenvolvimento do gênero profissional entre os sujeitos inseridos na atividade



investigada. Especificamente no caso da adoção do sistema truckless, percebe-se exatamente a pertinência dessa parceria, onde o conhecimento acadêmico é chamado a contribuir para a melhor compreensão de novos sistemas de produção, nesse caso no segmento da mineração. Um dos setores cujos resultados mais diretamente afetam a economia brasileira, em 2017, o setor mineral representou 21% de todas as vendas do País no mercado externo, sendo boa parte desse resultado creditada ao minério de ferro, cujas exportações corresponderam a 44% de todo o comércio exterior do setor mineral. O foco é nas relações psicossociais (entre os próprios trabalhadores, com a gestão, com os familiares) e não nas condições de trabalho (embora essas sejam levadas em conta). Outro aspecto a se destacar é que existe sempre uma distância entre o trabalho prescrito e sua efetiva realização. Diante desse quadro teórico, destacamos que esta pesquisa trata-se de uma inovação conceitual e tecnológica, na medida em que prioriza a perspectiva dos operadores, tanto sobre sua qualidade de vida (saúde) quanto sobre sua produtividade (trabalho). Envolve a dimensão participativa do trabalhador e reconhecimento dos seus saberes e a dimensão coletiva da atividade (o foco é no psicossocial, não nas diferenças individuais). Assume a noção de pesquisa-ação, uma vez que a intervenção não é feita depois, mas durante a realização da pesquisa. Os principais instrumentos utilizados para a coleta de informações são: entrevistas semiestruturadas; auto-confrontação direta e cruzada e Instrução ao Sósia. Espera-se como resultados: melhoria da qualidade de vida dos Operadores do Sistema truckless; aumento da produtividade dos Operadores através do fortalecimento dos grupos (gênero profissional); desenvolvimento de uma tecnologia de formação de competências no sistema truckless; redução de acidentes de trabalho; rede de proteção à saúde do trabalhador através da dimensão coletiva; inovação tecnológica no sistema de gestão; e produção técnico-científica relatando a experiência, como publicação de livros e artigos científicos

Sessão 11 • Das 14h às 15h30min**Local:** Sala 207**Contribuições de pesquisa ao setor público**

Resumo: O setor público tem vivenciado mudanças de diferentes naturezas, como: éticas e estratégicas, pondo em tela questionamentos acerca das razões de existência das instituições e a relevância de seus serviços; de disponibilidade de recursos econômicos, problematizando a viabilidade da gestão, a extensão dos serviços prestados e exigindo inovações poupadoras de recursos; de formas de contratação do trabalho, com o crescimento da adoção de táticas de terceirização e implantações de alternativas como a EBSEH (Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares); mudança na valorização do servidor distinguindo direito de aposentadoria dos antigos e novos servidores; das expectativas e cobranças por parte dos usuários, cada vez mais cômicos de seus direitos como cidadão e mais questionadores; e, modernizações administrativas e tecnológicas, como a introdução de novas formas de comunicação, de outras tecnologias, novas racionalidades burocrática-administrativas, entre outros aspectos. Tudo isto tem impactado sobre as relações de trabalho de modo que provavelmente tem reconstruído e ressignificado as formas de cada servidor vivenciar seu trabalho, bem como o papel do trabalho nas instituições em sua vida. Em outras palavras, entendemos que surgem novas subjetividades, que se tornam concretas nas ações dos servidores no contexto do serviço público. Temos assistido ações dos servidores nas universidades antecipando sua opção pela aposentadoria que já se espelha em crescimento da perda de quadros qualificados, dispensas do regime de dedicação exclusiva, problemas com absenteísmo e afastamento em hospitais universitários, problemas de adaptação de novos servidores, crescimento do afastamento por adoecimento psiquiátricos/psíquicos, dificuldades em atrair quadro em alguns segmentos, etc. Esses problemas e ações revelam mudanças de prioridade dos servidores e cidadãos? Já são as primeiras consequências da intensificação das mudanças referidas? Indagações como essas soam cada vez mais alto e incomodam aqueles que querem ampliar a efetividade do setor público. A psicologia tem, por sua vez, avançado na compreensão da relação do homem com o seu trabalho; relação essa estruturante na vida das pessoas e da sociedade, especialmente sob o sistema capitalista. A psicologia tem também focalizado diversos campos do mercado de trabalho e diferentes ramos da economia. E de uma maneira geral posiciona o setor público como um dentre vários. Queremos, então, colocá-lo em foco. O setor público tem características bastante singulares, as quais são merecedoras de atenção haja vista a importância que nossa sociedade atribui à qualidade dos serviços prestados, os quais são de caráter essenciais à sobrevivência, ao sustento e bem-estar da sociedade. No Brasil, os problemas não têm faltado ao setor público; fato que tem implicado prejuízos humanos irreparáveis, os quais não afetam homogeneamente aos brasileiros, mas antes são mais intensos especificamente para os segmentos populacionais que mais demandam assistência. Por essas razões, propomos o presente simpósio com o objetivo de chamar atenção para a necessidade de reunir conhecimentos da Psicologia do Trabalho e das Organizações (incluindo nela o campo de Saúde Mental e Trabalho) dirigidas a tal setor. Reunimos aqui três pesquisas recentes desenvolvidas o focalizando. A primeira delas será apresentada pela Professora Juliana Almeida sob o título de "Gestão participativa no Setor Público". Ela nos relatará pesquisa, focalizando um caso de gestão estratégica e participativa do SUS de um município mineiro no período entre 2009 e 2010. O estudo parte da variação na eficiência de tal gestão diante de mudanças de cenários no município. A autora desenvolveu, então, pesquisa norteada pelo princípio de manutenção da pró-atividade dos atores. Os resultados elucidaram e descreveram um momento de deterioração e rupturas das relações profissionais, impactando nos resultados das equipes de trabalho; para, em seguida, descrever um momento de reestabelecimento de tais relações sob o acompanhamento da pesquisadora. Deixa claro a efetividade da pesquisa, bem a capacidade do setor público se renovar. A segunda será realizada pela coordenadora do simpósio, Profa. Maria Teresa Pires Costa, sob o título de "Condições do Ambiente Sociogerencial e Gestão da Saúde Laboral em um Contexto de Mudança Cultural num Hospital Universitário Federal". As autoras tratam do caso específico de um Hospital Universitário, após a adesão à contratação pela EBSEH (Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares). Partem do suposto de choque cultural que, por sua vez, reconfigurara as condições de trabalho ali. Indagaram se tal reconfiguração expôs os trabalhadores de saúde a novas situações de riscos psicossociais. Desenvolveram pesquisa exploratória e



descritiva, com aplicação de questionários estruturados e realização de grupos focais, portanto com triangulação metodológica. Entre os resultados, encontraram o crescimento das pressões relativas à infraestrutura disponível diante dos serviços a serem prestados, a percepção de risco advindo do desgaste das relações interpessoais e queda na participação nas tomadas de decisão. A terceira apresentação será realizada pela Prof^a Livia de Oliveira Borges, sob o título de "Qualidade de vida no trabalho: quais as concepções e práticas das universidades federais?". As autoras da pesquisa focalizaram o cenário das universidades públicas federais. Elas partiram da observação da diversidade de mudanças vivenciadas por tais instituições e por seus servidores, bem como das reflexões que têm sido desenvolvidas por outros autores, sublinhando a centralidade estratégica de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para a gestão no setor público, bem como da QVT incluir indicadores diretos de saúde psíquica e de aspectos das relações das instituições com a conjuntura nacional. Desenvolveram, então, pesquisa para identificar as concepções de QVT expressas nas páginas web pelas instituições universitárias. Identificaram quatro concepções, a saber: visão de senso comum, concepção assistencialista, concepção sistêmica e concepção sistêmica e preventiva. Encontraram também uma associação da apresentação de tais concepções e a extensão do período de funcionamento de tais instituições. Não conseguiram, entretanto, identificar quaisquer concepções para 12 instituições. Pontuaram, por consequência, caminhos de melhoria da QVT nas instituições. Por fim, queremos registrar que esperamos com as três apresentações e o debate subsequente a provocar, poder contribuir para ampliar o interesse pelas instituições públicas, sua gestão, suas contradições e as vivências de seus servidores. Reunir pesquisas sobre tal setor deverá potencializar tais interesses, bem como contribuir para ir mapeamento o conhecimento já construído e suas lacunas. Compreendemos que zelar por esses aspectos significa, em última análise, preservar a capacidade dessas instituições cumprirem com aqueles papéis que a sociedade espera delas. Este simpósio tem assim uma proposição que exige um questionamento ético.

Apresentação 1

Gestão participativa no Setor Público

Autora: Juliana Gomes Cabral de Almeida, Faculdade Alis de Itabiro

Resumo: O Sistema Único de Saúde (SUS) consiste em uma concepção de sistema público de saúde e em uma solução democrática ao direito dos brasileiros à saúde. A descentralização das responsabilidades para outros níveis de gestão é uma das diretrizes e princípios do SUS, e deveria permitir uma construção ascendente e democrática de soluções para que as demandas locais de cuidado fossem mais eficazes. Estudo realizado em 2009 e 2010 (Almeida, 2011), evidenciou como os trabalhadores municipais, gestores, técnicos em saúde e equipes do PSF, geriam seus resultados e buscavam por melhorias e ações coordenadas frente aos eventos que surgiam num ou noutro local. Entretanto, tal cenário se modifica quando antigos profissionais dos PSFs são substituídos por trabalhadores novatos aprovados por meio de concurso público. Após essas mudanças, começam a surgir conflitos entre a equipe de gerenciamento estratégico e as equipes dos PSFs, inviabilizando a gestão participativa entre os profissionais dos diferentes níveis de atuação estratégica que vinha sendo construída de forma proveitosa. Questiona-se: Que aspectos psicossociológicos teriam influência na gestão participativa no setor público, quando se pretende manter práticas de gerenciamento estratégico em saúde com novos profissionais? Assim, o objetivo geral deste trabalho foi identificar as condições psicossociológicas que afetam o funcionamento da gestão participativa estratégica em saúde municipal. Tratou-se de uma pesquisa subdividida em dois momentos de mudanças. O primeiro momento apresenta um cenário de deterioração e ruptura das relações profissionais de cooperação e confiança entre técnicos em saúde, que mapeiam, consolidam e monitoram resultados de saúde, e equipes operacionais dos PSFs, que executam o serviço de assistência à saúde da população); os maus resultados quantitativos e qualitativos de saúde. Por essas razões, buscou-se compreender tal situação nesse primeiro momento da pesquisa, buscando meios de, junto com os participantes, promover mudanças que pudessem recuperar tal relação de confiança e de cooperação, base para uma gestão participativa. Como consequência dessa intervenção, e já caracterizando o segundo momento de mudanças, outras transformações mais recentes deram início a uma reconstrução das relações profissionais de cooperação. O momento de

restabelecimento de relações profissionais decorre da nova percepção da contribuição de cada uma das funções para a melhora qualitativa e quantitativa dos resultados de saúde. Diante dos resultados e das discussões prévias, conclui-se que, para a gestão participativa estratégica em saúde municipal funcionar, é necessário, dentre outras coisas: relação de confiança e de cooperação profissional, apoio, diálogo, interação social face a face.

Apresentação 2

Condições do ambiente sociogerencial e gestão da saúde laboral em um contexto de mudança cultural em um hospital universitário federal

Autora: Maria Teresa Pires Costa, Programa de Pós-graduação em Gestão Pública pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Resumo: A Lei Federal de 12.550 de 15 de dezembro de 2011 autorizou o Poder Executivo a criar a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) que vem estabelecendo contratos com universidades para a gestão dos hospitais universitários federais. Com o contrato ocorre o choque de duas culturas organizacionais, uma pautada no debate, nas decisões colegiadas, na participação, próprias da gestão universitária (Costa, 2012; Bernardes et. al., 2007), e outra, pautada em competências, metas e decisões unilaterais em busca da eficiência e eficácia, decorrentes do gerencialismo (Carneiro & Menicucci, 2013; Bresser-Pereira, 2010). Diante desse contexto, adotou-se como objetivo geral avaliar a gestão da saúde do trabalhador em relação com as condições do ambiente sociogerencial à luz da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), e como objetivos específicos: descrever o ambiente sociogerencial do contexto laboral a partir da percepção dos trabalhadores, utilizando a tipologia das condições de trabalho proposta por Borges et al. (2013); levantar a percepção que os trabalhadores possuem sobre a gestão da saúde em relação com as condições de trabalho identificando indícios de agravos na população estudada e os riscos psicossociais presentes; comparar criticamente, à luz da PNSTT, as ações de gestão da saúde do trabalhador direcionadas para os grupos ocupacionais estatutário e celetista em exercício no hospital. Realizou-se uma pesquisa exploratória e descritiva num hospital universitário localizado em uma capital do nordeste do Brasil, contratado com a EBSERH no ano de 2013. A análise das condições do Ambiente Sociogerencial de trabalho no HU revelou exposição a pressões decorrentes da infraestrutura disponível para o trabalho, sendo este o fator com média mais elevada ($M=3,26$; $DP=0,85$), fazendo-se necessário investir em estratégias gerenciais para reduzir a pressão decorrente da infraestrutura para o trabalho. A relação entre gestão da saúde e condições de trabalho aponta que os trabalhadores percebem o risco psicossocial advindo do desgaste em suas relações de trabalho, necessitando que sejam tomadas medidas que evitem que estas relações continuem se degradando. Quando se comparou criticamente, à luz da PNSTT, a gestão de saúde do trabalhador voltada para os vínculos celetista e estatutário do hospital, encontrou-se baixa evidência de participação dos trabalhadores de ambos os vínculos sobre as decisões que envolvem sua saúde no trabalho; caráter ético-político das ações sanitárias voltadas para a ST nos dois grupos ainda distantes do que prevê a PNSTT; princípio da precaução proposto pela PNSTT pouco incorporado, como os pontos de maior evidência.

Apresentação 3

Qualidade de vida no trabalho: quais as concepções e práticas das universidades federais

Autora: Livia de Oliveira Borges, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo: As universidades federais no Brasil têm vivenciado mudanças acentuadas decorrentes das políticas educacionais e científicas e da atualização tecnológica e gerencial. Como exemplos temos: mudanças das regras de aposentadoria; criação da EBSERH (Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares) nos hospitais universitários, introduzindo trabalhadores celetistas; exposição de professores a cobranças e metas de produção intelectual sem a proporcional melhoria e/ou avanços das condições de trabalho;



notícias de mais adoecimentos psíquicos e sofrimentos no ambiente acadêmico. Neste contexto, consideramos reflexões sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) que tomam a promoção da QVT como função estratégica da gestão de pessoas no serviço público (Figueira & Ferreira, 2013). Por isso, planejamos a presente pesquisa para identificar as concepções e práticas das universidades federais segundo os documentos e informações disponibilizadas nas páginas web pelas próprias universidades federais. Adotou-se uma perspectiva de análise crítica que compreende a QVT como fenômeno complexo que abarca aspectos de diversos níveis de análise (conjuntural, organizacional, grupal e individual) e rejeita análises reducionista que transformam a QVT em atributos dos indivíduos. Assim, a QVT resulta de um conjunto de ações de diversos atores sociais (Leite, Ferreira, & Mendes, 2009). A pesquisa exploratória documental dividiu-se em etapas. O estabelecimento das etapas e sua execução em ciclos de análises reanálises das categorias inspiraram-se na análise de conteúdo temática (Bardin, 2011; Minayo, 2000). Encontramos, assim, quatro concepções: visão de senso comum ($f=8$); concepção assistencialista ($f=18$); concepção sistêmica ($f=2$) e concepção sistêmica e preventiva ($f=20$). Além dessas quatro concepções, em 12 instituições (20% do total dos casos) não havia menções diretas ou indiretas que nos permitissem identificar uma concepção de QVT. Acerca das frequências das concepções identificadas, observamos que a segunda e a quarta são as mais frequentes. No entanto, sobre a quarta concepção notamos que em apenas a metade delas (10 instituições) há menções ou descrições de ações concretas de prevenção em saúde. O exame das páginas web das universidades não permitiu perceber a possibilidade de as informações disponíveis ali estarem cumprindo apenas um papel de marketing interno (Leite, Ferreira, & Mendes, 2009; Sant'Anna, Kilimnik & Moraes, 2011). No entanto, menções diretas a legislações e ao SIASS fazem crer ser mais provável uma distância entre o que é expresso nas páginas web e a realidade concreta pela intenção de parecer cumprir as prescrições legais e governamentais frente às fiscalizações e prestações de contas a que as universidades estão expostas.



Pôsteres

Sessão 2 • Das 15h40min às 16h40min

Local: Área de exposição

Evidências de validade convergente do "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT) em profissionais da saúde

Autores: Bruna Pavesi Granja, Universidade de Rio Verde -UniRV; Ana Adelaide Martins Leão, Universidade de Rio Verde -UniRV; Letícia Sousa Oliveira, Universidade de Rio Verde -UniRV; Germano Gabriel Lima Esteves, Universidade de Rio Verde -UniRV

Resumo: A síndrome de Burnout afeta principalmente profissionais da área de serviços que estão em contato direto com os usuários, sendo o estresse crônico o principal indicador para o seu desenvolvimento. Profissionais da saúde são expostos a situações de sofrimento, morte e cuidados, e frequentemente são os mais afetados. Para avaliação da síndrome novos instrumentos têm sido propostos com o objetivo de superar limitações, como o Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT). Assim, objetivou-se reunir evidências de validade convergente do CESQT com Escala de estresse no trabalho (job stress scale) em profissionais da saúde. Contou-se com uma amostra não-probabilística de 154 profissionais da saúde (médicos, enfermeiros, entre outros), de ambos os sexos, de diversos estados, de instituições públicas e privadas e com idade variando de 21 a 60 anos ($M=36,73$; $DP=9,86$). Os dados foram coletados por meio de survey eletrônico e foram respondidos os seguintes instrumentos: Questionário Demográfico; Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo; e Escala de estresse no trabalho. Com os resultados foram realizadas análises descritivas, testes de normalidade (Kolmogorov-Smirnov) e correlações r de Pearson. Foram obtidas relações positivas entre o fator de Ilusão pelo trabalho do CESQT e os fatores da job stress scale de Controle ($r= 0,46$; $p< 0,00$) e Suporte ($r= 0,44$; $p< 0,00$). Do mesmo modo, os fatores do CESQT de Desgaste Psíquico ($r= 0,25$; $p< 0,00$), Culpa ($r= 0,26$; $p< 0,00$) e Indolência ($r= 0,19$; $p< 0,01$) foram positivamente relacionados com o fator de Demanda da job stress scale. Também foram evidenciadas relações inversas entre o fator de Ilusão pelo Trabalho ($r= -0,15$; $p< 0,01$) e o fator de Demanda; o fator de Desgaste Psíquico e os fatores de Controle ($r= -0,29$; $p< 0,00$) e Suporte ($r= -0,55$; $p< 0,00$); o fator de Indolência e os fatores de Controle ($r= -0,22$; $p< 0,00$) e Suporte ($r=- 0,35$; $p< 0,00$); e o fator de Culpa e os fatores de Controle ($r= 0,10$; $p< 0,01$) e Suporte ($r= -0,36$; $p< 0,00$). Assim, foram encontradas evidências de validade convergente do CESQT, indicando o padrão de relacionamento teoricamente esperado. Quanto maior o controle e o suporte percebido, maior a ilusão pelo trabalho e menor o desgaste psíquico, a indolência e a culpa experienciado pelo profissional. Já o aumento da demanda se relaciona com uma menor ilusão pelo trabalho e um maior desgaste psíquico, indolência e sentimento de culpa.

Evidências de validade da Escala de Engajamento no Trabalho em professores brasileiros

Autores: Domingos Isidório da Silva Júnior, Universidade Salgado de Oliveira; Michelle Morelo Pereira, Universidade Salgado de Oliveira; Alexandra de Oliveira Rodrigues, Universidade Salgado de Oliveira; Juliana Rodrigues Ramos, Universidade Salgado de Oliveira

Resumo: O engajamento no trabalho caracteriza-se por um estado afetivo-motivacional que gera disposição no empregado, envolvimento com o trabalho e esforço concentrado na realização das tarefas. O presente estudo teve por objetivo adaptar e reunir evidências iniciais de validade de estrutura interna e de relações com variáveis externas da Escala de Engajamento de Professores (EEP) no contexto brasileiro. Na adaptação da escala para o português do Brasil, ela foi traduzida da língua inglesa para o português, por dois



professores de inglês, e retraduzida para o inglês por outros dois professores de inglês, após o que um psicólogo com bons conhecimentos de inglês verificou a equivalência semântica entre a primeira e segunda traduções, para chegar a um consenso final acerca da versão brasileira inicial da escala. A amostra foi composta por 417 professores, de ambos os sexos (62,1% feminino), com idades variando entre 20 e 70 anos ($M = 40,97$; $DP = 11,01$), que responderam à versão brasileira da escala, composta de 16 itens, e a outros instrumentos a ela correlatos. As análises fatoriais confirmatórias, realizadas no software Mplus 6.12, testaram inicialmente três modelos: de primeira ordem com quatro dimensões independentes; de quatro dimensões independentes com um fator geral; um modelo bifactor, caracterizado por uma dimensão geral e quatro dimensões específicas. O modelo de melhor ajuste aos dados foi o de quatro dimensões independentes e 16 itens, o que confirmou totalmente a estrutura original da escala, com bons índices de ajuste. A escala apresentou ainda correlações positivas de moderadas a altas com o engajamento no trabalho, correlações negativas baixas com a exaustão emocional e correlações positivas de baixas a moderadas com o comprometimento organizacional afetivo. As evidências iniciais de validade ora obtidas recomendam o uso futuro da Escala de Engajamento de Professores em investigações brasileiras destinadas a avaliar o grau de engajamento docente e suas implicações para o bem-estar e a qualidade de vida desses indivíduos no contexto laboral.

Validação da Escala de Alienação no Trabalho

Autores: Maria Claudete Silva, Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ; Alice Sofia Pereira Padilha, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ; Marcos Aguiar de Souza, Universidade Federal do Rio de Janeiro; Pedro Paulo Pires Santos, Universidade Federal Fluminense - UFF

Resumo: O conceito de alienação é muito debatido nas ciências sociais, em especial, pela sociologia e filosofia, como um estado dissociativo do indivíduo, um senso cognitivo de separação de si em relação a algum elemento do seu meio. Embora o termo alienação tenha recebido atenção nos estudos sociológicos, o mesmo não aconteceu nos estudos organizacionais, uma das possíveis razões é a falta de instrumentos válidos para sua medição e a definição do conceito. Nesse sentido, o presente estudo teve como objetivo validar, para a amostra brasileira, a Escala de Alienação no Trabalho (EAT), instrumento unifatorial com 8 itens. Não foram encontradas publicações com a EAT em amostras brasileiras, motivo pelo qual foi realizada inicialmente a Análise Fatorial Exploratória (AFE). Tendo em vista a possibilidade diante de um número de participantes elevado, foi também realizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Inicialmente os itens da escala foram traduzidos e retraduzidos por uma equipe de 8 profissionais com domínio no tema e nos dois idiomas (inglês e português). A versão inicial do instrumento foi então aplicada. Participaram do estudo 720 trabalhadores brasileiros sem restrição de localidade, de ambos os sexos, que de forma voluntária e virtual preencheram o instrumento de pesquisa. Para fins de análise fatorial exploratória e confirmatória, a amostra foi dividida em dois grupos, sendo grupo (1) 360 participantes e grupo (2) 360 participantes. A Análise Fatorial Exploratória dos principais eixos foi realizada com o grupo 1, sendo confirmada a estrutura original do instrumento. Entretanto o item 8 (eu não me sinto conectado aos eventos do meu local de trabalho) foi retirado por apresentar carga fatorial abaixo de 0,30. Foram obtidos indicativos satisfatórios ($KMO = 0,890$; teste de esfericidade de Bartlett significativo ao nível de 0,01; variância média explicada de 53,25% e consistência interna (alfa de Cronbach) de 0,884). A análise fatorial confirmatória foi realizada com o grupo 2 sendo corroborado o modelo obtido na análise fatorial exploratória. Foram obtidos valores recomendados na literatura para os principais índices de ajuste do modelo (X^2/gl , GFI, AGFI, RMR, CFI, TLI e RMSEA). Os resultados permitem concluir pela adequação do instrumento para investigações e diagnóstico favorável no contexto organizacional brasileiro, necessitando ainda estudos adicionais visando obter maiores indicativos de validade do instrumento e permitindo uma melhor compreensão do papel desempenhado pela alienação no trabalho em organizações brasileiras.

Produção de uma escala de competências em consultoria de gestão de pessoas

Autores: Marley Rosana Melo de Araújo, Universidade Federal de Sergipe; Rodrigo Mesquita de Jesus, Faculdade Dom Pedro II

Resumo: Competência possui a especificidade de ser um tema abstrato e de debate científico relativamente novo. Prova disso é a inexistência de uma definição totalmente aceita no âmbito acadêmico, podendo ser caracterizada como a união dos conhecimentos, habilidades e atitudes demonstrados no desempenho profissional, apresentando basicamente três níveis: organizacional, coletivo e individual. Por sua vez, consultoria consiste no conjunto de atividades de um agente responsável por auxiliar empresas-clientes em tomada de decisões, podendo o mesmo ser um profissional autônomo, contratado pela empresa, ou ainda um colaborador pertencente a ela. Este estudo objetivou produzir uma escala capaz de estabelecer competências necessárias ao consultor em gestão de pessoas, mediante utilização dos procedimentos metodológicos Grupo Focal, Análise Semântica e Análise de Juízes. Para a etapa de validação da escala, participaram 238 profissionais da área de gestão organizacional. A coleta foi inteiramente eletrônica e a amostra foi predominantemente de mulheres (75,6%), com média de idade de 32,19 anos ($dp = 8,89$), pós-graduação lato sensu (45,4%), e renda individual média de R\$2.800,00. Realizada análise fatorial exploratória, com extração por eixos principais e rotação ortogonal, a escala finalizou com 31 itens, obtendo uma estrutura fatorial constituída pelos fatores ($KMO = 0,83$; $r^2 = 25,93\%$): F1-Práticas: capacidade de agir de forma competente, atuando de forma a alcançar a eficiência e eficácia necessárias nas atividades de trabalho (17 itens, $r^2 = 11,70\%$, $\alpha = 0,87$); F2-Postura: predisposição do indivíduo acerca de algo, demonstrando um caráter ético manifesto em determinadas convicções, crenças e posturas profissionais (8 itens, $r^2 = 8,12\%$, $\alpha = 0,71$); F3-Repertório Intelectual: aspectos conceituais, referentes a um apanhado de saberes teóricos, técnicos e empíricos relativos ao exercício profissional, acumulados pelo indivíduo ao longo da formação e atuação na carreira (6 itens, $r^2 = 6,11\%$, $\alpha = 0,68$). A escala validada apresenta bons indicadores psicométricos, reunindo itens que versam sobre características comportamentais, atitudinais e intelectuais do consultor na área, contribuindo para o desenvolvimento de consultores que poderão avaliar sua própria atuação.

Características psicométricas da Escala de Alegria no Trabalho

Autores: Roberta Pérez de Souza Cruz, Universidade Salgado de Oliveira; Larissa Maria David Gabardo Martins, Universidade Salgado de Oliveira; Alexandra de Oliveira Rodrigues, Universidade Salgado de Oliveira

Resumo: A alegria no trabalho consiste em uma manifestação do bem-estar no trabalho, de caráter eudaimônico, que se reflete na fusão da satisfação da vida e da satisfação com o trabalho. Para avaliar tal construto, foi construída a Escala de Alegria no Trabalho, composta por 18 itens, distribuídos em três dimensões: sentimento pessoal (entusiasmo e vigor pelo trabalho), percepção interpessoal (preocupação, cordialidade e simpatia com os colegas) e apoio organizacional (abertura, cuidado e bem-estar do empregado). O presente estudo adaptou e reuniu evidências de validade de estrutura interna e de relação com variáveis externas da Escala de Alegria no Trabalho no contexto brasileiro. Na adaptação do questionário, foi realizada sua tradução do inglês para o português, por um especialista bilíngue. Em seguida, foi feito o processo de retradução (backtranslation), ou seja, a tradução reversa do português para o inglês. Posteriormente, as duas versões em inglês foram comparadas por um expert. A amostra foi composta por 505 trabalhadores brasileiros de ambos os sexos (63% do sexo feminino) e idade média de 39 anos. Os participantes responderam à versão brasileira da escala e a instrumentos a ela correlatos na versão online. As análises fatoriais confirmatórias, realizadas no software R, pacote Lavaan, levaram a testar quatro diferentes modelos: três fatores correlacionados; três fatores correlacionados com a retirada de um item; dois fatores correlacionados; um fator. Os resultados obtidos evidenciaram que o modelo de melhor ajuste para a versão brasileira da escala foi o de natureza unidimensional, composto por 15 itens ($X^2 = 253,04$; $CFI = 0,97$; $TLI = 0,97$; $RMSEA = 0,06$), que refletiram as três dimensões originais da escala. O instrumento apresentou ainda correlações positivas fortes com a satisfação no trabalho (estado mental positivo decorrente do trabalho que se expressa afetiva e



cognitivamente); o engajamento no trabalho (estado mental positivo no qual ocorre envolvimento pleno do trabalhador em suas tarefas); o comprometimento organizacional afetivo (identificação pessoal dos próprios valores com os objetivos organizacionais); os afetos positivos dirigidos ao trabalho (estado afetivo-emocional de bem-estar relacionado ao trabalho). Concluiu-se que o instrumento apresentou propriedades psicométricas que recomendam seu uso em investigações futuras destinadas a avaliar o grau da alegria no trabalho e suas implicações para o bem-estar laboral.

Elaboração e validação da Escala de Locus de Controle de Segurança no Trabalho

Autores: Cesar da Silva Santos, Universidade Federal do Rio de Janeiro; João Anselmo de Oliveira, Universidade Federal Rural do Rio De Janeiro; Marcos Aguiar de Souza, Universidade Federal do Rio De Janeiro

Resumo: A segurança no trabalho tem sido um tópico recorrente em estudos organizacionais, principalmente quando na literatura passou a ser defendida a necessidade de as organizações possuírem uma cultura de segurança, indo além daquelas ações específicas e pontuais que até então caracterizavam a área. Dentre os temas relacionados a comportamentos seguros no trabalho, merece destaque o conceito de locus de controle, que se refere à "percepção que o indivíduo tem sobre a responsabilidade pelas situações que vivencia: se interna, relativas a suas ações, ou externa, estando então associada a sorte e ao acaso". É nesse sentido que, com base no instrumento desenvolvido por Hunter em 2002 (que visava avaliar o locus de controle de segurança de pilotos de avião), foi desenvolvido um instrumento para mensuração do locus de controle de segurança de trabalhadores em geral. Alguns itens puderam ser adaptados, outros, porém, tiveram que ser criados, para ao final contar com uma escala inicial com 20 itens: 10 relativos a internalidade e 10 itens relativos a externalidade, indicando que os acidentes em uma organização estão relacionados a causas que vão além das ações dos trabalhadores. Participaram do estudo 336 trabalhadores de organizações de 16 estados brasileiros, sendo 192 homens e 144 mulheres. Em relação ao tipo de organização, 78 eram de organizações públicas, 185 de privadas e 64 de terceirizadas. Os participantes preencheram o questionário de pesquisa de forma digital. Foi então realizada a análise fatorial exploratória dos principais eixos com rotação promax. O KMO obtido foi 0,811 e o teste de esfericidade de Bartlett foi significativo ao nível de 0,001. Foram retidos 14 itens, distribuídos em 2 fatores que juntos explicaram 44% da variância observada. O primeiro fator foi nomeado "externalidade" e o segundo "internalidade", em função do conteúdo dos itens. A consistência interna foi, respectivamente, de 0,72 e 0,78. Apesar de terem sido obtidos valores satisfatórios de acordo com a literatura, os resultados precisam ainda serem confirmados em estudos adicionais, com amostras mais robustas e com a inclusão de outras variáveis, de modo a permitir melhor compreender tanto o instrumento como o papel exercido pelo locus de controle aplicado ao contexto de segurança no trabalho.

Validação da Escala de Procrastinação no Trabalho

Autores: Alice Sofia Pereira Padilha, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ; Maria Claudete Silva, Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ; Marcos Aguiar de Souza, Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ

Resumo: A procrastinação tem se tornado um sério problema para o indivíduo, pois o afeta no seu ambiente organizacional, sua vida social e sua saúde psicológica. A procrastinação é considerada uma desordem comportamental, caracterizada pelo adiamento ou mesmo substituição de tarefas necessárias por outras que possam ser percebidas como mais agradáveis. Desta forma, o objetivo deste estudo foi de validar a Escala de Procrastinação no Trabalho (Procrastination at Work Scale - PAWS) para amostras brasileiras. Inicialmente os itens da escala foram traduzidos e retraduzidos por uma equipe de 8 profissionais com domínio no tema e nos dois idiomas (inglês e português). Participaram do estudo 238 trabalhadores brasileiros sem restrição de localidade, de ambos os sexos, que de forma voluntária e virtual preencheram o instrumento de pesquisa. A Escala de Procrastinação é composta em sua forma original

por 12 itens igualmente divididos em 2 fatores. O primeiro fator reúne itens relativos a procrastinação do trabalho de maneira geral, evitando iniciar ou dar continuidade às tarefas sob a responsabilidade do trabalhador, sendo denominado Fuga do trabalho. O segundo fator está relacionado a procrastinação com o uso de tecnologias e redes sociais no trabalho, sendo definido como Procrastinação Digital. Para a análise dos dados foi utilizada a análise fatorial exploratória dos principais eixos com rotação promax. Foi obtida uma estrutura bifatorial, sendo retirados 3 itens, por apresentar carga fatorial abaixo de 0,30 (item 2), por carregar em dois fatores (item 10) e por semanticamente não se enquadrar no fator (item 6). Assim, a versão brasileira da PAWS conta com 9 itens divididos em dois fatores: Fuga do trabalho (Soldiering) com 5 itens e Procrastinação Digital (cyberslacking), com 4 itens, que juntos explicaram que a variância média explicada foi de 55,44%. A consistência interna dos fatores foram, respectivamente, 0,778 e 0,694. De maneira geral os resultados permitem afirmar a adequação da versão brasileira da PAWS para investigação da procrastinação em contextos laborais. Novas investigações são sugeridas com a inclusão de variáveis capazes de proporcionar uma melhor compreensão do papel da procrastinação no trabalho, tanto para o desempenho organizacional como para a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. A utilização de amostras maiores permitirá confirmar a consistência interna da PAWS, que no segundo fator ficou limítrofe e a realização de análise fatorial confirmatória, de modo a atestar a estrutura do instrumento.

Validação da Escala de Mindfulness para o contexto de formação militar

Autores: Maria Auxiliadora Salcedo Giolo, Centro de Psicologia Aplicada do Exército - CPAEx; Ricardo José Bottecchia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro; George Hamilton de Souza Pinto, Academia Militar das Agulhas Negras - Exército Brasileiro

Resumo: O contexto de formação militar na Academia Militar das Agulhas Negras é composto de desafios relacionados ao confinamento (durante 04 anos) e a intensidade do treinamento militar. Há esforços da seção psicopedagógica, composta por psicólogos e psicopedagogos militares, na intenção de promover a adaptação dos alunos durante a formação na AMAN com a realização de pesquisas com o apoio da Psicologia Positiva, desenvolvendo um amplo projeto de pesquisa denominado "Psicologia Positiva em Contextos Militares". Faz parte desta pesquisa a validação de uma escala para desenvolver habilidades cognitivas com base na teoria da atenção plena, tal construto apresenta como definição a capacidade de prestar atenção de maneira particular, intencionalmente, no momento presente e sem julgamentos" (Kabat-Zinn, 2003). O instrumento empregado foi a Escala de Atenção e Consciência Plenas (MAAS) que tem o objetivo de medir diferenças individuais na frequência de estados de atenção e consciência plenas de acordo com o tempo, composta de 15 itens no modelo unifatorial, validada para amostras brasileiras por Barros (2013). Participaram do estudo 326 cadetes do terceiro ano do curso de formação de oficiais do Exército Brasileiro, em funcionamento na Academia Militar das Agulhas Negras. O instrumento de pesquisa foi preenchido de forma voluntária, tendo todos os participantes assinado o termo de consentimento livre e esclarecido. A aplicação foi realizada em sala de aula. Foi então realizada uma análise fatorial exploratória dos principais eixos. O KMO obtido foi de 0,911 e o teste de esfericidade de Bartlett foi significativo ao nível de 0,001. Foi obtida uma estrutura unifatorial, sendo retirados todos os itens da escala original. A variância média explicada foi de 42%. A consistência interna (alfa de Cronbach) foi de 0,864. Os resultados confirmam a estrutura original da escala e permitem afirmar sobre a adequação da MAAS para mensuração da consciência plena no contexto militar.



Desenvolvimento de uma Escala De Honestidade/Humildade para avaliar a personalidade no contexto militar

Autores: Roberta Xavier de Carvalho Machado, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ; Marcos Aguiar de Souza, Universidade Federal do Rio de Janeiro, UFRJ; Thaynara Carvalho Lima, Academia Militar das Agulhas Negras - AMAN

Resumo: O modelo mais aceito de personalidade tem sido o dos cinco grandes fatores, por apresentar maiores evidências empíricas. Tal modelo é desenvolvido com base na teoria dos traços e considera os fatores: Abertura, Conscienciosidade, Extroversão, Amabilidade e Neuroticismo. Recentemente foi proposto por Lee e Ashton o modelo HEXACO, que acrescenta aos fatores existentes um fator adicional (Honestidade/Humildade). Considerando a inexistência de instrumentos validados para a cultura brasileira com base no modelo HEXACO, sobretudo para aplicação no contexto militar, é que o objetivo do presente estudo foi o de desenvolvimento de uma medida de honestidade-humildade. Tais variáveis são consideradas de suma importância em um ambiente que tem como base a hierarquia e a disciplina e que tem na liderança um de seus valores principais. Foram então construídos itens indicativos de humildade (09 itens) e honestidade (10 itens), com base em grupo focal desenvolvido com 10 cadetes na Academia Militar das Agulhas Negras - AMAN (Resende-RJ). Participaram da aplicação inicial da escala 327 cadetes pertencentes ao terceiro ano do curso de formação de oficiais da AMAN, que responderam de forma coletiva e presencial. Foi obtido um KMO de 0,806 e o teste de esfericidade de Bartlett foi significativo ao nível de 0,001. Foi então realizada a Análise Fatorial Exploratória dos itens, do tipo principais eixos com rotação promax, sendo obtido dois fatores que juntos explicaram 44% da variância observada. O primeiro fator foi nomeado humildade, contando com 8 itens (consistência interna de 0,783) e o segundo fator, honestidade, contando com 6 itens (consistência interna de 0,756). Adicionalmente, foi verificada a correlação da humildade e da honestidade com os fatores que compõem o modelo big five. A honestidade se correlacionou de forma positiva significativa ($p < 0,01$) com amabilidade e conscienciosidade e de forma negativa significativa com neuroticismo. A humildade se correlacionou de forma positiva significativa com amabilidade e de forma negativa com neuroticismo. De maneira geral os resultados indicam a adequação da escala de mensuração da honestidade-humildade para aplicação em contexto militar. Entretanto, diferente do modelo proposto, foram obtidos dois fatores com correlação baixa ($r = 0,133$). Estudos que já estão em andamento irão contar com a totalidade dos cadetes ($n = 1600$) e com a coleta de dados relativos a variáveis indicadoras de qualidade de vida no trabalho, para melhor compreensão da honestidade e da humildade e do papel exercido por tais variáveis em contextos militares.

Análise fatorial confirmatória da Escala de Autoeficácia Geral Percebida em militares do exército brasileiro no Haiti

Autores: Soraya Reis Dantas, Centro de Psicologia Aplicada do Exército; Marcos Aguiar de Souza, Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ; Nilton Soares Formiga, Universidade Potiguar

Resumo: A autoeficácia percebida facilita a fixação de metas e a persistência ante uma dificuldade, refletindo uma convicção otimista que permite ao indivíduo executar tarefas novas, difíceis ou lutar contra as adversidades em vários domínios da atuação humana. Este constructo prediz a capacidade de superar os desafios diários como também a adaptação depois de experimentar todos os tipos de eventos estressantes da vida. A participação em operações militares de manutenção da paz submetem o militar a treinamentos diários e desafios constantes durante a carreira, exigindo uma preparação diferenciada e habilidades específicas para lidar com as particularidades da profissão. Dessa forma, a crença em suas próprias capacidades e competências assume importância na resolução de problemas e tomada de decisões, pois quanto mais alto os níveis de autoeficácia do indivíduo, maior é a eficácia do seu trabalho, a adaptação à instituição e a tenacidade perante os obstáculos ou as experiências desagradáveis. O objetivo do presente estudo foi a validação do Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EACGP) para o público militar. Participaram do estudo 800 militares do Exército Brasileiro que integraram a Missão das Nações Unidas para a Estabilização do Haiti (MINUSTAH) durante seis meses,

oriundos de diversas regiões do Brasil e idade variando entre 19 a 55 anos (média de 25 anos, $dp = 9,37$). Os respondentes preencheram voluntariamente a EACGP, instrumento unifatorial composto por dez itens numa escala do tipo Lickert de 1 a 4 onde cada item refere-se ao alcance de metas e insinua uma atribuição interna estável de sucesso. A análise fatorial confirmatória corroborou a estrutura original do instrumento, já observada em estudos brasileiros, e os índices indicativos de ajuste do modelo (X^2 / gl , GFI, AGFI, RMR, CFI, TLI, RMSEA) obteve os índices satisfatórios recomendados na literatura, permitindo concluir pela adequação da Escala de Autoeficácia Geral Percebida para o contexto militar. Os resultados permitem a discussão sobre a autoeficácia como um impacto significativo no rendimento do profissional durante a realização de uma tarefa, resolução de problemas e tomada de decisões.

Análise fatorial confirmatória do Inventário de Estratégias de Coping para militares do exército brasileiro em missão de paz no Haiti

Autores: Soraya Reis Dantas, Centro de Psicologia Aplicada do Exército; Antônio José Palma Esteves Rosinha, ISCEM; Marcos Aguiar de Souza, UFRJ

Resumo: O termo coping refere-se ao conjunto dinâmico de esforços, cognitivos e comportamentais, utilizado pelos indivíduos para se adaptarem a circunstâncias adversas que surgem em situações de estresse. As operações militares de manutenção da paz implicam em exposição a riscos constantes, eventos inesperados e superação de desafios nos quais o militar utiliza seus recursos pessoais para enfrentar e lidar com situações difíceis, por vezes traumáticas, atuando para reduzir os efeitos negativos do estresse e promover o bem-estar individual. No contexto militar, principalmente nas missões de paz brasileiras, o coping tem sido pouco explorado, apesar das evidências de sua importância para a manutenção do desempenho em um cenário marcado por inúmeras dificuldades. É nesse sentido que o objetivo do presente estudo foi a validação do Inventário de Estratégias de Coping (IEC) para o público militar. Participaram do estudo 800 militares do Exército Brasileiro que integraram a Missão das Nações Unidas para a Estabilização do Haiti (MINUSTAH) durante seis meses, oriundos de diversas regiões do país e idade variando de 19 a 55 anos (média de 25 anos, $dp = 9,37$). Os participantes preencheram voluntariamente o IEC, instrumento composto de 66 itens em formato Likert de 0 a 3 pontos, distribuídos em oito fatores (confronto, afastamento, autocontrole, suporte social, aceitação de responsabilidade, fuga / esquiva, resolução de problemas e reavaliação positiva). Para a análise dos dados foi realizada uma análise fatorial confirmatória, que corroborou o modelo original do instrumento e obteve os valores recomendados pela literatura nos principais índices de ajuste (X^2 / gl , GFI, AGFI, RMR, CFI, TLI, RMSEA). Os resultados permitem a discussão sobre a importância das estratégias de enfrentamento para a adaptação do pessoal militar às operações de apoio à paz e o desempenho das atividades profissionais, permitindo o gerenciamento dos fatores estressores em prol de um ambiente ajustado e harmônico.

Escala de Cidadania Ambiental Organizacional: Tradução brasileira e evidências de validade

Autores: Lígia Abreu Gomes Cruz, Universidade de Brasília; Vinícius Henrique Lima, Universidade de Brasília; Julia Torres Maciel, Universidade de Brasília; Alice Martins Pederiva, Universidade de Brasília; Juliana Barreiros Porto, Universidade de Brasília

Resumo: Um conceito muito utilizado em psicologia organizacional é a cidadania organizacional, que representa os comportamentos voluntários e extra-papel dos funcionários, esforços imediatos que beneficiam a longo prazo diversos aspectos da organização como um todo. Desde que a cobrança por sustentabilidade se tornou discurso comum entre os stakeholders, ações como as de cidadania organizacional se apresentam como urgentes para garantir a transição, de longo prazo, para culturas corporativas pró-ambientais. Em resposta a esse cenário, surgiu o conceito de cidadania ambiental organizacional, que agrega comportamentos cuja motivação é a conservação ambiental e,



ao mesmo tempo, manter uma relação de reciprocidade com a organização. De acordo com Ones e Dilchert (2012), entre 70 e 85% dos comportamentos pró-ambientais no ambiente de trabalho podem ser considerados cidadania ambiental. Assim, as organizações dependem de comportamentos que não são requisitados, nem reconhecidos pelo sistema formal de recompensas (Boiral & Paillé, 2012). Diante da dificuldade em promover um comportamento com essas características é necessário que os responsáveis pela gestão de pessoas para a sustentabilidade tenham à sua disposição instrumentos e estratégias cuja eficácia tenha sido sistematicamente demonstrada. O objetivo desta pesquisa foi traduzir para o português e buscar evidências de validade para a escala de comportamento de cidadania organizacional para o meio ambiente proposta por Boiral e Paillé (2012), composta por três dimensões: eco-iniciativas, engajamento eco-cívico e eco-ajuda. A escala passou pelo procedimento de tradução-retradução, feito por profissionais na área. Em seguida, foi aplicada em uma amostra de 129 estudantes de psicologia e administração, em duas capitais brasileiras. A análise fatorial exploratória, do tipo fatoração dos eixos principais, indicou a extração de dois fatores: eco-ajuda ($\alpha = 0,83$) e comportamento pró-ambiental ($\alpha = 0,85$), que foi assim nomeado por agregar as ações que contribuem para a sustentabilidade ambiental por meio do próprio indivíduo, seja na forma de eco-iniciativas ou de participação nos programas e atividades ambientais da organização (engajamento eco-cívico). Por de validação convergente, foi possível observar que os escores de cidadania ambiental organizacional se correlacionaram positivamente com a Escala de Responsabilidade Ambiental Corporativa ($r = 0,56$), desenvolvida pelos autores desta pesquisa, e com a Escala de Comportamento Ecológico (Pato, 2004). Os resultados indicam bons parâmetros psicométricos para a tradução brasileira da escala de Boiral e Paillé, o que torna o instrumento uma opção adequada para fundamentar cientificamente o diagnóstico e intervenção dos responsáveis pela gestão de pessoas para sustentabilidade ambiental corporativa.

Evidências de validade do sentido do trabalho em relação a variáveis externas

Autores: Maria da Glória Lima Leonardo, Universidade Salgado de Oliveira; Michelle Morelo Pereira, Universidade Salgado de Oliveira; Felipe Valentini, Universidade Salgado de Oliveira; Clarissa Pinto Pizarro de Freitas, Universidade Salgado de Oliveira; Bruno Damásio, Universidade Federal do Rio de Janeiro

Resumo: O sentido do trabalho pode ser definido como uma experiência particular, a qual detém de um significado positivo para os indivíduos tornando-se a base da vocação na qual o trabalhador se sente totalmente identificado com o que faz, conduzido pela clareza e determinação que apontam para uma escolha acertada da atividade que executa. Para mensurar o sentido do trabalho, estudos anteriores desenvolveram o Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI - Work and Meaning Inventory), composto por 10 itens distribuídos em apenas uma dimensão. O presente estudo teve como objetivo investigar a relação dos escores da WAMI com variáveis externas: autoeficácia ocupacional, motivação intrínseca e engajamento laboral. A coleta foi realizada por meio de convites nas mídias sociais e pessoais, recrutamento em instituições sociais e em organizações. A amostra foi composta por 667 participantes (74% mulheres), com idades entre 19 e 69 anos ($M = 35,74$, $DP = 10,5$), residentes principalmente nos estados do Rio Grande do Sul (48,1%) e de São Paulo (13,3%). As variáveis foram configuradas como latentes e as correlações estimadas por meio de equações estruturais. Os resultados indicaram que o sentido do trabalho apresentou correlação positiva, forte e significativa com a autoeficácia ocupacional ($r = 0,55$; $p < 0,001$), com a motivação intrínseca ($r = 0,77$; $p < 0,001$) e com o engajamento laboral ($r = 0,81$; $p < 0,001$). A relação do sentido do trabalho com essas variáveis externas contribui para que o indivíduo desenvolva o seu trabalho de modo desafiador, gerador de prazer e satisfação, tornando suas atividades laborais realizadas com dedicação, vigor e envolvimento, repleto de desfechos positivos no ambiente laboral e na vida pessoal. Estudos futuros podem ser delineados para testar o controle, principalmente, de aquiescência e da deseabilidade social, devido o construto se mostrar teoricamente tendencioso a respostas no polo positivo dos itens. Como, por exemplo, adaptar a escala para delineamentos mais complexos envolvendo escolhas forçadas. Os achados contribuem ainda com novos resultados para o impacto positivo do sentido do

trabalho no desempenho e bem-estar dos profissionais, evidenciando a necessidade das organizações ajudarem seus colaboradores a experimentarem de forma concreta o sentido do trabalho.

Comprometimento organizacional: Um estudo literário sob os enfoques do comprometimento organizacional e suas variáveis

Autores: Jacqueline Moreira Ferreira, IESPES- Instituto Esperança de Ensino Superior; Rayane Souza Santos, IESPES- Instituto Esperança de Ensino Superior

Resumo: O comprometimento organizacional refere-se ao vínculo e a relação dos colaboradores com a organização, dispondo-se de uma ligação direta com a satisfação no trabalho. Com base nessa temática, a presente pesquisa teve como objetivo geral identificar o nível de participação dos colaboradores das empresas sob o enfoque do comprometimento organizacional existentes na literatura. Os objetivos específicos se limitaram a identificar os tipos de comprometimento organizacional; conhecer o tipo de comprometimento organizacional que predomina nos trabalhos pesquisados e investigar a existência de possíveis variáveis que estejam relacionadas ao tipo de comprometimento organizacional. Empregou-se a metodologia de caráter bibliográfico e revisão narrativa, pois se trata de análises que permitem aos autores a exposição de sua subjetividade através de interpretações dos estudos realizados sobre o tema investigado. A pesquisa narrativa foi utilizada através de buscas no âmbito literário nacional sobre o tema: comprometimento organizacional e o nível de participação dos colaboradores nas empresas. Para a construção desse estudo, utilizaram-se os seguintes bancos de dados: CAPES periódicos (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), SCIELO (Scientific Electronic Library Online), LILAS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), BVS (Biblioteca Virtual de saúde) e BDTD (Biblioteca Digital Brasileira de teses e Dissertações). O Google Acadêmico e Google Books também foram consultados. Livros físicos foram ainda manuseados para levantamento de leituras criteriosas. A partir dessas pesquisas, foram selecionados 39 artigos que permitiram uma análise criteriosa das bibliografias pesquisadas. Este trabalho sobreleva que os resultados são importantes, uma vez que poderão ser elaborados projetos que estarão diretamente ligados ao comprometimento dos colaboradores em diversas áreas e ao seu maior rendimento, além de servir como objeto de estudo para acadêmicos ou interessados no tema em questão. Pode ainda estimular profissionais a realizar trabalhos em diversos âmbitos organizacionais, destacando que cada ambiente dispõe de colaboradores com sua própria singularidade. Através da análise de dados, identificou-se que os trabalhos realizados a despeito desta temática se limitou à investigar apenas três tipos de enfoques organizacionais, entretanto, alguns estudos mencionaram outros enfoques. Percebeu-se ainda que o tema abrangeu inúmeras áreas da organização, além de identificar a predominância de um tipo de comprometimento entre os colaboradores. Outro ponto encontrado refere-se a existência da relação entre variáveis e o comprometimento.

Diagnóstico e intervenção em comprometimento organizacional em uma indústria de bebidas e alimentos do Ceará

Autores: Mariana Soares Gomes, Universidade de Fortaleza - UNIFOR; Carlos Victor Leal Aderaldo, Universidade de Fortaleza - UNIFOR; Marselle Fernandes Fontenelle, Universidade de Fortaleza - UNIFOR

Resumo: O trabalho teve como objetivo realizar diagnóstico de comprometimento organizacional em uma indústria no ramo de bebidas e alimentos localizada no Ceará que tem aproximadamente 500 trabalhadores. Ele se caracteriza como pesquisa-ação (TRIPP, 2005) e foi conduzido a partir do levantamento da alta rotatividade da organização. O modelo teórico utilizado para essa atividade foi o do Meyer e Allen (1991) sobre comprometimento organizacional e foram usadas a Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOAF) composta por 18 itens, a Escala de Comprometimento



Organizacional Calculativo (ECOC) composta por 15 itens e Escala de Comprometimento Organizacional Normativo (ECON) composta por 7 itens (SIQUEIRA, 2008). Os três instrumentos estão distribuídos em escala Likert de 1 a 5. Participaram da pesquisa 138 trabalhadores de dois setores: produção e logística e ela ocorreu no próprio local de trabalho, nos três turnos em que a indústria atua. As escalas foram aplicadas pela estagiária de psicologia no período de Março a Junho de 2017. Os resultados do trabalho foram Logística: ECOA - 3,2 (Indeciso); ECOC - 2,6 (Frágil); ECON - 2,8 (Frágil). Produção: ECOA - 2,9 (Frágil); ECOC - 2,6 (Frágil); ECON - 2,7 (Frágil). A partir disso, foi percebido que nenhuma das áreas está comprometida com nenhuma das dimensões avaliadas (afetivo, calculativo e normativo) com a organização. O vínculo com a organização é de frágil a moderado, o que justifica a alta rotatividade nessas áreas, seja por pedido de desligamento ou demissão. O resultado da pesquisa foi apresentado aos gestores e ao setor de recursos humanos da organização, propondo intervenções a partir dos dispositivos da Clínica da Atividade com o grupo de colaboradores dos dois setores, pois nessa perspectiva teórica o trabalhador é visto como o protagonista das transformações da realidade, superando os impedimentos do contexto laboral, partindo dos saberes e experiências sobre o seu próprio trabalho, compartilhadas coletivamente.

Preditores e consequentes da rotatividade dos profissionais de saúde no Brasil: Uma Revisão de literatura

Autores: Hilcéia Stefane Rosa Moreira, UFMG; Ariane Agnes Corradi, UFMG

Resumo: Um dos maiores desafios para muitas organizações atuais tem sido reter os profissionais. A rotatividade dos profissionais de saúde é influenciada por fatores como a flexibilização do trabalho, política salarial, oportunidade de crescimento profissional e formação continuada, condições de trabalho e estilo de gestão adotados pelas organizações. Por sua vez, a rotatividade no âmbito da atenção à saúde gera prejuízos aos usuários, à comunidade e às organizações. Objetivos: mapear quais preditores e consequentes da Rotatividade dos profissionais da saúde têm sido apontados nos estudos brasileiros dos últimos 20 anos, e a distribuição destes estudos entre os três níveis de complexidade do atendimento à saúde. Método: Realizou-se uma revisão bibliográfica dos artigos nacionais sobre a rotatividade dos profissionais de saúde utilizando-se as bases SCIELO, PEPSIC, LILACS e Revista Latino-americana de Enfermagem da USP, no período compreendido entre 1997 e 2017. A busca gerou, conjuntamente, 386 artigos. Inicialmente foram excluídos os artigos que não faziam referência aos profissionais da saúde. Foi feita a leitura integral dos resumos dos 60 artigos restantes, e foram excluídos os artigos que versavam sobre cultura organizacional, rotatividade dos leitos, no sentido de quantidade de atendimentos prestados, prevalência de sintomas depressivos, dentre outros fatores, porém não mencionavam a permanência dos profissionais da saúde nas organizações, ou intenção de desligar-se destas em um futuro próximo. Dezoito artigos compuseram a amostra final. Resultados: 12 dos artigos analisados (66%) situaram a rotatividade como variável critério, e dez artigos (55%) versaram sobre pesquisas realizadas no nível terciário de atenção à saúde, sendo seis deles realizados em hospitais públicos. A revista que mais publicou sobre o tema foi a "Revista Latino-americana de Enfermagem", com 4 artigos. Discussão: Ainda pouco estudada no contexto nacional, rotatividade os profissionais da saúde é multideterminada e atinge os três níveis de complexidade de atenção à saúde. Nos artigos analisados nesta revisão, fatores como elevada carga de trabalho, política organizacional, flexibilização do trabalho e instabilidade dos vínculos trabalhistas foram identificados como preditores da rotatividade, o que coincide com a literatura que aponta como causas da rotatividade fatores externos e internos, como a situação econômica e as condições organizacionais. Quanto aos consequentes, foi apontado que a rotatividade gera custos extras para organização, além de prejuízos para os profissionais e usuários dos serviços de saúde. São exemplos desses prejuízos os maiores custos com a seleção e capacitação da equipe, a descontinuidade das ações de saúde e a fragmentação do trabalho.

Os efeitos da aplicação de metas no comportamento de produzir peças

Autores: Keila Aparecida Marques, Universidade Federal de Goiás-UFG; Ivana Thais Oliveira, Universidade Federal de Goiás-UFG; André Vasconcelos da Silva, Universidade Federal de Goiás-UFG

Resumo: As metas bem delineados, realizáveis e baseados em habilidades específicas de cada setor/indivíduo geram resultados mais positivos para as organizações se comparados a metas gerais, ou seja, aplicáveis a todos os indivíduos indistintamente. Dessa forma, o estabelecimento de metas pode se configurar para o trabalhador como um dos processos de busca do aprimoramento do seu próprio desempenho. O estabelecimento de metas pode ser considerado como uma das intervenções mais eficazes utilizadas para aumentar o desempenho no trabalho. Entre as várias teorias que tratam dessa questão, encontra-se a teoria da fixação de metas, medida através dos efeitos do nível da meta e a especificidade dos objetivos sobre o desempenho (LOCKE; LATHAM, 2002). Locke e Latham (1979) revelam que existe uma relação linear positiva entre o nível da meta e o desempenho. Diante disso, pode-se considerar que o aumento no nível das metas também aumentará o desempenho do seu executor. Com isso, objetivou-se em realizar um estudo experimental em que se verificou o efeito de metas específicas e genéricas no comportamento de produzir peças. Participaram do estudo 20 alunos universitários, com idade variando entre 20 até 40 anos. Os participantes foram submetidos à duas fases, a primeira foi o treinamento das quatro técnicas de confecção de pulseiras, e a segunda foi a exposição a condição experimental. Adotou-se um delineamento de base múltipla (ABAC), em que a condição experimental, consistiu em quatro passos: A, linha de base; B, meta com conteúdo específico; A, linha de base; e C, meta com conteúdo genérico. Os participantes foram distribuídos em quatro grupos de cinco participantes cada, de forma aleatória. Os resultados foram constituídos pelas variáveis a) tempo para produzir, b) quantidade de peças produzidas e c) qualidade das peças produzidas. Verificou-se que a medida que os participantes foram expostos as fases experimentais a produção foi aumentando, o tempo médio das produções foi reduzindo e a qualidade foi aumentando. O conteúdo das metas não foi determinante de alteração das medidas observadas, porém, os dados permitem estabelecer relação com os estudos de Locke e Latham no que diz respeito à relação positiva entre as metas e o desempenho.

Os efeitos da aplicação de metas complexas no comportamento de produção do indivíduo

Autores: Ivana Thais Oliveira, Universidade Federal de Goiás-UFG; Keila Aparecida Marques, Universidade Federal de Goiás-UFG; André Vasconcelos da Silva, Universidade Federal de Goiás-UFG

Resumo: O processo de estabelecimento de metas sugere que metas difíceis podem levar a um maior nível de desempenho. No entanto, o grau de dificuldade de um objetivo deve ser claro e de possível realização. Diante disso, Locke e Latham (1990) explicam que as metas com níveis exagerados de dificuldade a longo tempo desencorajam os colaboradores a persistirem no alcance do objetivo, resultando em queda no desempenho das pessoas. Foi realizado um estudo experimental em que se buscou verificar se a complexidade de tarefas indicadas em metas de produção individual influenciaram no comportamento de produzir pulseiras. Vinte estudantes universitários participaram voluntariamente de duas etapas, a primeira foi o treinamento das quatro técnicas de confecção de pulseiras, e a segunda foi a exposição a condição experimental. Os participantes foram distribuídos aleatoriamente em quatro grupos de cinco pessoas cada. Utilizou-se o delineamento de base múltipla ABAC, onde o A linha de base; B, meta sem a especificação dos valores monetários respectivos as quatro técnicas de pulseiras; A linha de base; C meta com indicação dos valores monetários respectivos a cada técnica de pulseira. Cabe salientar que a complexidade das técnicas (T1, T2, T3 e T4), foram crescentes das seguintes formas: técnicas T1 e T2 fáceis; T3 média e a T4 de difícil complexidade. Os valores foram distribuídos assim: T1 e T2 R\$ 1,00, a T3 R\$ 2,00 e a T4 R\$ 3,00. Verificou-se, os resultados à partir das seguintes variáveis a) metas estabelecidas versus metas realizadas; b) as técnicas mais produzidas e c) a qualidade das técnicas. Observou-se que os participantes no decorrer do designer experimental foram cumprindo as metas estipuladas, as técnicas mais produzidas foram as



consideradas de fáceis complexidade T1 e T2 e a qualidade de produção foi diminuindo a medida que a complexidade das técnicas foi aumentando. Os valores monetários respectivos as técnicas não foram determinantes na escolha de qual técnica produzir, sendo que as técnicas que continham o menor valor agregado e complexidade foram as técnicas mais produzidas, porém, os dados possibilitaram compreender os apontamentos dos estudos de Locke e Latham no que tange à complexidade e a persistência da tarefa. Tarefas consideradas difíceis pelas pessoas a longo tempo, podem desencorajar e diminuir a persistência em alcançar o objetivo proposto ou diminuir o desempenho do indivíduo.

***Autoeficácia como preditor de comportamento no ambiente militar:
Correlação com autoestima, mindfulness, locus de controle e resiliência***

Autores: Roberta Xavier de Carvalho Machado, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro; Marcos Aguiar de Souza, Universidade Federal do Rio de Janeiro, UFRJ; Atilio Nogueira Sozzi, Academia Militar das Agulhas Negras – AMAN

Resumo: A busca de variáveis capazes de funcionar como preditores do comportamento tem sido uma tônica em vários contextos educacionais e profissionais. De fato, quando se fala em processo seletivo de qualquer ordem, busca-se identificar aqueles que terão melhor chance de sucesso. Os estudos realizados desde 2012 no contexto de formação do oficial do Exército Brasileiro, realizado na Academia Militar das Agulhas Negras (Resende-RJ), têm demonstrado a centralidade de algumas variáveis que têm apresentado correlações significativas com diversas variáveis indicadoras de saúde e qualidade de vida no trabalho. Dentre tais variáveis, foi selecionada para o presente estudo a autoeficácia geral percebida, definida como uma crença do indivíduo sobre sua capacidade de ser bem sucedido nas situações que enfrenta em seu dia a dia. Entretanto, foi considerada a medida de autoeficácia realizada em março de 2015 e a medida de algumas variáveis em outubro de 2017: locus de controle (internalidade, externalidade-acaso e externalidade-outros poderosos), autoestima (autoestima negativa e autoestima positiva), resiliência (tenacidade e adaptabilidade) e mindfulness, uma vez que tais variáveis têm sido utilizadas em diferentes estudos como indicadoras de bem estar e qualidade de vida no trabalho. O objetivo do estudo foi então verificar o papel preditivo da autoeficácia geral percebida para as quatro variáveis citadas como medidas da personalidade. Participaram do estudo 327 cadetes, pertencentes ao terceiro ano de formação. Foi então realizada uma análise correlacional entre as variáveis do estudo. O coeficiente de correlação linear de Pearson revelou a existência de correlações significativas da autoeficácia ($p < 0,01$), que foram positivas com mindfulness, resiliência (tenacidade), resiliência (adaptabilidade), autoestima positiva e locus de controle (internalidade) e negativas com autoestima negativa, locus de controle (externalidade - outros poderosos) e locus de controle (externalidade - acaso). Os resultados do estudo, apesar de contar ainda com uma amostra inicial, precisam ainda ser confirmados a partir do uso de amostras mais amplas e da realização de análises estatísticas mais avançadas. Assim, pretende-se expandir a coleta dos dados, de modo a abranger todo o efetivo da AMAN (1600 cadetes) e permitir a realização de modelagem de equações estruturais. O estudo traz importantes contribuições para a realização de processos seletivos que sejam mais realistas e que permitam contar com variáveis que realmente forneçam uma medida confiável do comportamento futuro do profissional, sobretudo em contextos militares.

***Liderança transformacional e coaching no ambiente organizacional:
Revisão da literatura***

Autores: Priscilla Paiva Medeiros Dias, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Maria Tereza Tomé de Godoy, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Werrianny Santiago Rassi, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Elisabeth Lemes de Sousa Martins, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Helenides Mendonça, Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Resumo: O comportamento humano nas organizações é influenciado por diversos fatores. Ao líder atribui-se a força de interferir no bem-estar de sua equipe, no desempenho, na produtividade das equipes e na eficácia da organização. As dinâmicas emergentes no mundo do trabalho exigem competências de liderança capazes de transformar o ambiente e mudar a realidade, com vistas a promover o bem-estar e a produtividade organizacional. Apesar de os diferentes estilos de liderança poderem, de modo específico, influenciar o engajamento e desempenho do liderado, a liderança transformacional tem recebido destaque nos estudos sobre liderança e desempenho (Bass, 1999; Tims, Bakker, & Xanthopoulou, 2011; Oliveira Maciel & Nascimento, 2013; Breevaart et al, 2014). Por seu aspecto dinâmico e multideterminado, a liderança evolui por diferentes perspectivas conceituais, desde aspectos individuais, organizacionais e culturais. De tal modo, o comportamento eficaz do líder relaciona-se com características de traço de personalidade, do poder de influência, das práticas e valores organizacionais e da combinação de duas ou mais dessas características (Oliveira Maciel & Nascimento, 2010). Nessa perspectiva, os gestores têm utilizado diferentes métodos de promoção de competências de liderança, como o coaching. Coaching é um processo sistemático de autorreflexão, aprendizagem e crescimento pessoal e está associado à promoção de resultados organizacionais e mudança comportamental. Este artigo tem como objetivo identificar e analisar, por meio de revisão sistemática, a relação entre Coaching e liderança transformacional nos estudos empíricos, o papel do coaching no desenvolvimento da liderança transformacional e as competências comportamentais da liderança transformacional. Foram analisados 6 artigos que demonstram a possibilidade de a liderança transformacional poder ser desenvolvida no ambiente organizacional. A construção das competências comportamentais do líder transformacional traz a possibilidade de observação empírica dos comportamentos observáveis. Ao mensurar estas competências é possível identificar possíveis lacunas que direcionarão o processo coaching e/ou outros treinamentos de forma mais específicas e mais eficientes. No geral, a liderança é abordada como um tipo de competência que pode ser promovida, desenvolvida e potencializada por meio de treinamento. O coaching assume o papel de um excelente treinamento com possibilidade de controle e passível de ser parte da estratégia organizacional.

Estudo de clima em uma distribuidora atacadista com separadores de mercadoria

Autores: Lorrany Messias Arantes, Faculdade Estácio de Sá de Goiás; Katya Alexandrina Matos Barreto Motta, Faculdade Estácio de Sá de Goiás; Letícia Pires Oliveira, Faculdade Estácio de Sá de Goiás

Resumo: O clima organizacional mede a satisfação e a insatisfação do trabalhador sobre o seu universo de trabalho, mostrando a percepção compartilhada de todos sobre vários aspectos presentes no contexto de trabalho. Mensurar os pontos negativos e os positivos permite traçar um plano de ação para diminuir o turnover e criar um ambiente de trabalho propício ao rendimento e ao alcance das metas. O objetivo geral deste trabalho foi verificar o tipo de clima existente na equipe da separação do período noturno de uma distribuidora atacadista na cidade de Aparecida de Goiânia. Com objetivos específicos aprofundando em 3 dos 5 fatores da escala utilizada. A pesquisa segue no método quantitativo, com aplicação de escala validada por Martins (2008), contendo 63 perguntas organizadas no modelo Likert com cinco os fatores: apoio a chefia; Recompensa; Conforto físico; Controle/pressão; Coesão entre colegas e para as análises estatísticas foi utilizado o SPSS. Participaram do estudo 45 colaboradores da equipe da separação de mercadorias do período noturno, sendo uma equipe heterogênea, porém predominante o sexo masculino, idade de 18 a 45 anos e a escolaridade de formação no ensino médio. Os resultados apontam que a média geral do clima é (3,75), o que significa um clima moderado, embora seja mais próximo ao favorável. A média do fator de Apoio a chefia foi de (3,95), do fator Recompensa foi de (3,8), do fator Conforto físico foi de (3,73), do fator Controle/Pressão foi de (3,47) e do fator Coesão entre colegas foi de (3,52). A pesquisa sinaliza como pontos negativos a presença de tensão e conflitos entre as equipes e mesmo com a chefia. A empresa estudada possui uma estrutura organizacional mais tradicional e não flexível a gestão participativa. Esta cultura não cria um clima psicológico favorável ao bom desempenho, nem estimula a participação, pois não existe abertura para um diálogo. A pesquisa orienta a importância de programas de desenvolvimento gerencial com



estratégias mais interativas na condução da equipe. O clima aponta a necessidade de buscar alternativa que diminua o controle, a pressão e a cobrança por parte da chefia, proporcionando um ambiente mais flexível e favorável ao alcance das metas. É importante ressaltar a necessidade da promoção de uma estratégia de qualidade de vida no trabalho, para que se tenha um ambiente mais saudável, diminuído o estresse do local, os acidentes ou doença ocasionadas em função das tarefas realizadas, sempre em busca de um ambiente mais favorável.

Revisão sistemática da literatura sobre singularidade contributiva

Autores: Marília Costa Barros, Universidade Federal Fluminense; Ully Carolina Rodrigues Guahy, Universidade Federal Fluminense; Clarissa Social Cervo, Universidade Federal Fluminense

Resumo:

Introdução: O conceito de Singularidade Contributiva é definido como "o reconhecimento dado, pelos níveis organizacionais, ao indivíduo, nomeadamente, o reconhecimento das suas contribuições únicas para a organização" (Cabo-Leitão e Dos Santos, 2011). Tais contribuições únicas referem-se as diversas colaborações singulares de indivíduos que, quando trazidas para a organização, contribuem para o melhor funcionamento da mesma. **Objetivo:** O objetivo do presente trabalho é fazer uma revisão sistemática da literatura referente ao conceito de Singularidade Contributiva. Busca-se analisar a existência de produção científica relacionada, ressaltando as principais contribuições consolidadas sobre o tema e as possíveis investigações. **Método:** Foram realizadas buscas nas principais bases de dados de trabalhos científicos na língua portuguesa e inglesa (Portal CAPES). Utilizou-se a palavra-chave "Singularidade contributiva" pareado com as palavras "Organização" e "Reconhecimento". Os critérios orientadores desta análise foram: 1) período de publicação de 2007 a 2017; 2) pesquisas com a temática da Singularidade Contributiva relacionada a "Reconhecimento" e "Organizações" e ; 3) artigos revisados por pares. Os estudos foram analisados quanto a autoria; ano; país em que a investigação ocorreu; natureza (quantitativo; qualitativo; quantitativo e qualitativo); tipo (teórico ou empírico); objetivo; fundamentação teórica; método; amostra/participantes e principais resultados. **Resultados:** Nas bases de dados investigadas foram encontradas 3 dissertações, uma tese e um artigo científico à respeito da Singularidade Contributiva. Ainda, encontrou-se 10 estudos relacionados à Reconhecimento nas Organizações e outras três pesquisas referentes ao Capital Humano. Tais conceitos subsidiam a construção do Estudo da Singularidade Contributiva no Brasil, pois são constructos correlatos à temática da presente investigação. **Conclusão:** A Singularidade Contributiva ainda é um tema recente e inexplorado no ambiente acadêmico e organizacional no Brasil. Entretanto, seu potencial de contribuições em nível individual, grupal e organizacional já é discutido no âmbito internacional. Dessa forma, consiste num caminho de pesquisa a ser construído no país. O presente estudo procura contribuir para a construção de investigações sobre o tema no Brasil.

Inclusão profissional das mulheres trans: Relato de experiência do estágio supervisionado em Psicologia realizado com estudantes do Instituto Federal em Juazeiro do Norte-CE

Autores: Kássil Flamel Nunes Gonçalves Silva, Centro Universitário Dr. Leão Sampaio; Thércia Lucena Grangeiro Maranhão, Centro Universitário Dr. Leão Sampaio

Resumo: A pesquisa teve como objetivo principal evidenciar a problemática que a mulher transexual vivencia diante da escolha profissional e perspectiva no mercado de trabalho. Apresentando como objetivos específicos identificar os contextos vivenciados no meio social, acadêmico, empresarial, pelas mulheres trans diante da sua escolha e atuação profissional; analisar a responsabilidade da empresa e família na inserção profissional da mulher trans no mercado de trabalho; refletir sobre a responsabilidade das empresas quanto a inserção da mulher trans em espaços de trabalho formal. **Método:** Os sujeitos da

pesquisa foram convidados a participarem de uma roda de conversa debatendo sobre o tema título, efetivando a proposta acima a Roda de Conversa foi compreendida enquanto dispositivo ético-político capaz de reconhecer a heterogeneidade da realidade e romper com concepções universalizantes na produção do conhecimento, uma das bases da formação acadêmica, alimentadas por circuito de trocas democráticas e significativas cheias de múltiplos sentidos (LANG ; BERNARDES ; RIBEIRO; ZANOTTI 2015, CECIM; FEUERWERKER, 2004). A partir da roda de conversa realizado no Instituto Federal de Educação, Ciência e tecnologia do Ceará (IFCE) durante o estágio supervisionado, na cidade de Juazeiro do Norte-CE, foram ouvidos 40 alunos do ensino médio, sendo discutidos os aspectos relevantes acerca da orientação profissional das mulheres transexuais, assim como foi abordado a representação social da família frente a essa escolha, o posicionamento das empresas frente as dificuldades de inserção do público e seu papel social, entre outros pontos pertinentes. Quando indagados sobre o que é identidade de gênero houve em sua maioria uma dificuldade em responder sobre a questão, revelando assim o desconhecimento sobre a temática perpassando a visão binária de que identidade de gênero se resume apenas no masculino e feminino. Referente ao posicionamento que as instituições governamentais vêm realizando em combate a homofobia e transfobia, foi questionado aos alunos quais as ações que as instituições deveriam tomar para que não houvesse preconceito com alunos trans, frente ao questionamento responderam que seria necessário a criação de umas políticas educacionais voltadas para a diversidade sexual e de gênero. Levantou-se a questão de como as famílias dos sujeitos trans e as empresas deveriam se posicionar frente a sua identidade de gênero e escolha profissional, os alunos, em sua maioria, tiveram uma respostas positivas voltadas à aceitação e apoio familiar no processo de transição do sujeito, e que através desse apoio o sujeito teria um suporte para adentrar ao mercado de trabalho.

Análise de tarefas: Agente Comunitário de Saúde

Autores: Lucimara Verzeri dos Santos, Faculdade Imed; Eliana Sardi Bortolon, Faculdade Imed; Lara Barros Martins, Faculdade Imed

Resumo: A análise de tarefas visa determinar as competências e as condições necessárias ao desempenho de atividades, bem como detalhar as atribuições, os requisitos e as responsabilidades ocupacionais de um cargo, diferenciando-o dos demais existentes na organização. O presente trabalho teve por objetivo realizar a análise de tarefas do cargo de Agente Comunitário de Saúde. Para a coleta de dados, utilizou-se um roteiro semiestruturado de entrevista e análise documental, mediante consulta à Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). A amostra foi composta por três mulheres, com idades entre 35 e 45 anos, e experiência na função de 2, 12 e 13 anos. Dentre as atividades e atribuições dos agentes comunitários de saúde, destacam-se: i) visitar domicílios periodicamente; ii) orientar a comunidade para a promoção da saúde; iii) rastrear focos de doenças específicas sob orientação e supervisão de profissionais da saúde; iv) participar de campanhas preventivas; v) incentivar atividades comunitárias; vi) promover comunicação entre unidade de saúde, autoridades e comunidade; vii) realizar busca ativa na comunidade de gestantes e crianças; viii) executar tarefas administrativas de cadastro e informação ao sistema E-sus; iv) realizar ações de controle de endemias. Quanto às condições de trabalho, a jornada é de 40 horas semanais nas comunidades vinculadas às equipes de Estratégia de Saúde da Família, estando constantemente expostas a variações climáticas. O tempo de trabalho parece influenciar na compreensão sobre a função, uma vez que as agentes com maior experiência descreveram com mais propriedade suas atividades e atribuições. As competências relatadas e descritas são prioritariamente pertencentes ao domínio cognitivo e afetivo, semelhantes entre si nos relatos das entrevistadas, e também compatíveis àquelas descritas na CBO. O cargo é importante na estruturada da saúde pública no Brasil, fazendo a ligação entre as equipes de saúde e a comunidade assistida, porém as agentes relataram não ter recebido treinamento específico para a função. As informações obtidas podem nortear as ações em Gestão de Pessoas da rede pública, oferecendo subsídios à execução de vários subsistemas na área, além de identificar as lacunas de competências a serem desenvolvidas, propondo treinamento específico tanto aos novos colaboradores nessa função bem como aos que já estão em atividade.



Metas de compaixão e autoimagem em profissionais do ramo de T.I.

Autores: Bruna Oliveira Rungue, Universidade Federal de Minas Gerais; Guilherme Santos Freitas, Universidade Federal de Minas Gerais; Ariane Agnes Corradi, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo investigar a predominância das metas de compaixão e autoimagem em profissionais ligados ao ramo de Tecnologia da Informação (TI). A literatura revela que as metas de compaixão e de autoimagem se relacionam com o modo como as pessoas tendem a se comportar, de forma que as pessoas orientadas por metas de autoimagem tenderiam a ter comportamentos cujos benefícios são voltados a si mesmos, enquanto as pessoas orientadas por metas de compaixão tenderiam a ter comportamentos em que os benefícios seriam direcionados ao grupo ou mesmo a outras pessoas. Todavia, há escassez de estudos sobre o papel da compaixão no trabalho e não encontramos estudos dessa natureza com profissionais do ramo de TI. Para analisar a predominância dessas metas interpessoais nesses profissionais, foi aplicado um questionário fechado, com uma escala de metas de compaixão de 7 itens e uma escala de metas de autoimagem de 6 itens, bem como variáveis demográficas. A amostra se constituiu de 72 profissionais de TI, sendo 72,2% homens, a maioria com renda bem acima ou muito acima da média (52,9%). Os resultados apontam a predominância das metas de compaixão (média=4,28, dp=0,50) sobre as de autoimagem (média=3,67, dp=0,88), $t=5,76$, $p<0,001$. Não foram observadas diferenças significativas por tempo de trabalho na empresa, ao se comparar profissionais recém-contratados (49,3% com até um ano) com aqueles contratados há mais de um ano, o que pode sugerir processos seletivos que favorecem pessoas orientadas por metas de compaixão. Também não houve diferença significativa por gênero. Esses resultados indicam uma tendência desses profissionais terem comportamentos mais cooperativos, ligados ao amparo e à ajuda das pessoas próximas e não orientados pela busca de reconhecimento ou benefícios para si. Além disso, esses profissionais tendem a compreender seus relacionamentos como parte de um ecossistema em que o bem-estar de um dos membros interfere no bem estar dos outros. Em estudo posterior, esses achados serão aprofundados com um estudo qualitativo sobre os autoesquemas e esquemas de papel de alguns empreendedores participantes, buscando compreender melhor a predominância de metas de compaixão em ambientes tão competitivos quanto os de TI.

Relações socioprofissionais e clima ético: Papel do relacionamento com os colegas

Autores: Thayná Conceição Barbosa, Universidade de Brasília; Juliana Guedes Almeida, Universidade de Brasília; Juliana Barreiros Porto, Universidade de Brasília

Resumo: Nas últimas décadas, do século XX e XXI, a crescente demanda por organizações mais éticas fomentou o desenvolvimento de pesquisas dedicadas a melhor entender esta temática, as suas relações e efeitos, dentro das instituições de trabalho. Sendo que umas das variáveis de grande interesse, que aborda ética nas organizações, é o clima ético (CE). Tradicionalmente, a influência do líder no clima organizacional foi reafirmada por diversas pesquisas. Deste modo, o presente estudo tem como objetivo investigar os mecanismos que associam as relações socioprofissionais, que são liderança e relação com os colegas, ao fenômeno CE, considerando o aspecto do Julgamento Moral. Duas amostras foram compostas para esse estudo. Onde 850 unidades de trabalho, os participantes responderam somente a escala de liderança abusiva e 1280 responderam somente a escala de liderança ética. Os participantes trabalhavam em uma instituição financeira e foram convidados através do e-mail institucional, a participarem do estudo. A coleta foi realizada em duas ondas - a primeira com instrumentos de liderança e a segunda, com instrumentos de CE e relacionamento com os colegas. A participação era voluntária. As respostas dos empregados foram agregadas no nível da unidade após observadas estatísticas pertinentes para a emersão de construtos (ADI, ICC, Anova). O papel mediador da relação com os colegas foi analisado por meio de equações estruturais realizadas no nível da unidade. A hipótese que a liderança (ética -LE e anti-ética, LA) impacta a relação com os colegas e, conseqüentemente, as percepções de clima ético

recebeu apoio empírico (LA: CFI=0,99, TLI=0,99, NFI=0,99, RMSEA=0,03 e LE: CFI=0,99, TLI=0,98, NFI=0,99, RMSEA=0,04). Esse estudo contribui para a compreensão dos mecanismos que relacionam liderança a CE no aspecto do Julgamento Moral. O relacionamento com os colegas expandiu o entendimento do efeito das relações que estabelecemos no contexto de trabalho sobre nossas percepções referentes à ética.

Um olhar sobre as recentes transformações no ecossistema empreendedor da UFMG

Autores: Ludymilla Moreira Morais, Universidade Federal de Minas Gerais; Ariane Agnes Corradi, Universidade Federal de Minas Gerais, Paloma do Rosário Vidal e Silva, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo: O objetivo geral deste artigo foi contribuir para uma narrativa de como o ecossistema empreendedor dentro da Universidade Federal de Minas Gerais vem se transformando, identificando as principais mudanças na estrutura institucional que influenciam na formação de novos empreendedores. Vale salientar que a universidade está inserida em um bom momento de Belo Horizonte, propício para o desenvolvimento do empreendedorismo de alto impacto. O modelo utilizado para descrever o ecossistema empreendedor da universidade foi o de hélice tripla, no qual vemos a interação entre os três principais atores que contribuem de diferentes formas para ecossistemas de empreendedorismo: a universidade fornecendo conhecimento de ponta, as empresas fornecendo recursos específicos e o governo, por meio de diferentes fomentos. A primeira fase desse estudo foi construída baseada no método de pesquisa documental. Foram buscados documentos que registrassem as principais estratégias ou investimentos da universidade em relação ao empreendedorismo. Essa busca foi feita em diferentes locais, como na Inova, incubadora da universidade, e por meio de contatos com pessoas estratégicas em atividades de empreendedorismo dentro da universidade. A pesquisa documental resultou na descoberta que não havia documentos institucionais suficientes para uma análise baseada puramente nesse método. Os departamentos mais ligados ao empreendedorismo dentro da universidade não possuem controle formal e unificado das diferentes ações que ocorrem; grande parte desse recente conhecimento é tácito, presente no cotidiano e experiência das pessoas. Assim, a segunda fase do estudo utilizou observação participante e entrevistas semiestruturadas com dois professores empreendedores e com a Coordenadoria de Transferência e Inovação Tecnológica, responsável pela propriedade intelectual gerada na universidade. Os resultados mostraram o crescente número de disciplinas, voltadas à formação empreendedora de discentes, em diferentes níveis de formação, tanto na graduação quanto na pós-graduação. Além disso, tem ocorrido a promoção de meetups, programas de pré-aceleração, incubadoras, programas de consultoria, competições com o envolvimento de empresas e universidades internacionais. Observou-se a ocupação de múltiplos espaços de interação entre o setor público, as empresas e a universidade. Conclui-se que as recentes ações da universidade mostram um avanço da cultura empreendedora local, aumentando o número de inovações por meio da formação de discentes, da abertura de novas empresas, de start-ups, de parcerias público-privado e de pesquisas. Este trabalho contribuiu para ajudar a identificar onde estão sendo concentrados os esforços da instituição em relação ao movimento empreendedor crescente, quais suas consequências principais na formação de empreendedores, e por fim, para compreender o papel protagonista da universidade.

Clima organizacional entre servidores e terceirizados: Um estudo de caso em um órgão público na área museológica

Autores: Gisele Cíntia Caldas Lopes, Universidade Estadual de Goiás; Flávia Furtado Rainha Silveira, Instituto Federal de Brasil

Resumo: O mundo do trabalho e a forma de compreender o papel das pessoas nas organizações vem passando por diversas mudanças. Atualmente, se considera que as pessoas são parceiras estratégicas que agregam valor às organizações. Neste contexto, é



de suma importância que as necessidades dos atores organizacionais sejam compreendidas buscando, assim, a melhoria contínua no ambiente de trabalho como forma de alcançar maior engajamento e satisfação por parte dos fatores organizacionais. A esta percepção dos indivíduos sobre o ambiente trabalho, que pode influenciar positivamente e negativamente o comportamento dos atores organizacionais, dá-se o nome de Clima organizacional. Deste modo, considera-se importante estudar a Gestão de Pessoas e o Clima Organizacional, tendo em vista que as pessoas passam a maior parte de sua vida trabalhando em uma organização. A presente pesquisa objetivou analisar a percepção do Clima Organizacional entre os servidores e terceirizados administrativos de um órgão público na área de museologia. Primeiramente, por não ser tão comum a aplicação de pesquisas de Clima no setor público brasileiro. Por fim, a instituição ainda não havia aplicado pesquisas sobre Clima Organizacional entre seus colaboradores. Portanto, os gestores não tinham conhecimento se havia satisfação ou não, por parte de seus atores, em trabalhar na organização pesquisada. O instrumento utilizado foi a Escala de Clima Organizacional (ECO), é uma escala tipo likert, que objetiva avaliar a percepção do trabalhador sobre 5 (cinco) dimensões do Clima Organizacional. Estes fatores são compreendidos como: Apoio da chefia e da organização; Recompensa; Conforto físico; Controle/pressão e; Coesão entre os colegas. Totalizando 63 itens distribuídos entre os fatores. A escala foi aplicada aos terceirizados administrativos e aos servidores de um órgão público na área museológica. Os resultados indicaram que o Clima Organizacional foi percebido como mediano pelos colaboradores da instituição, os resultados foram neutros em relação aos fatores apoio da chefia e da organização, conforto físico, controle/pressão e coesão entre os colegas, já o fator recompensa foi percebido como Clima ruim.

¿Existe relación entre el estilo de liderazgo y la deshumanización percibida por los trabajadores en las organizaciones?

Autores: Eva Ariño Mateo, Universidad de Concepción; Matías Arriagada Venegas, Universidad de Concepción; Raúl G. Ramírez Vielma, Universidad de Concepción

Resumo: Comprender la forma en que los trabajadores perciben la relación con su organización es una gran preocupación para los estudiosos del Comportamiento Organizacional durante las últimas décadas, por lo cual la presente investigación se suma a la creciente literatura sobre la deshumanización aplicada a los entornos de trabajo (Bell & Houry, 2011, 2016; Caesens, Stinglhamber, Demoulin, & De Wilde, 2017; Christoff, 2014). Desde la deshumanización en las organizaciones se analiza la negación o menor atribución de humanidad hacia los trabajadores o líderes de las organizaciones, quienes pueden ser considerados o metaforizados como objetos. La deshumanización organizacional es un fenómeno que cuenta con pocas investigaciones y que está cobrando interés en la actualidad. Existen diversas investigaciones que afirman la relación entre el liderazgo auténtico y la deshumanización organizacional. Bastian y Haslam (2010) han demostrado experimentalmente que el ostracismo social aumenta el sentimiento de deshumanización mecanicista, principalmente porque sentirse excluido conduce a verse a sí mismo como objeto, emocionalmente inerte, frío y rígido (Haslam, Bain, Douge, Lee, & Bastian, 2005). Además, la experiencia o posición de poder aumenta la deshumanización (Lammers & Stapel, 2011) pues los poderosos también tienden a estar más psicológicamente cerrados que otras personas (Anderson, Keltner, & John, 2003; Lammers, Gordijn, & Otten, 2012) y mantienen una mayor distancia interpersonal con los demás (Lammers et al., 2012; Lee & Tiedens, 2001). Otro argumento afirma que un ambiente de trabajo que ayude a los empleados a satisfacer sus necesidades fundamentales, como la necesidad de pertenencia, relación o respeto, debería reducir las percepciones de deshumanización organizacional (Bell & Houry, 2016). El objetivo principal de este estudio fue comprobar la atribución de humanidad que los trabajadores tienen hacia las personas responsables de sus equipos, y analizar su relación con el liderazgo auténtico. Para ello se ha llevado a cabo un análisis de varianza, con una muestra de 277 empleados. Los resultados indican que existe una relación entre la atribución de liderazgo auténtico y humanidad, de modo que cuanto más alto es la percepción de liderazgo auténtico por parte de los empleados hacia su líder, mayor atribución de emociones exclusivamente humanas.



Comunicações de pesquisa

Sessão 31 • Das 17h às 18h30min

Local: Sala 202

Concepção e validação do Inventário de Precarização Laboral

Autores: Marley Rosana Melo de Araújo, Universidade Federal de Sergipe; Rodrigo Mesquita de Jesus, Faculdade Dom Pedro II; Hênio dos Santos Rodrigues, Universidade Federal de Sergipe

Resumo: O que hoje define-se como trabalho precário foi configurado através de circunstâncias históricas, normas sociais, bem como mutações do mercado de trabalho, a exemplo da flexibilização do trabalho, processo que produz a precarização como um de seus resultados. O capital tem desempregado, cada vez mais, trabalho estável, substituindo-o por trabalhos precarizados, que se encontram em enorme expansão. A precarização do trabalho constitui um construto sociológico envolvendo instabilidade do emprego, redução da proteção social, redução do controle exercido pelo trabalhador sobre o processo de trabalho e baixos salários. A presente pesquisa teve como objetivo criar e validar o Inventário de Precarização Laboral (IPREL). Para atingir tal finalidade, o instrumento foi criado com base na literatura existente sobre precarização laboral, bem como na análise da Employment Precariousness Scale (EPRES). Após passar pelas análises semântica e de juízes, uma versão com 73 itens foi para o processo de validação, compreendendo coleta de dados com 287 trabalhadores de diversas profissões, áreas de atuação e níveis de escolaridade, gerando dados que foram posteriormente analisados com o auxílio do software Statistcs Package for the Social Sciences (SPSS), versão 20.0, por meio dos seguintes testes estatísticos: Análise Fatorial Exploratória, Análise Paralela e Coeficiente Alfa de Cronbach. Após execução de extrações por Eixos Principais, com rotação oblíqua, critério de carga fatorial 0,30 para saturação do item no fator, optou-se por uma solução de 2 fatores ($r^2 = 25,14\%$, 50 itens com cargas fatoriais entre 0,79 e 0,40). Os resultados apontam que o instrumento atinge boas qualidades psicométricas no tocante à mensuração do fenômeno precarização do emprego, o qual é composto pelos fatores: F1- Suporte organizacional: suporte organizacional insuficiente ou inexistente, na forma de adequadas condições de trabalho e de administração de processos produtivos voltados a garantir a plena execução das atividades de trabalho e o alcance de efetivos desempenhos pelos trabalhadores ($r^2=18,62\%$; $\alpha=0,92$; 29 itens) e; F2- Exploração e sofrimento: Ambiente em que o trabalhador é exigido mais do que suas condições permitem (condições físicas, psicológicas, legais) e práticas laborais que podem degradar a vida do trabalhador ou sua integridade psicológica ($r^2=6,52\%$; $\alpha=0,87$; 21 itens). Acreditamos que o instrumento contém qualidades suficientes para tornar-se uma ferramenta útil em novas pesquisas relacionadas ao emprego precário e aspectos correlatos.

Evidências de validade do inventário de sobrecarga de trabalho - Quantitative Workload Inventory – QWI

Autores: Maria do Carmo Fernandes Martins, Universidade Metodista de São Paulo; Valquíria Aparecida Rossi, Universidade Metodista de São Paulo

Resumo: Em dias de hoje, as organizações buscam adotar um modelo de gestão de pessoas que possa permitir que o ambiente seja bom para se trabalhar e também que permita o uso pleno das habilidades dos profissionais para promover resultados positivos. Devido a sucessivas reestruturações as organizações atuais apresentam quadros de pessoal enxutos, o que por vezes, pode significar para o trabalhador ter que dar conta de várias tarefas. Nos ambientes de trabalho não é raro encontrar empregados que se queixam por sentirem-se sobrecarregados. A sobrecarga de trabalho pode ser entendida como a incompatibilidade entre a quantidade de trabalho e o tempo disponível para realizar esse trabalho e pode ocorrer por mudança organizacional, atendimento de uma demanda pontual ou por conta do crescimento da organização. A pesquisa teve por



objetivo verificar as evidências de validade da escala Quantitative Workload Inventory - QWI, composta por cinco itens que avaliam sobrecarga de trabalho. As respostas são dadas em uma escala do tipo Likert de 5 pontos. A amostra foi composta por 166 trabalhadores, do sexo masculino e feminino, maiores de idade e que se encontravam trabalhando na época da pesquisa. Os trabalhadores foram abordados em lugares públicos, de acordo com a conveniência das pesquisadoras e aqueles que concordaram em responder a pesquisa assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE. Os dados foram coletados por meio de questionário físico e auto aplicável. O método utilizado foi a pesquisa de campo, transversal e com método de análise quantitativo. O banco de dados foi criado no software Statistical Package for the Social Sciences - SPSS. Os dados foram analisados por meio do software AMOS 22.0 e submetidos a análise fatorial confirmatória. O modelo final ajustado revelou escala unifatorial depois de promovidos dois índices de modificação para correlações entre erros e1 e e2 e e2 e e4. Os índices de ajuste revelaram-se adequados: $\chi^2=0,74$, $gl=3$; $CMIN=0,25$; $GFI=0,998$; $AGFI=0,99$; $CFI=1,00$, $RMSEA=0,00$. O valor de α foi de 0,90. O QWI revelou uma estrutura sólida e estável podendo ser utilizado para investigações e diagnóstico de sobrecarga no trabalho, confirmando a estrutura originalmente proposta.

E6-1: Una escala ampliada de medida del estrés de rol

Autores: Elena Maria Hidalgo Jiménez, Universidad Autónoma de Madrid; Manuel Fernández Ríos, Universidad Autónoma de Madrid; Gonzalo Raúl Ramirez Vielma, Universidad de Concepción

Resumo: El estrés de rol es un proceso de gran impacto sobre diversos resultados individuales, grupales y organizacionales. En la actualidad es mayor el interés hacia este fenómeno por parte de la comunidad científica y profesional de la POT, lo que se vincula con los importantes cambios que se han producido tanto en la sociedad como en las organizaciones formales. La forma tradicional de operativizar y medir el estrés de rol se ha basado en tres dimensiones. Sin embargo, el instrumento que aquí se presenta, E6-1, amplía con dos nuevas dimensiones el estrés de rol, pudiendo considerarla una medida más comprehensiva e integradora que las medidas tradicionales al uso. En consonancia con lo anterior, el objetivo del estudio fue diseñar y validar la escala E6-1 de estrés de rol. Para ello se utilizó un diseño de investigación instrumental, destinado a la construcción de instrumentos. Esta ponencia muestra sus características psicométricas, obteniendo evidencia empírica de fiabilidad y validez, extraídos a partir de una muestra de 406 trabajadores de distintas organizaciones en España, representando una amplia variedad de puestos de trabajo y grupos ocupacionales. Para establecer la estructura factorial se ha utilizado técnicas de análisis factorial confirmatorio (AFC), contrastando dos modelos diferentes: 1.- cinco factores relacionados en función de la revisión de la literatura sobre estrés de rol y 2.- cinco factores relacionados más un factor de segundo orden. Para explorar el ajuste de estos dos modelos se recurrió a los cuatro indicadores de ajuste empleados en la construcción del instrumento: la ratio χ^2/gl , el índice de ajuste comparativo (CFI), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y la raíz cuadrática media de los residuos (SRMR). El AFC se aplicó utilizando el método de máxima verosimilitud por medio del programa estadístico IBM SPSS AMOS Versión 20. Los resultados indican un buen ajuste y correspondencia entre los diferentes indicadores de fiabilidad de la escala. Asimismo, la estructura factorial de cinco factores relacionados fue la que mejor se reprodujo con los datos. En consecuencia, se encontró apoyo empírico inicial para la fiabilidad y validez de la escala E/6-1. Se discuten los principales hallazgos en torno a esta herramienta y sus eventuales implicaciones para la teoría y práctica en Psicología Organizacional y del Trabajo.

Adaptación y validación de una Escala de Deshumanización en el contexto del trabajo y de las organizaciones

Autores: Raúl G. Ramírez Vielma, Universidad de Concepción; Eva Ariño Mateo, Universidad de Concepción; Matías Arriagada Venegas, Universidad de Concepción

Resumo: El estudio de la deshumanización en contextos laborales es un tema de desarrollo incipiente y reciente en el campo de la Psicología Organizacional y del Trabajo, cuyos orígenes y principales avances se encuentran originalmente en el ámbito de la Psicología Social, en cuanto a las teorizaciones de la infrahumanización (Leyens et al., 2001) y del modelo dual de la deshumanización (Haslam, 2006), entre otros desarrollos. Es solo recientemente que este tema ha sido objeto de análisis y atención en la literatura científica de las ciencias del Comportamiento Organizacional (Bell & Khoury, 2011). En esta línea, la deshumanización en las organizaciones consiste en la negación o menor atribución de humanidad hacia los trabajadores o líderes de las organizaciones, quienes pueden ser considerados o metaforizados como objetos, lo cual puede tener una serie de consecuencias e implicaciones tanto para personas como organizaciones.

En respuesta a la necesidad de contar con una medida válida y fiable de este constructo, Caesens, Stinglhamber, Demoulin y Matthias (2017) desarrollaron una Escala de Deshumanización aplicada al contexto del trabajo y de las organizaciones. El presente estudio tuvo como objetivo adaptar y validar esta escala al idioma español, para así contar con una medida válida y fiable de este constructo en nuestro contexto. En consecuencia este trabajo muestra tal proceso de adaptación a este idioma, focalizándose en la obtención de evidencias empíricas de fiabilidad y validez sobre una muestra de 400 trabajadores de distintas organizaciones en Chile, representando una amplia variedad de puestos y grupos ocupacionales. Los resultados obtenidos mediante análisis factorial confirmatorio (AFC) indican un buen ajuste y, a su vez, también se observa correspondencia entre los indicadores de fiabilidad de la versión en español respecto a la versión en inglés. Asimismo, los resultados reflejaron un buen ajuste de los datos respecto a la dimensionalidad del constructo de la deshumanización organizacional, expresado en los principales criterios de bondad de ajuste (RMSEA, SRMR, CFI), confirmando así apoyo empírico para la adaptación del instrumento. De este modo se dispone de un instrumento fiable y válido para evaluar la deshumanización en el contexto del trabajo y de las organizaciones. Al respecto, se discuten las principales implicaciones y el alcance de este trabajo, así como su potencial tanto para fines de investigación como para la práctica profesional, lo que sin duda se espera contribuya en una mejora de las condiciones de trabajo y de desarrollo de los trabajadores.

Avaliação de fatores de riscos psicossociais no trabalho: Adaptação para o contexto brasileiro do Working Conditions and Control Questionnaire – WOCCQ

Autores: Carlos Manoel Lopes Rodrigues, Universidade Católica de Brasília; Cristiane Faiad, Universidade de Brasília

Resumo: Os riscos psicossociais têm se configurado como uma classe emergente de riscos laborais, com sérias consequências sobre a vida e saúde dos trabalhadores, mobilizando cada vez mais esforços para sua identificação e prevenção. No intuito de contribuir com os processos de avaliação destes riscos, este trabalho tem como objetivo apresentar o processo de tradução e adaptação da versão brasileira do Working Conditions and Control Questionnaire - WOCCQ. Este instrumento baseia-se no modelo demanda-controle, sendo composto por 80 itens que avaliam 6 dimensões, a saber: 1) Recursos de trabalho - possuir os recursos necessários para realização das tarefas ou ter possibilidade de obtê-los, quando necessário; 2) Controle sobre as tarefas - clareza na definição das tarefas e papéis a desempenhar, inclusive o procedimento e adequação entre exigências do trabalho e competências pessoais; 3) Riscos - Riscos do ambiente de trabalho que podem atingi-lo ou a colegas, incluindo riscos físicos e de acidentes; 4) Planejamento e Autonomia - participação e poder de decisão sobre o trabalho a ser executado; 5) Gestão do tempo - controle sobre o tempo de execução das atividades, sobre as pausas e descansos, além do controle da intrusão do tempo de trabalho na esfera pessoal e familiar



(conflito trabalho-família); 6) Percepção de futuro - avaliação do quanto o futuro na organização, e do trabalho em si, se apresenta como promissor ou negativo. No processo de adaptação foi realizada a tradução do francês para o português, seguido da tradução reversa, e análise das versões por um comitê de juízes. A versão final foi submetida à análise de quatro juízes especialistas para obtenção de evidências de validade semântica e de conteúdo. A avaliação da compreensão dos itens foi positiva. Na análise de adequação dos itens às dimensões, obteve-se o índice Kappa variando entre 0,670 e 0,966 ($p > 0,001$), com kappa geral de 0,87 ($p > 0,001$), 95% IC (0,912 - 0,829) indicando uma adequação geral dos itens. Esta versão final foi aplicada a 122 professores de uma instituição privada de ensino superior, sendo 67 mulheres e 55 homens, 65,6% especialistas, 22,1% mestres e 12,3% doutores. A avaliação da consistência interna (Alfa de Cronbach) total do instrumento nesta amostra foi de 0,828, indicando uma boa consistência interna da versão adaptada. Tendo em vista estes resultados, os próximos passos consistem na aplicação do instrumento em uma amostra maior para análise da estrutura fatorial e da busca por evidências de validade convergente

Sessão 32 • Das 17h às 18h30min**Local:** Sala 203**Relações entre demandas do trabalho, recursos pessoais e do trabalho:
Um teste do modelo JD-R*****Autores:** Maria do Carmo Fernandes Martins, Universidade Metodista de São Paulo

Resumo: O modelo Job Demands and Resources (JD-R) foi proposto para explicar engajamento no trabalho por uma integração de relações entre recursos e demandas do trabalho, inspirados no modelo de controle de demandas de estresse ocupacional, a partir do modelo de burnout. Burnout seria o desequilíbrio entre os componentes do modelo, enquanto o equilíbrio entre eles poderia conduzir ao engajamento. Demandas seriam aspectos físicos, sociais ou organizacionais do trabalho que requerem esforços e custos; recursos são aspectos funcionais para atingir objetivos, reduzir demandas e custos e estimular crescimento; recursos pessoais são aspectos físicos ou psicológicos para atingir objetivos e reduzir demandas. Este estudo testou o modelo JD-R e nele, demandas do trabalho foram conflitos intragrupo e poder do supervisor, recursos pessoais foram autoeficácia e resiliência no trabalho e engajamento foi o resultado no trabalho. Assim, demandas seriam preditores negativos de engajamento e recursos pessoais, preditores positivos. Adicionalmente, propôs-se que engajamento seria preditor negativo de intenção de rotatividade e positivo de autopercepção de saúde. O modelo foi testado por meio de equação estrutural. Participaram 252 trabalhadores, com média de idade de 34 anos (DP= 12), tempo médio de serviço de 28 meses (DP= 16), 71% mulheres, 43% casados, 45% com pós-graduação, 62% oriundos de pequenas empresas e 54% de prestadoras de serviços. O banco de dados foi organizado no SPSS, casos com dados omissos foram eliminados. Não houve multicolinearidade, singularidade ou caso extremo multivariado. A maioria das variáveis possuía distribuição assimétrica; valores de assimetria variaram entre -1,21 e 0,35; valores de curtose, entre -1,15 e 2,71. Devido a esta característica de anormalidade moderada foi utilizado o algoritmo da máxima verossimilhança (ML) para estimativa dos parâmetros de cálculos das equações estruturais. O modelo passou por algumas modificações apoiadas por indicadores estatísticos e sustentadas teoricamente, até revelar índices aceitáveis de ajuste: $\chi^2=1120,55$, $gl= 501$; $\chi^2 / gl= 2,24$ GFI= 0,82, AGFI= 0,78, CFI=0,89, RMSEA=0,07 (0,05-0,08). Bases de poder não foram preditores significantes de engajamento, mas conflitos sim. Houve relação de predição entre autoeficácia e resiliência no trabalho e resiliência predisse engajamento. Engajamento, por sua vez, predisse autopercepção de saúde e intenção de deixar a organização. O modelo predisse 43% da variância de engajamento, 64% da de autopercepção de saúde, 62% da de intenção de rotatividade, revelando-se adequado para prever relações entre demandas e recursos pessoais e de trabalho e resultados de trabalho. Sugerem-se novos estudos abrangendo estas e outras variáveis.

**Engajamento no trabalho, comprometimento organizacional e
desempenho individual: Um estudo com profissionais de vendas
brasileiros****Autores:** Cláudia Maria Muller, Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Ana Cláudia Souza Vazquez, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre; Natália Dalanhol; Cláudio Simon Hutz, Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Resumo: Estudos internacionais em psicologia positiva organizacional têm demonstrado que Engajamento no trabalho e Comprometimento Organizacional afetam de modo distinto o desempenho individual (Hallberg & Schaufeli, 2006). OBJETIVO: investigar a relação entre engajamento, comprometimento e desempenho individual em profissionais de vendas. MÉTODO: Trata-se de uma pesquisa transversal, descritiva e quantitativa realizada em uma empresa localizada em 3 estados brasileiros. Participaram 91 profissionais de vendas, 75% de homens, com idades variando entre 22 e 63 anos (M=37,7, DP=9,56), sendo 51 da região Sul (56%), 34 do Sudeste (37,3%) e 6 do Nordeste (6,7%). Os dados foram coletados por meio do surveymonkey, tendo sido



aplicados os seguintes instrumentos: questionário sociodemográfico laboral; Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES) adaptada e validada para o Brasil por Vazquez, Magnan, Pacico, Hutz e Schaufeli (2015); Escalas de comprometimento organizacional validadas para o Brasil por Bastos, Siqueira, Menezes e Medeiros (2008); e Escala Vazquez-Hutz de Desempenho no Trabalho elaborada por Vazquez e Hutz (2008). Ademais, o setor de RH da empresa forneceu os índices de produtividade em vendas de cada um dos participantes da pesquisa. RESULTADOS: Os resultados evidenciaram níveis medianos de engajamento (percentil 45) e alto comprometimento afetivo, além de desempenho com foco na produtividade e uso da habilidade técnica como principal recurso de trabalho. Esse resultado indica sentimento de pertencimento e lealdade dos participantes com a empresa, o qual é direcionado de forma vigorosa para converter seu desempenho em metas de produtividade exigidas no trabalho. No que diz respeito às variáveis pesquisadas, foram encontradas correlações significativas e positivas entre Engajamento e os construtos de Comprometimento Afetivo ($r = .82$) e Desempenho ($r = .46$). Os índices de produtividade dos profissionais em vendas demonstraram ser compatíveis com seus níveis de engajamento e com o alto nível de comprometimento afetivo. No entanto, funcionários com índices medianos de produtividade apresentaram as menores taxas de comprometimento afetivo e níveis de engajamento no trabalho similares aos mais produtivos. Tais achados indicam que, embora sejam altamente correlacionados, engajamento no trabalho e comprometimento organizacional não são conceitos redundantes entre si. Em convergência com a literatura internacional da área, tais diferenças parecem explicar porque alguns participantes apresentam maior e melhor desempenho do que os outros e obtêm resultados diferentes na mesma função e sob as mesmas condições de trabalho. Estudos futuros são sugeridos a partir dos achados.

Relações entre flow e engajamento no trabalho: Análise da influência dos recursos individuais e do contexto laboral

Autores: Larissa Sanford Ayres Farina, Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Gabriel dos Reis Rodrigues, Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Natália Kluwe Fagundes, Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Thamires Carafini, Universidade Luterana do Brasil; Laisla Soares, Centro Universitário FADERGS; Wagner de Lara Machado, Pontifícia Universidade Católica de Campinas; Cláudio Simon Hutz, Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Resumo: Dentre as investigações realizadas em Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho (PPOT), encontram-se as concepções de flow e engajamento laborais. Essas conjecturas podem ser utilizadas para se criar excelentes condições de funcionamento, tanto para as empresas, quanto para os trabalhadores. No entanto, cabe ressaltar que esse é um processo complexo que se relaciona com recursos internos e externos às pessoas e, por isso, ao mesmo tempo em que têm o potencial de motivar ações competentes, pode gerar tensões excessivas, potencialmente prejudiciais à saúde dos profissionais. OBJETIVO: Com o intuito de colaborar para o desenvolvimento do conhecimento e aplicações práticas nessa área da PPOT, esse estudo teve como propósito central investigar as relações entre os conceitos de flow e engajamento no trabalho e analisar a influência dos recursos pessoais e do contexto laboral (recursos e demandas) em cada um desses construtos. MÉTODO: Participaram deste estudo 317 profissionais, entre 18 e 65 anos de idade e que realizavam uma atividade profissional. Todos selecionados por conveniência. Os participantes responderam um questionário sociodemográfico e outras sete escalas que permitiram medir: flow, engajamento, recursos individuais e contexto de trabalho (recursos e demandas). A coleta de dados se deu por meio eletrônico. Foi realizada análise ponderada de rede, englobando todas as variáveis dessa pesquisa, em que foram estudadas as correlações e a magnitude das mesmas. RESULTADOS: Os achados geraram recomendações e sugeriram aplicações com a intenção de se potencializar as vivências de flow e engajamento no trabalho. Para tal, demonstra ser fundamental o investimento nos recursos individuais e laborais, com o consequente desenvolvimento de um funcionamento ótimo dos indivíduos e grupos nas organizações. CONTRIBUIÇÃO: Os resultados indicaram que as relações entre empresa e colaborador podem ser essenciais, tanto para o sucesso da instituição, como para a qualidade de vida e a performance dos seus funcionários.

Engajamento no trabalho, liderança autêntica e capital psicológico: Um estudo da influência da estrutura organizacional

Autores: Clarissa Socol Cervo, Universidade Federal Fluminense; Leonor Maria Gonçalves Pacheco Pais, Universidade de Coimbra; Lisete Mónico, Universidade de Coimbra; Nuno Rebelo dos Santos, Universidade de Évora; Claudio Simon Hutz, Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Resumo: O Modelo de Demandas e Recursos no Trabalho (MDRT) (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) é compreendido pela literatura especializada como o mais explicativo da dinâmica do engajamento no trabalho. Tal modelo sustenta que os recursos pessoais (e.g., capital psicológico) medeiam a resposta do profissional para as demandas e recursos do trabalho. De acordo com o modelo, o engajamento tem maior probabilidade de se estabelecer quando o profissional fortalece seus recursos e identifica suporte do líder e da organização. Uma lacuna nos estudos sobre a temática, consiste nos efeitos de diferentes estruturas organizacionais que possam influenciar a dinâmica do engajamento no trabalho (Schaufeli, 2015). Assim, a presente pesquisa investigou a relação de mediação do capital psicológico (recurso pessoal) na relação entre liderança autêntica (recurso do trabalho) e engajamento no trabalho, procurou-se identificar, dentre as estruturas de Mintzberg (1993), a de melhor poder explicativo para o engajamento no trabalho. Para tal, utilizou-se análise de clusters, análise multivariada da variância e regressão múltipla multivariada. Participaram do estudo 1351 profissionais de distintas organizações da região sul do Brasil, 51.2% mulheres e a idade concentrou-se entre 21 a 30 anos (31.3%). Neste estudo, o efeito de mediação testado não se confirmou nas estruturas organizacionais investigadas. No entanto, a capacidade explicativa do capital psicológico e liderança autêntica no engajamento no trabalho difere em função dos contextos organizacionais. Os resultados apontam que o Capital Psicológico assume maior poder explicativo nas estruturas organizacionais de Adhocracia e Burocracia Mecânica, substituindo a influência da Liderança Autêntica. Também diferenças para idade, escolaridade, anos de trabalho e vencimentos são encontradas para as diferentes estruturas investigadas. Os achados do presente estudo contribuem para que as organizações fomentem estruturas de trabalho mais cooperativas, alinhando o Capital Psicológico e a Liderança Autêntica à uma gestão de pessoas mais humana, criando condições ao desenvolvimento de profissionais mais engajados e inclinados a oferecer-lhes o seu melhor potencial.



Sessão 33 • Das 17h às 18h30min

Local: Sala 204

Carga mental de trabalho em pesquisas em saúde e segurança no trabalho

Autores: Karen Rayany Ródio, Universidade Alto Vale do Rio do Peixe; Paola Barros Delben, Universidade Federal de Santa Catarina

Resumo: Carga de trabalho pode ser definido como a relação entre o conjunto de esforços físicos e psicológicos realizados pelo trabalhador para responder às exigências do trabalho. Este trabalho tem por objetivo examinar uma das dimensões psicológicas da carga de trabalho, denominada de carga mental, e de que forma tem sido abordado este construto nas pesquisas em saúde e segurança do trabalho. Para o alcance do objetivo foram definidas as seguintes ações específicas: definir o construto; discorrer sobre as pesquisas realizadas sobre o tema, ano e periódicos de publicação, público alvo/contexto e seus resultados; discutir a relevância da construção de ferramentas para mensurar a carga mental. O método utilizado foi a revisão sistemática nas bases de dados PsycNet, Web Of Science e Scopus. Foram localizados 82 artigos e analisados, 40 textos na íntegra. Discussão dos resultados descritos: Os artigos analisados foram publicados nos últimos 20 anos, destacam-se as publicações em periódicos de Medicina, representando 45% dos artigos localizados, os demais encontram-se em periódicos de Administração, Ergonomia, Engenharia, Saúde, Saúde Ocupacional, Enfermagem e Psicologia, Os estudos revisados são oriundos de países diversos, destacando-se a Espanha com 20% das publicações. Os estudos são congruentes ao definir cargas mentais de trabalho como o esforço intelectual que um trabalhador deve exercer para atender às demandas do trabalho, podendo ser mensurado pelo número de exigências, a quantidade de informação a ser tratada, o esforço para permanecer focado, o tempo de resposta atribuído, a complexidade e detalhes do trabalho realizado, e a percepção subjetiva de sua dificuldade afetam a carga mental. Indicam sobrecarga de trabalho por meio de jornadas com horas excedentes, intervalos de trabalho limitados, trabalhando com maior tensão muscular, tendo a sensação de ser pressionada por prazos e restrições de tempo, trabalhando em um ritmo de trabalho agitado, experimentando altas demandas de processamento de informações, trabalhando com fadiga mental e tendo sensação de estar sendo apressado. Na dimensão psíquica especificamente, podem ocorrer distúrbios devido ao sofrimento e à fadiga física, mudanças nos padrões de trabalho, qualidade prejudicada de sono e distribuição do trabalho e carga de trabalho cognitiva. A revisão permite concluir que o estudo do construto carga mental é relevante, considerando as implicações para a saúde e segurança de trabalhadores, bem como a produtividade e poucas produções em psicologia.

Efeitos da sobrecarga de trabalho sobre a saúde mental do professor universitário

Autores: Júlia Fernanda Alves da Silva, Centro Universitário Doutor Leão Sampaio; Larissa Vasconcelos Rodrigues, Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

Resumo: O presente estudo propõe-se a explorar os efeitos da sobrecarga de trabalho sobre a saúde mental do professor universitário, com base no pressuposto de que estes profissionais são diretamente afetados com as rígidas exigências organizacionais, onde as diversas funções exigidas e desempenhadas geram sobrecarga de trabalho, a mesma é percebida como sendo um fator determinante do bem-estar e/ou sofrimento psicológico, bem como os vários aspectos característicos da profissão que também influenciam o estado de saúde do docente. A pesquisa utilizou a entrevista semiestruturada como método de coleta de dados, a amostra da coleta teve a participação de quatro docentes de instituições de ensino superior, sendo dois de instituição pública e dois de instituição privada, ocorreu com o intuito de explorar a percepção destes profissionais a respeito de suas vivências na instituição de ensino superior na qual atuam, analisando como a sobrecarga de trabalho é percebida pelos mesmos, as dificuldades encontradas na atuação do cargo e os efeitos destas na saúde mental do professor universitário. A análise dos

dados colhidos com os docentes ocorreu a partir da exploração de três categorias centrais: sobrecarga de trabalho docente, os desafios da atuação docente e efeitos da sobrecarga de trabalho na saúde mental. A partir da análise, torna-se evidente que os docentes tentam encobrir a sobrecarga através do prazer pela profissão, desta forma, a presente pesquisa possibilita a promoção de um espaço de reflexão acerca da atuação do docente universitário e sua relação com a sobrecarga de trabalho presente na instituição na qual atua e fortalece de forma direta ou indiretamente essa classe de trabalhadores diante do cargo, além de oferecer a estes profissionais subsídios para a implementação de ações no espaço docente para que os efeitos da sobrecarga na saúde mental sejam cessados e/ou minimizados, bem como, contribui com a consolidação de conhecimentos a pesquisadora.

O papel da autoeficácia e das estratégias de coping sobre o transtorno de estresse pós-traumático em militares brasileiros no Haiti

Autores: Soraya Reis Dantas, Centro de Psicologia Aplicada do Exército ; Marcos Aguiar de Souza, Universidade Federal do Rio De Janeiro – UFRJ

Resumo: A natureza da atividade militar, devido ao alto risco proporcionado pela profissão, requer o comprometimento da própria vida. Ao longo de toda a carreira, o militar é submetido a exigências e desafios muito particulares, convivendo com riscos e perigos constantes, seja nos treinamentos, na vida diária ou no combate. A participação em missões internacionais de paz, sob a égide das Organizações das Nações Unidas, tem se tornado uma atividade cada vez mais frequente, desafiadora e importante para o Brasil e para o Exército Brasileiro. Entretanto, o caráter recorrente e imprevisível destas situações torna estes sujeitos particularmente vulneráveis ao desenvolvimento de problemas em saúde mental, entre eles o Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT). É nesse sentido que o presente estudo se dedicou a investigar a influência que as crenças de autoeficácia e estratégias de enfrentamento podem ter sobre o desenvolvimento do transtorno de estresse pós-traumático nos militares atuantes na missão de paz no Haiti. Participaram do estudo 800 militares do Exército Brasileiro que integraram a Missão das Nações Unidas para a Estabilização do Haiti (MINUSTAH) durante seis meses, oriundos de diversas regiões do Brasil e idade variando entre 19 a 55 anos (média de 25 anos, dp = 9,37). Os respondentes preencheram um questionário de pesquisa contendo a Escala de Transtorno de Estresse Pós-Traumático / versão militar (fatores reexperiência do trauma, sintomas de evitação e hiperestimulação), a Escala de Autoeficácia Geral Percebida (unifatorial) e o Inventário de Estratégias de Coping (fatores confronto, afastamento, autocontrole, suporte social, aceitação de responsabilidade, fuga/esquiva, resolução de problemas e reavaliação positiva). Todos os instrumentos eram do tipo Likert variando entre 4 e 5 pontos. A coleta das variáveis do estudo se deu de forma coletiva e voluntária, com o preenchimento do termo de consentimento livre e esclarecido e a manutenção de todos os preceitos éticos. Os dados obtidos foram analisados com a utilização da técnica de modelagem de equações estruturais, que revelou valores adequados ao sugerido pela literatura para os principais índices de ajuste do modelo (χ^2/gf , GFI, AGFI, RMR, CFI e RMSEA). Os resultados permitem concluir pela adequação dos instrumentos para investigação e diagnóstico em contexto militares, sendo necessário estudos adicionais para atestar a validade dos instrumentos em missões de paz ocorridas em outros países.

A influência do clima de segurança sobre o bem estar no trabalho

Autores: João Anselmo de Oliveira, Universidade Federal Rural do Rio De Janeiro; César da Silva Santos, Universidade Federal do Rio De Janeiro; Marcos Aguiar de Souza, Universidade Federal do Rio De Janeiro

Resumo: O clima de segurança pode ser entendido como a forma com que o trabalhador percebe, de forma compartilhada, o ambiente de trabalho, normas de segurança, políticas e procedimentos de segurança, além de políticas e procedimentos relacionados à gestão de segurança na Organização, que tornam o trabalho seguro e com menor potencial para a ocorrência de acidentes. Diversos estudos foram desenvolvidos nesse campo, na tentativa identificar quais são os riscos potenciais ao ambiente de trabalho que podem ser mitigados, e como o trabalhador observa os processos da organização, as relações com a



chefia e as condições potenciais para a ocorrência de incidentes ou acidentes. A escala de clima de segurança conta com seis itens distribuídos em um único fator, em formato Likert. Nesse estudo, está sendo avaliada a influência do clima de segurança sobre o bem estar no trabalho, que pode ser entendido como um conjunto de aspectos relacionados a realização no trabalho, afetos positivos e negativos em relação ao ambiente, a processos e a pessoas no âmbito laboral, além de "crenças de que o trabalho realizado proporciona horas agradáveis e de que nela estão contidos aspectos importantes para a vida". A escala de bem estar no trabalho foi validada por Siqueira et al. em estudo desenvolvido em 2014, e avalia duas dimensões, sendo a primeira compromisso e satisfação, e a segunda envolvimento com o trabalho. Participaram do estudo 336 trabalhadores de organizações de 16 estados brasileiros, sendo 192 homens e 144 mulheres. Em relação ao tipo de organização, 78 eram de organizações públicas, 185 de privadas e 64 de terceirizadas. Os participantes preencheram o questionário de pesquisa de forma digital, contendo a Escala reduzida de Clima de Segurança e o Inventário de bem estar no Trabalho (IBET-13). Foi então realizada a modelagem de equações estruturais, do tipo máxima verossimilhança, sendo obtidos valores satisfatórios nos principais índices de ajuste do modelo: $\chi^2/gf=1,671$; $GFI=0,913$; $AGFI=0,886$; $CFI=0,965$; $RMR=0,047$, e $RMSEA=0,052(0,040-0,064)$. Os resultados estão de acordo com o previsto na literatura, indicando como esperado uma influência positiva e significativa do clima de segurança sobre o bem estar no trabalho. Tais resultados trazem implicações importantes para a área principalmente no sentido de ampliar a importância de ter na segurança um dos principais valores da organização.

Trabalhando doente por vontade ou por obrigação? Uma análise do presenteísmo, da procrastinação e do comprometimento organizacional afetivo em trabalhadores brasileiros

Autores: Alice Sofia Pereira Padilha, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro; Maria Claudete Silva, Universidade Federal do Rio de Janeiro; Marcos Aguiar de Souza, Universidade Federal do Rio de Janeiro; Luis Antônio Monteiro Campos, Universidade Católica de Petrópolis

Resumo: O presente estudo tem como objetivo uma análise da teoria do presenteísmo naquele aspecto que parece ser uma importante lacuna: a não diferenciação do motivo pelo qual o trabalhador, mesmo doente vai para seu local de trabalho e assume suas funções. A teoria considera tal comportamento apenas por um caráter espontâneo. Assim, no presente estudo foram desenvolvidos 3 cenários para coletar informações sobre o que ocorre na organização: um no qual o trabalhador doente vai por vontade própria, outro no qual ele vai por medo de retaliação e uma terceira situação, na qual ele goza a licença quando de direito sem qualquer receio. Foram então: presenteísmo (físico e psicológico), procrastinação (esquiva e digital) e comprometimento organizacional afetivo. Participaram do estudo 258 trabalhadores de empresas de 17 estados brasileiros, sendo 253 homens e 264 mulheres, com idade variando de 18 a 63 anos. Dos participantes, 90 eram de empresas públicas, 377 de empresas privadas e 53 de empresas terceirizadas. Os participantes responderam a escala de comprometimento organizacional afetivo (5 itens - um fator), a escala Stanford de presenteísmo (presenteísmo físico -3 itens e presenteísmo psicológico - 3 itens) e a escala de Procrastinação no Trabalho (5 itens - esquiva no trabalho e 4 itens procrastinação digital). Os dados foram então analisados com a utilização da ANOVA e teste post hoc de Tukey. Em relação ao comprometimento afetivo foi observada uma diferença significativa ($F = 3,753$; $p < 0,05$), sendo o cenário 1 (presenteísmo clássico) significativamente menor do que o grupo 2 (medo). Em relação a procrastinação digital não foi observada diferença significativa. Na procrastinação por esquiva do trabalho ($F=6,051$; $p < 0,01$) os trabalhadores do presenteísmo clássico apresentaram média significativamente inferior aos trabalhadores do cenário 2 e 3. Em relação a média obtida na escala de presenteísmo (sintomas psicológicos), os trabalhadores do cenário 1 apresentaram escores significativamente superiores aos trabalhadores do cenário 2; e estes apresentaram escores significativamente superiores aos do cenário 3. Finalmente, no caso do presenteísmo (sintomas físicos), os trabalhadores do cenário 1 apresentaram escores significativamente superiores aos trabalhadores do cenário 3. Não foram encontradas diferenças significativas entre os três tipos de empresa consideradas no estudo. Também não foram encontradas diferenças

significativas na idade e no tempo de serviço dos grupos constituídos em função dos cenários.



Sessão 34 • Das 17h às 18h30min

Local: Sala 205

Redução de quadro: A percepção de funcionários remanescentes frente ao desempenho e desenvolvimento profissional

Autores: Sarajane de Fátima Lima de Oliveira, Centro Universitário da Serra Gaúcha - FSG; Renata da Silva Ayres, Centro Universitário da Serra Gaúcha - FSG

Resumo: Devido à crise que atingiu a economia do país nos últimos anos, muitos postos de trabalho foram fechados e, com isto, funcionários remanescentes nas empresas onde ocorreram estas reduções de mão de obra passaram a assumir funções antes desempenhadas por colegas. Este estudo teve por objetivo investigar a percepção destes funcionários que permaneceram trabalhando nestas empresas, quanto ao seu desempenho no trabalho e seu desenvolvimento profissional. A metodologia utilizada foi uma pesquisa de levantamento, de caráter descritivo e abordagem quantitativa, tendo sido utilizadas duas escalas: Escala Geral de Desempenho no Trabalho - EGDT de Queiroga (2009) e a Escala de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional - EPEDP, desenvolvida por Mourão et al. (2014). Para tanto, foi utilizada uma amostra não probabilística por conveniência contando com 58 participantes, tendo como critério de inclusão alunos de uma instituição de ensino superior que trabalhassem em empresas que tivessem passado por redução no quadro de funcionários no último ano. Os resultados apontaram que 58,6 % dos participantes consideraram o fato de assumir atividades de seus colegas como uma oportunidade de desenvolver novas habilidades, embora este fato acarretasse em acúmulo de tarefas. A média 4,38 da Escala EGDT foi satisfatória e aponta para o bom desempenho nas funções realizadas. Este resultado sugere que, apesar dos funcionários assumirem novas funções, muitas vezes de colegas com os quais já possuíam laços afetivos, ainda assim se mostraram comprometidos com a companhia, de forma a manter-se ativos para que pudessem contornar os marcadores negativos que a crise trouxe às empresas brasileiras nos últimos anos. Contudo, ao mensurar a percepção dos profissionais sobre a evolução do desenvolvimento profissional a partir da EPEDP, a média obtida foi 3,51, considerada um nível de desenvolvimento baixo. Deduz-se que esse resultado possa estar atrelado justamente à questão do acúmulo de funções, o que não permite tempo hábil para desenvolver-se plenamente. Entretanto, de modo geral, os trabalhadores possuíram uma postura positiva perante o cenário interno de cada organização afetada pelo contexto econômico e político atual do país. É importante ressaltar a aderência dos funcionários remanescentes à cultura da região onde foi desenvolvida a pesquisa e, especialmente, à da cidade de Caxias do Sul, a qual tem como lema: "Caxias do Sul da Fé e do Trabalho", sendo forte o significado do trabalho na vida dos participantes da pesquisa, aspecto esse que não podemos desconsiderar.

Competências laborais e desenvolvimento profissional do dirigentes sindicais

Autores: Ana Cecília Gomes da Silva, Universidade Salgado de Oliveira; Luciana Mourão Cerqueira e Silva, Universidade Salgado de Oliveira

Resumo: Os sindicatos atuam na busca do equilíbrio das relações de trabalho e tem importante papel na sociedade. Esta pesquisa objetivou explorar as competências e lacunas de competências de dirigentes sindicais. Para tanto, foram realizados dois estudos. O primeiro mapeou as demandas de competências a partir de uma abordagem metodológica qualitativa com análise documental dos estatutos de cinco sindicatos e 12 entrevistas em profundidade. A amostra contemplou seis dirigentes sindicais - patronais e laborais - e seis pessoas filiadas a sindicatos. A análise de conteúdo categorial foi realizada por três juízes independentes, com dois critérios para a inclusão das categorias: (a) consistência (concordância superior a 66% entre os juízes); e (b) relevância (citação por no mínimo três entrevistados). O segundo estudo avaliou a percepção de domínio e de lacunas de competências dos dirigentes sindicais a partir da avaliação dos próprios dirigentes e também de filiados aos sindicatos. Participaram do estudo 50 dirigentes sindicais laborais (eleitos e em exercício da função há pelo menos um ano) e 256

trabalhadores vinculados, há pelo menos um ano, a cinco diferentes sindicatos. A abordagem metodológica desse segundo estudo foi quantitativa, com uso da escala desenvolvida no Estudo 1 para medir as lacunas de competências. Os questionários foram respondidos individual e presencialmente. Utilizou-se estatística descritiva para traçar um panorama de competências dos diferentes dirigentes sindicais e análise fatorial para definir a estrutura da Escala de Competências de DS, além de estatística inferencial por meio do teste ANOVA para comparação de resultados entre grupos de sindicatos e teste t para comparar a auto e heteroavaliação. Os principais resultados da pesquisa foram: (i) há um conjunto de 26 competências demandadas de dirigentes sindicais, sendo a Capacidade de defesa da categoria/defesa dos direitos considerada a mais importante; (ii) a estrutura fatorial da escala de competências mostrou-se unidimensional e uma versão reduzida com dez itens foi testada e apresentou boas evidências de validade psicométrica; e (iii) há diferenças significativas entre auto e heteroavaliação, sendo que os representados pelos sindicatos têm maior percepção de lacuna de competências dos dirigentes sindicais do que os próprios dirigentes. Acredita-se que este trabalho possa contribuir para uma atuação mais eficaz dos sindicatos nas relações de trabalho, na medida em que o mapeamento de competências pode subsidiar o planejamento das ações de formação e de desenvolvimento profissional dos dirigentes sindicais.

A influência das características da tarefa sobre o desenvolvimento profissional

Autores: Priscila de Jesus Viana, Universidade Salgado de Oliveira; Luciana Mourão Cerqueira e Silva, Universidade Salgado de Oliveira

Resumo: Cada vez mais há um reconhecimento de que o contexto tem influência sobre a forma como as pessoas se relacionam com o seu trabalho e como se sentem a respeito do mesmo. Apesar desse reconhecimento, ainda são relativamente recentes as investigações empíricas sobre as formas e o impacto que o work design pode ter sobre variáveis do mundo organizacional. A pesquisa aqui relatada teve por objetivo avaliar a relação entre as características da tarefa e o desenvolvimento profissional. O Job Characteristics Model propõe que o desenho do trabalho é constituído por cinco características centrais, a saber: variedade de conhecimento, significado da tarefa, identidade da tarefa, autonomia e feedback. Participaram da pesquisa um total de 245 pessoas, com as seguintes características: 72% mulheres; com idade variando de 19 a 67 anos (média de 38,3 anos e desvio-padrão 10,9); 84% com nível de escolaridade superior; e com tempo de trabalho variando de 1 a 46 anos (média de 15,6 e desvio-padrão=10,8). A pesquisa foi realizada por meio de um questionário on-line com duas escalas uma sobre o desenvolvimento profissional e outra sobre características da tarefa - em suas cinco dimensões - ambas utilizadas na literatura nacional e com evidências de validade psicométrica. A análise de dados foi feita a partir de regressão linear padrão, com apoio do software SPSS. Os resultados apontaram que a identidade com a tarefa ($\beta=0,25$; $p<0,05$) e a autonomia exigida pela mesma ($\beta=0,25$; $p<0,05$) contribuem para explicar - embora marginalmente - a variância de percepção do desenvolvimento profissional ($R^2=0,14$). A variedade de tarefas, o significado da tarefa e o feedback que ela proporciona ao trabalhador não permitem explicar os resultados em termos de desenvolvimento profissional, o que converge com modelos teóricos e pesquisas anteriores sobre work design e aprendizagem no trabalho. Assim, os resultados indicam que tarefas que requerem maior autonomia na organização do trabalho, nos métodos de trabalho e na tomada de decisões contribuem para a percepção de desenvolvimento profissional dos trabalhadores. Da mesma forma, a identidade com a tarefa tende a contribuir com a percepção que as pessoas têm de seu desenvolvimento profissional. Assim, quando o trabalho permite que as pessoas completem as atividades que começaram e que identifiquem o início e fim de sua atuação, essas pessoas tendem a perceber maior aprendizagem no trabalho. Os resultados contribuem para o desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas e para o planejamento de carreira.



Estratégias de aprendizagem no trabalho: Investigação do poder preditivo da percepção de desenvolvimento profissional e das características do trabalho

Autores: Marcos Felipe Rodrigues de Lima, Universidade de Brasília; Romulo Luiz dos Santos Lima, Universidade de Brasília; Jairo Eduardo Borges-Andrade, Universidade de Brasília

Resumo: As estratégias de aprendizagem no trabalho (EATs) são esforços empreendidos pelos indivíduos para a aquisição informal de competências. Essa aquisição também ocorre formalmente, por meio de ações de TD&E. Quer formal ou informalmente, a aprendizagem pode promover o desenvolvimento profissional (DP). Em contrapartida, uma questão em aberto é se a percepção de DP dos indivíduos pode intensificar o uso de EATs. Variáveis contextuais também são relevantes em investigações sobre o uso de EATs. O objetivo dessa pesquisa foi investigar as relações entre percepção de DP, características do trabalho e uso de EATs. Participaram 277 novos membros de Empresas Juniores (EJs) do Distrito Federal. Os instrumentos utilizados foram: na primeira etapa, presencial, um questionário geral (versando sobre semestre do curso e tempos de efetivação e de treinamento na EJ) e a Escala de Percepção Atual de DP (EPADP), unifatorial; na segunda etapa, online, um mês depois, a versão reduzida da Escala de EATs, com 12 itens, representando cinco fatores, e a Subescala de Características do Trabalho (SCT), com 14 itens, representando três fatores. Os dados foram analisados por meio de análises fatoriais exploratórias (para EPADP e SCT) e por meio de correlações e regressões múltiplas. Foram encontradas soluções uni e trifatoriais para EPADP e SCT, respectivamente. O tempo de treinamento apresentou correlação positiva com percepção de DP que, por sua vez, se correlacionou com as cinco EATs. Dois dos fatores da SCT, autonomia e variedade da tarefa, também se correlacionaram positivamente com as cinco EATs. O outro fator, pressão do trabalho, não se correlacionou com qualquer EAT. Nos modelos de regressão, percepção de DP e variedade da tarefa foram preditoras significativas do uso das cinco EATs, enquanto autonomia da tarefa foi preditora significativa apenas das EATs de aplicação prática e de reflexão ativa. Os resultados sugerem que variáveis organizacionais, individuais e contextuais são importantes em modelos preditivos do uso de EATs. Duas limitações do estudo são a ausência de informações sobre a natureza dos treinamentos oferecidos pelas EJs e o pequeno número de variáveis contextuais mensurados pela SCT. O estudo contribuiu com a literatura de aprendizagem no trabalho, ao preencher uma lacuna da área, investigando o papel antecedente da percepção de DP e concorrente de variáveis contextuais, no uso de EATs.

Um modelo teórico transocupacional de desenvolvimento profissional baseado na teoria fundamentada

Autores: Helenita de Araujo Fernandes, Universidade Salgado de Oliveira; Luciana Mourão, Universidade Salgado de Oliveira

Resumo: Conhecer as percepções das pessoas acerca de seu desenvolvimento profissional é um dos desafios atuais da área de Psicologia do Trabalho. O objetivo deste estudo foi construir um modelo teórico transocupacional de desenvolvimento profissional baseado na teoria fundamentada (Grounded Theory). Para tanto, foram realizadas 25 entrevistas em profundidade, com cinco categorias profissionais, a saber: advogados, empresários, engenheiros, médicos e psicólogos. A pesquisa pretendeu atingir a quatro objetivos intermediários: identificar elementos centrais do desenvolvimento profissional; analisar semelhanças e diferenças relativas ao desenvolvimento profissional em categorias ocupacionais distintas; propor ligações entre os elementos oriundos dos dados qualitativos que possam elucidar o processo de desenvolvimento profissional; e comparar os resultados obtidos à luz do modelo teórico de aprendizagem experiencial de Kolb. O instrumento de coleta de dados foi um roteiro aberto, com seis perguntas guia, que serviam de estímulo inicial para a coleta de dados. As entrevistas tiveram duração média de 90 minutos e foram gravadas e transcritas. Os dados foram analisados com suporte do software Alceste, com análise a partir do dendograma, com classes resultantes da coocorrência de palavras nos segmentos textuais provenientes dos discursos dos participantes. A análise das trajetórias sugere que os elementos que contribuem para o

desenvolvimento profissional guardam relação com momentos distintos na trajetória de carreira. Os discursos que caracterizam a fase inicial relativa à formação e à inserção profissional apresentam peculiaridades em relação à etapa de desenvolvimento de carreira, quando a aprendizagem abstrata e reflexiva passa a ter maior ênfase. Esses resultados apontam para peculiaridades nas trajetórias interprofissões, embora predominem semelhanças nos elementos propulsores do desenvolvimento profissional para diferentes ocupações. O modelo resultante apontou também a existência de alguns propulsores mais concretos - voltados para os elementos que contribuem para a pessoa se desenvolver - e outros mais abstratos - relativos à influência temporal no processo de desenvolvimento na carreira. Os resultados obtidos foram aderentes ao modelo de aprendizagem experiencial de Kolb. Como conclusão, propusemos um modelo transocupacional de desenvolvimento profissional, com cinco elementos centrais: Contexto de trabalho, Motivação, Formação/aprendizagem, Elementos relacionais e Experiências vividas, distribuídos em uma análise de trajetória que leva em conta o tempo. O referido modelo carece de confirmação em novas pesquisas empíricas, mas oferece contribuições e reflexões relevantes para os profissionais e pesquisadores que atuam na área, pois os resultados obtidos agregam novos elementos no direcionamento das trajetórias profissionais, com possibilidades de uso para avaliações relativas às escolhas e aos redirecionamentos de carreira.



Sessão 35 • Das 17h às 18h30min

Local: Sala 206

Evidências de Validade da Escala de Cultura Organizacional em Empresas Juniores

Autores: Ludmila da Rocha Costa, Universidade de Brasília; Mariana Carolina Barbosa Rêgo, Universidade de Brasília; Francisco Antônio Coelho Junior, Universidade de Brasília

Resumo: A cultura organizacional influencia o comportamento e comprometimento dos colaboradores, devido à internalização e compartilhamento de valores e práticas entre os indivíduos. O ambiente organizacional de empresas juniores possui um contexto diferente, devido principalmente ao seu objetivo básico, que não é o lucro e sim a formação de profissionais para o mercado de trabalho. Por conseguinte, é importante que exista na literatura um instrumento específico para identificar a cultura organizacional em empresas juniores, já que possuem objetivos distintos da maioria das outras organizações. Além disso, essas empresas estão ganhando cada vez mais espaço no mercado, porém ainda são escassos estudos empíricos que tenham investigado essa realidade. Considerando esse cenário, este trabalho tem como objetivo apresentar evidências de validade de um instrumento de medida de cultura organizacional em Empresas Juniores. O instrumento, formado por 55 itens associados a uma escala tipo Likert de 10 pontos (1=discordo totalmente a 10=concordo totalmente), foi respondido por 297 membros de 135 empresas juniores, de 58 cursos superiores diferentes e de todas as regiões geográficas do Brasil. Os dados coletados foram submetidos a análise fatorial exploratória por meio da análise dos fatores principais e rotação oblíqua. Os critérios utilizados foram carga fatorial mínima acima de 0,40, eigenvalue, scree plot e variância explicada. O KMO encontrado foi de 0,88 e a melhor solução foi a trifatorial, explicando 36,77% da variância total e cargas variando entre 0,407 e 0,701. O primeiro fator corresponde ao "automonitoramento e relação dos indivíduos no grupo social e na organização", com 17 itens e alfa de 0,886; o segundo fator está relacionado às "crenças e comportamentos compartilhados", possui 12 itens e alfa igual a 0,832 e; o terceiro fator corresponde às "relações de poder", contém 15 itens e apresentou alfa de 0,882. Dessa forma, houve redução da quantidade final de itens da escala, de 55 para 44 e constatou-se, pelos resultados obtidos, que as percepções dos membros são homogêneas, independentemente do curso superior que fazem ou da região geográfica que vivem. Esse resultado permite inferir que as empresas juniores apresentam uma cultura própria, pelo contexto e objetivos dessas organizações, e que a cultura local não exerce grande influência na cultura organizacional. Diante desses resultados, é possível afirmar que a escala apresentou bons índices de validade e consistência interna, demonstrando seu potencial para representar o fenômeno de forma fidedigna e ser utilizada em estudos futuros.

Clima para criatividade em empresas juniores

Autores: Paula Rayssa Nogueira da Silva, Universidade Ceuma; Daiane Rose Cunha Bentivi, Universidade Ceuma; Saulo Henrique Brito Matos Martins, Universidade Ceuma

Resumo: Mediante o vasto crescimento do Movimento no Brasil, as organizações de formação empreendedora tem se voltado para o amplo desenvolvimento de criatividade e inovação, apresentando impactos relevantes na formação acadêmica dos participantes e consequentemente na comunidade por meio de sua atuação, gerando novas formas de exercer funções profissionais. Em meio a este cenário o movimento de empresas juniores têm se expandido por todo o país, desenvolvendo cada vez mais sua rede de apoio e servindo como meio de extensão as atividades acadêmicas dentro das instituições de ensino superior. Tendo em vista dentre seus objetivos proporcionar vivência empresarial, aplicação de conhecimentos teóricos e ainda formação empreendedora, mostrou-se um campo muito rico para ser investigado quanto ao clima para criatividade. A pesquisa busca compreender como o clima para criatividade é desenvolvido em empresas ligadas a formação empreendedora, em especificidade empresas juniores. Ainda buscou identificar as características do trabalho desta amostra e realizar análise comparativa entre empresas juniores de universidades públicas e privadas. Para tanto, realizou-se uma pesquisa

extensiva, com aplicação dos seguintes questionários: Questionário Sócio-Demográfico (13 itens) e Questionário Keys de Clima para Criatividade (78 itens), a 50 empresários Juniores do estado do Maranhão, das seguintes áreas: Psicologia, Administração, Engenharia, Oceanografia e Turismo. Mediante os objetivos desta pesquisa de compreender como se caracteriza o clima para criatividade dentro das empresas de formação empreendedora, foram analisadas as dimensões: trabalho desafiante e criatividade no contexto das empresas juniores. Os resultados apontam que o movimento empresa Júnior tem se direcionado ao bom desenvolvimento de criatividade e inovação, à medida que revela dados favoráveis ao clima para criatividade dentro das empresas. Apresentaram elevados índices de significância e desafio em relação ao seu trabalho, indicador relevante para realização no trabalho voluntário. Quanto à criatividade, os resultados apontam que os empresários juniores sentem-se criativos e têm oportunidade de expressar livremente suas convicções. Este fator resulta diretamente na elevação do índice de percepção da inovação em sua área de atuação. No entanto esta relação também se mostrou recíproca na comparação entre empresas juniores de universidades públicas e privadas. Os resultados apontam para uma estrutura que se importa com o clima organizacional proporcionando aos colaboradores tarefas desafiantes, participação em projetos importantes, livre expressão de sugestões, atuação do início ao fim nas tarefas, autonomia na execução de seu trabalho entre outros fatores corroborantes ao resultado obtido.

Examinando a influência da autoeficácia e da autoestima no potencial empreendedor de universitários

Autores: Silvana da Silva Onça, Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará; André Luiz Picolli da Silva, Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará; Rogério Ruas Machado, Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará; Norberto Ferreira Rocha, Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará

Resumo: Nesta época na qual cada vez mais se aborda temas como crise econômica, desemprego e crise social é importante estudos que analisem antecedentes do potencial empreendedor de universitários tendo em vista o papel deles no desenvolvimento econômico de um país. A autoeficácia e autoestima, por serem variáveis subjetivas, são bons indicadores para estudos direcionados ao potencial empreendedor. Assim, este estudo analisou o impacto das crenças de autoeficácia e da autoestima sobre o potencial empreendedor de universitários. Participaram do estudo, 205 estudantes dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Psicologia de uma universidade pública do Estado do Pará, em sua maioria cursando o primeiro período letivo (44,9%). Dos participantes, 56,6% eram do sexo feminino, 69,3% solteiros, 61,5% pardos e com média de idade de 23,92 anos. Da amostra, 47,8% encontravam-se desempregados e 85,4% declararam não serem os únicos responsáveis pela renda familiar. Conforme cálculos no programa G*Power3.1, obteve-se o poder estatístico da amostra de 0,99%, com nível de significância de 5% e tamanho do efeito médio - $f^2=0,15$, que equivale a $R^2=13,6\%$. Os dados foram analisados por meio da modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais (Partial Least Squares - Path Modeling) e o software utilizado foi o SmartPLS 2.0.M3. A Análise Fatorial Confirmatória (AFC) revelou que a maioria dos itens da escala de avalia a autoeficácia (16/20 itens) e a metade dos itens da escala que avalia autoestima (5/10 itens) possuíam carga fatorial abaixo do indicado (0,70). Da escala do potencial empreendedor apenas 2 itens mostraram-se com baixa carga fatorial. Como apenas as validades convergentes (AVE) das variáveis latentes autoeficácia e autoestima ficaram com índices abaixo do aceitáveis (0,50), foram excluídos 10 itens destas variáveis até que os indicadores se mostraram adequados para continuar as análises. Foram necessárias 3 rodadas da AFC. Houve validade composta e os alfas ficaram acima de 0,82 após exclusão dos itens. Apenas a autoeficácia influenciou o potencial empreendedor dos universitários (44,4%; $p<0,01$). Inseridas as variáveis de controle na estimação do modelo estrutural (estado civil e período de estudo), a autoeficácia influenciou 38,2% ($p<0,01$) do potencial empreendedor. São necessários novos estudos com revisão dos itens das escalas de autoeficácia e autoestima utilizadas e com amostras ampliadas para universitários que cursam períodos mais avançados e de cursos de graduação diversificados.



***Educação empreendedora e ingresso no mercado de trabalho:
Considerações a partir da análise do perfil empreendedor em estudantes universitários***

Autores: Monique Arantes Ricardo, Universidade Federal de Uberlândia; Heila Magali da Silva Veiga, Universidade Federal de Uberlândia; Pedro Afonso Cortez, Universidade São Francisco

Resumo: O mercado de trabalho contemporâneo é marcado por mudanças decorrentes da globalização e dos avanços tecnológicos. Esse fato aponta para a necessidade de profissionais capazes de abordar as situações de trabalho com inovação e criatividade. Nesse sentido, o empreendedorismo pode surgir tanto como um recurso para lidar com os desafios relacionados ao trabalho ou como uma possível opção de carreira para os discentes concluintes de graduação. Trata-se, portanto, de uma alternativa à situação de desemprego que afeta principalmente a população jovem brasileira. A partir dessa perspectiva, as Instituições de Ensino Superior (IES) podem ser consideradas como o principal aparato para a promoção de uma Educação Empreendedora (EE), destinando-se, por exemplo, incentivando a emergência de características e comportamentos favoráveis as ações empreendedoras, isto é, desenvolvendo o Perfil Empreendedor (PE) nos futuros profissionais. A partir dessas considerações, a presente pesquisa apresentou como objetivo geral avaliar o nível de Perfil Empreendedor de estudantes universitários de oito cursos de graduação e, mais especificamente, destinou-se a: (1) verificar se existiria diferenças significativas no grau de PE em função do gênero e do curso de graduação e (2) analisar as correlações entre as dimensões de PE. Para alcançar os objetivos, utilizou-se uma amostra de conveniência constituída por 323 discentes de graduação e um questionário, composto por uma escala com características psicométricas satisfatórias e por questões demográficas, como instrumento de coleta de dados. As estatísticas descritivas indicaram que as características de PE com maior e menor média foram, respectivamente, informações (média=8,36; dp=1,10) e planejamento (média=6,34; dp=2,07). O teste t de Student indicou diferenças significativas ($p < 0,05$) em função do gênero para planejamento, controle e persuasão de PE. A Análise de Variância ANOVA apresentou diferenças significativas ($p < 0,05$) para as características de persistência e planejamento, informações e metas em função dos cursos, sendo as maiores médias, respectivamente, para os estudantes dos cursos de Pedagogia, Direito e Outras Engenharias (Aeronáutica, Elétrica e Civil). A Correlação de Pearson indicou que as correlações significativas com maiores magnitudes foram entre persuasão e redes ($r=0,59$; $p < 0,01$), planejamento e controle ($r=0,54$; $p < 0,01$) e metas e controle ($r=0,48$; $p < 0,01$). De modo geral, a compreensão sobre o Perfil Empreendedor de universitários favoreceu discussões sobre a importância do protagonismo das IES na formação de profissionais capazes de lidar com os desafios do mundo laboral, sinalizando para a oferta de disciplinas e atividades relacionadas ao empreendedorismo e promovendo assistência estudantil direcionada para Orientação Profissional e de Carreira dos futuros profissionais.

Sessão 36 • Das 17h às 18h30min**Local:** Sala 302***Suporte organizacional: Variáveis do constructo, antecedentes e consequentes*****Autores:** Lana Montezano, Universidade de Brasília; Gardênia da Silva Abbad, Universidade de Brasília; George Leal Schafflor Mello, Universidade de Brasília; Felipe Schneider Cechella, Universidade de Brasília

Resumo: A pesquisa objetivou investigar as variáveis do constructo, antecedentes e consequentes de suporte organizacional identificadas na literatura nacional e internacional, buscando suprir lacuna de estudos quanto à necessidade de compreender suporte organizacional e relacioná-lo com variáveis do comportamento organizacional (Borges-Andrade & Pilati, 2001; Jin & Zhong, 2014). Trata-se de estudo teórico de natureza descritiva. Foi realizada busca de artigos científicos com uso de palavras chaves e critérios de seleção pré-definidos. Foram selecionados 75 artigos para análise, sendo 45 estrangeiros e 30 nacionais, dentre os quais três meta-análises, uma revisão de literatura e 71 artigos empíricos. O estudo seminal sobre suporte organizacional foi realizado por Eisenberger et al. (1986), no contexto internacional, com desenvolvimento da primeira escala, a qual foi adaptada para o Brasil por Siqueira (1995). No contexto nacional, o primeiro estudo a desenvolver uma escala específica à realidade brasileira foi Abbad O-C, Pilati e Borges-Andrade (1999). Ao comparar com constructos correlatos, percebeu-se lacuna em considerar o ambiente externo às organizações nas escalas desenvolvidas. Os aspectos que foram identificados como suporte organizacional são: recursos materiais, patrimoniais e financeiros, condições ambientais, preparação e informação para realização do trabalho, práticas de gestão de pessoas, modelos de gestão, processos de trabalho, apoio psicossocial (colegas/chefia), carga de trabalho, autonomia institucional, relacionamento interinstitucional, estrutura e tecnologia de organização, necessidade de feedback e foco no resultado. As variáveis antecedentes identificadas foram: justiça, apoio do supervisor, recompensas organizacionais, condições laborais favoráveis, variáveis demográficas, e contrato psicológico. Maiores níveis de suporte resultam em um maior comprometimento organizacional, engajamento, felicidade, desempenho do indivíduo, satisfação, bem-estar, exaustão emocional, desenvolvimento e expressão de competências profissionais, bem como menores níveis de rotatividade e intenção de sair da empresa. Há tendência de estudos com recorte transversal, focados no nível micro de análise, e que adotam escalas gerais, aplicáveis em quaisquer contextos organizacionais, desconsiderando características específicas relevantes. Diante das lacunas encontradas, recomenda-se a realização de estudos com recortes longitudinais que visem identificar a influência exercida por variáveis de suporte sobre as de comportamento organizacional, ao longo do tempo; investigar a influência da percepção de suporte em uma abordagem multinível; necessidade de identificar variáveis de contexto externo à organização e novas variáveis do ambiente interno; desenvolver escalas de suporte organizacional para contextos específicos, com diferentes evidências de validade e sua relação com variáveis de comportamento organizacional.

20 anos de pesquisa em comportamentos de cidadania organizacional**Autores:** Mariana Carolina Barbosa Rêgo, Universidade de Brasília; Francisco Antônio Coelho Júnior, Universidade de Brasília

Resumo: Comportamentos de cidadania organizacional (CCO) são comportamentos discricionários, benéficos para a organização, que transcendem as obrigações e possíveis garantias de recompensas formais. Estudos sobre CCO são recentes, com início na década de 80, e, devido à sua complexidade, existe um grande debate na literatura com relação aos desafios de definir e mensurá-lo adequadamente. Visando contribuir para uma maior compreensão sobre o fenômeno, este trabalho busca prover um panorama dos últimos 20 anos de estudos em CCO e sugerir uma agenda de pesquisa, apresentando uma revisão bibliométrica dos trabalhos publicados nacional e internacionalmente. Foram selecionados 35 periódicos nacionais e internacionais das áreas de Psicologia e Administração. Foram analisados 274 artigos (243 internacionais e 31 nacionais), publicados entre 1996 e 2016, que continham nos títulos, resumos ou palavras-chave os termos "comportamento



cidadão", "cidadania organizacional" e "civismo organizacional" e as expressões correspondentes em inglês. Apesar do recorte de 20 anos, o período de 2006-2016 concentra 77% dos artigos analisados. Identificou-se uma predominância de estudos descritivos (83,6%) quantitativos (80,7%) que aplicaram surveys (79,6%). As escalas mais utilizadas foram construídas na década de 90 e podem não mensurar o fenômeno de forma fidedigna no contexto de trabalho atual. Dentre os 274 artigos analisados, CCO é normalmente investigado como variável critério com os seguintes preditores: desempenho individual, justiça organizacional, liderança, comprometimento e suporte organizacional. Apesar do crescente interesse em investigar CCO, ainda não há consenso sobre a definição e dimensões dessa variável. Há algumas críticas sobre a operacionalização e mensuração desse construto, bem como sobre as diferenças entre CCO e temas relacionados, como desempenho contextual, comportamentos pró-sociais e espontaneidade organizacional. Mesmo com essas lacunas, as pesquisas publicadas nos últimos 20 anos focaram em compreender a relação entre CCO e outras variáveis de Comportamento Organizacional, não buscando esclarecer possíveis problemas de delimitação e mensuração do construto e de suas dimensões. Dessa forma, mesmo com os avanços realizados de 1996 a 2016, o tema CCO carece de mais pesquisas, possibilitando o avanço da teoria. Como agenda de pesquisa, recomenda-se a investigação da influência da cultura brasileira nas dimensões de CCO, já que as escalas comumente utilizadas foram construídas com base no contexto Norte-Americano. Também é necessária uma análise conceitual de CCO e temas relacionados, para melhor delimitar o construto. Por fim, sugere-se o estudo de CCO em uma perspectiva multinível para verificar a influência de percepções coletivas e variáveis de contexto nos comportamentos de cidadania organizacional.

Centralidade do trabalho, orientação para metas e realização profissional

Autores: Lígia Carolina Oliveira Silva, Universidade Federal de Uberlândia; Alexia Oliveira Ribeiro Moura, Universidade Federal de Uberlândia

Resumo: Este estudo teve como objetivo investigar em que grau a centralidade do trabalho e a orientação para metas no trabalho predizem a realização profissional, isto é, o quanto as pessoas alcançam as metas de carreira que mais valorizam. A centralidade no trabalho visa analisar o valor atribuído ao trabalho na vida dos sujeitos, identificando-se em que medida o trabalho é central para a auto-imagem. A orientação para metas no trabalho, por sua vez, inclui a finalidade do alcance da meta (maestria ou desempenho) e os padrões e critérios que os indivíduos usam para perseguir suas metas, podendo estes ser autorreferentes ou comparativos. Diante das mudanças no mercado de trabalho, indivíduos não podem depender unicamente do planejamento de carreira elaborado pelas organizações, sendo imprescindível o mapeamento de como fatores ligados ao trabalho de forma geral podem contribuir para uma maior realização profissional e, conseqüentemente, maior incidência de comportamentos positivos nas organizações e na carreira. Participaram da pesquisa 140 pessoas, maioria mulheres, solteiras e mais jovens que 25 anos, que já estavam inseridas no mercado de trabalho há pelo menos 6 meses. Os participantes responderam um questionário online contendo escalas previamente validadas de centralidade do trabalho absoluta e relativa, de orientação para metas e de realização profissional, além de perguntas relacionadas a dados demográficos e funcionais. Os dados foram analisados por meio de correlações bivariadas e análises de regressão múltipla padrão. Análises descritivas e de tendência central também foram realizadas, de forma a caracterizar a amostra. Foram encontradas relações significativas e positivas de predição entre centralidade do trabalho e orientação para aproximação da maestria com a realização profissional. Isto indica que quanto mais central é o trabalho na vida de um indivíduo, maior a probabilidade deste se realizar profissionalmente. De maneira semelhante, quando as pessoas perseguem metas focando no próprio desenvolvimento e aprendizado, assim como no aumento da compreensão do trabalho, maior será a probabilidade de se realizarem profissionalmente. Este resultado mostra-se importante na medida em que proporciona a exploração de um conceito ainda pouco estudado, que é a realização profissional, além de oferecer informações à organizações e trabalhadores para que sejam compreendidos quais aspectos ajudam a promover o alcance de metas profissionais e o desenvolvimento de carreira.

O papel mediador da confiança na relação entre percepção de valores organizacionais e atitudes diante de mudanças organizacionais

Autores: Áurea de Fátima Oliveira, Universidade Federal de Uberlândia; Gizele Maria de Oliveira Simões Alves, Universidade Federal de Uberlândia

Resumo: A capacidade das organizações em se modificar e se reinventar de maneira contínua influencia diretamente em seus resultados e competitividade. As organizações que sobreviveram ao mercado foram aquelas que tiveram habilidade em responder rápida e efetivamente às condições impostas pela mudança. Neste enfoque, o presente estudo teve por objetivo verificar o papel mediador da confiança na relação entre percepção de valores organizacionais e de atitudes frente a mudanças organizacionais. Participaram do estudo 189 trabalhadores voluntários de diversas organizações, os quais responderam Escala de Atitudes Frente a Mudança, Inventário de Valores Organizacionais, Inventário de confiança Organizacional, todos os instrumentos foram validados previamente. Após aprovação do Comitê de Ética a coleta de dados foi realizada no Survey Monkey. Análises estatísticas foram realizadas com auxílio do programa SPSS (Statistical Package of Social Science), versão 22. Para análise dos dados foram utilizadas estatísticas descritivas, correlações de Pearson e análises de regressão padronizadas e hierárquicas e o Teste Sobel para verificar a significância da mediação. Resultados confirmaram parcialmente o modelo proposto, nos quais a mediação foi confirmada somente nas atitudes de ceticismo, na presença do valor realização e das mediadoras confiança na ética e oportunismo, e de aceitação, na presença de confiança na ética e na competência organizacional. Já em relação à variável critério temor não se verificou mediação, podendo demonstrar que, apesar dos cenários de mudança, os colaboradores desta amostra não associam o valor Bem estar no trabalho e confiança nos padrões éticos da organização com atitudes de Temor, que se manifestariam através do medo de perder poder e/ou benefícios diante de situações de incerteza. Destaca-se que as variáveis citadas afetam a atitude de Temor, contudo não são suficientes para explicá-la. Este estudo, além de aprofundar o conhecimento do processo psicológico frente a mudanças pode instrumentalizar gestores na condução de processos de mudança nas organizações.

Comprometimento organizacional enquanto preditor de comportamentos de voz e silêncio nas organizações: Análise de modelos estruturais

Autores: Rayana Santedicola Andrade, UFBA; Antônio Virgílio Bittencourt Bastos, UFBA; Carolina Villa Nova Aguiar, Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública

Resumo: O desenvolvimento de pesquisas envolvendo as relações entre voz e silêncio e comprometimento organizacional afetivo vem demonstrando, por um lado, uma lógica teórica coerente, iniciada com a proposta por Hirschman (1970) e outros autores, centrada na ideia de que trabalhadores mais leais e comprometidos tendem a usar a voz como forma de buscar as melhorias na organização. Por outro lado, o campo de estudos demonstra inconsistências empíricas, com resultados ora positivos ora negativos para as associações entre estes construtos. Ademais, os estudos que investigam as relações entre comprometimento organizacional enquanto preditor de voz e silêncio são referidos até o momento apenas no cenário internacional. Um dos fatores que podem explicar estas inconsistências, é a utilização de medidas unidimensionais de voz, e também silêncio, em pesquisas separadas, com conceitos divergentes. Há, então, a necessidade de pesquisas que utilizem de metodologias de análise mais integrativas, com modelos teóricos envolvendo os dois comportamentos, tanto os de voz quanto os de silêncio, em um modelo único, e que possibilitem a detecção do poder preditivo do comprometimento em relação a estes dois comportamentos de forma simultânea. A fim de adicionar evidências para esta questão, elaborou-se o seguinte objetivo geral: Identificar o poder preditivo do comprometimento organizacional sobre as diferentes dimensões de voz e silêncio, simultaneamente, aquiescente/defensiva e pro-social, entre trabalhadores de organizações diversas. O estudo foi realizado em uma amostra de 282 trabalhadores inseridos em 06 organizações, em uma pesquisa quantitativa e transversal. Utilizou-se a escala de Comprometimento Organizacional validada por Bastos e Aguiar (2014), e as Escalas de Voz e de Silêncio do Trabalhador que estão em processo de validação em nosso grupo de pesquisa (Aguiar, Andrade, Bastos & Carneiro, no prelo). A análises realizadas com a



VIII CBPOT

Comunicações de pesquisa

Modelagem de Equações Estruturais permitiram constatar que todas as dimensões de voz e de silêncio investigadas aqui manifestaram correlações significativas com o comprometimento, o que permitiu que todas hipóteses tenham sido confirmadas. Na análise estrutural, também observou-se que o comprometimento organizacional possui poder preditivo significativo em relação a todas as dimensões das duas variáveis exógenas, voz e silêncio, tanto nos modelos separados por dimensão quanto no modelo integrado. Estes resultados reforçam a tese inicial de Hirschman (1970), demonstrando que o comprometimento é um preditor que não deve ser ignorado ao se investigar estes comportamentos. Limitações são apontadas, e uma nova agenda de pesquisas voltada para Comportamentos de Voz e Silêncio do trabalhador é inaugurada no Brasil.

Sessão 37 • Das 17h às 18h30min**Local:** Sala 303**O trabalho como um fenômeno multifacetado****Autores:** Renato Koch Colomby, ULBRA/UFRGS; Andrea Poletto Oltramari, UFRGS; Maria Beatriz Rodrigues, UFRGS

Resumo: Não é recente a busca por uma definição do que venha ser o fenômeno trabalho e nem tão quanto se pode afirmar que se tenha chegado a uma resposta definitiva acerca da questão. Um dos motivos para tal fato é que o tema tem um caráter dinâmico e acompanha diferentes aspectos da sociedade. Da mesma forma, os sentidos e significados do trabalho têm sido um tema relevante na produção acadêmica e pauta constante de estudos da psicologia. Frente a este cenário, a pesquisa aqui apresentada teve como objetivo problematizar o fenômeno trabalho a partir de diferentes perspectivas. Com base na revisão bibliográfica e análise histórica realizada sobre o tema, as perspectivas propostas para cumprir esse objetivo foram: fisiológica, cultural, espiritual, ideológica, econômica, política, legal e psicossocial. Conduzido sob uma abordagem predominantemente quantitativa, a pesquisa caracteriza-se como exploratória do tipo survey. Buscou-se por respondentes com background diversificado, trabalhou-se com uma área de abrangência internacional e com uma divulgação da pesquisa predominantemente via redes sociais e coleta de dados por formulário eletrônico. O instrumento de pesquisa foi um questionário com quatro questões abertas e 22 fechadas e as questões obedeciam uma escala tipo Likert de 1 (discordo absolutamente) a 5 (concordo plenamente). Tendo em vista um público com número indeterminado, trabalhou-se com um universo infinito. A amostra utilizada foi composta de 407 casos, apresentando uma margem de erro de 4,8%, com um intervalo de confiança de 95%. Os procedimentos estatísticos adotados para análise foram a Frequência Absoluta e Relativa, Médias, Teste de Variância: Anova e One-Way, na qual se estabeleceu a aceitação de diferenças até 0,05 de significância, Teste "t" de Student, e Teste de confiabilidade de escala Cronbach, com o valor do Alpha (α) superior a 0,60. Ao serem apresentadas as oito perspectivas propostas, confirmou-se que o fenômeno trabalho apresenta uma multiplicidade de significados e pode ser analisado sob diferentes pontos de vista, complementares e, muitas vezes, interligados entre si. Enfatiza-se que esta é apenas uma forma de análise, que outras lentes podem ser utilizadas para a compreensão do trabalho e que a pesquisa não ambiciona limitar as visões sobre o tema. Ao contrário, procura buscar novas formas de compreendê-lo e avançar nas pesquisas que abordam a problemática. Após o estudo, ampliou-se as perspectivas para o total de dez, incluindo a dimensão religiosa e separando a psicológica e a social. Além disso, intenciona-se uma maior investigação entre a tríade trabalho-lazer-família.

O sentido do trabalho para reeducandos do regime semiaberto e aberto**Autores:** Sula Maria Cavalcante Vieira, UniCEUB; Fabiana Queiroga, UniCEUB

Resumo: De acordo com o último relatório disponibilizado pelo Infopen - Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (2014), a população carcerária brasileira chega a mais de 622.000 pessoas, que são em sua maioria, jovens, negras e de baixa escolaridade. O Brasil é o quarto país mundial com maior população carcerária e déficit em 2014 era de 250.318 vagas. No DF a população prisional total é de 14.405 pessoas. Cerca de 39% dessas trabalha externamente e 61% em atividade interna à unidade prisional. O salário do preso não pode ser inferior a 3/4 do salário mínimo (Lei de Execução Penal). Mas, no DF, 68,30% não recebe remuneração e 31,70% recebe entre 3/4 e 1 salário mínimo mensal. A presente pesquisa teve como objetivo identificar sentidos do trabalho para trabalhadores do sexo masculino, com idade entre 32 e 43 anos, em cumprimento de regime semiaberto e aberto em uma instituição que tem parceria com o Governo do Distrito Federal. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com cinco trabalhadores no local de trabalho deles. Foi observado que o perfil do grupo (não delimitado intencionalmente) se assemelha com o perfil geral do cárcere brasileiro, ou seja, a maior parte deles (N = 3) é negra, com ensino fundamental incompleto (N= 4) e todos são de classe socioeconômica baixa (N= 5), Todos cresceram em diferentes periferias do Distrito Federal. Para a realização das entrevistas, foram tomados todos os cuidados com relação



ao sigilo dos participantes, além de total esclarecimento sobre o caráter de voluntariado na participação da pesquisa, para que não houvesse nenhuma abertura para possíveis impressões de coação. A partir da frequência de aspectos mencionados em comum entre os participantes foi possível a organização de três categorias analíticas: (1) O trabalho como oportunidade de nova perspectiva de vida, (2) O trabalho como estratégia de fuga da realidade prisional, (3) O trabalho como forma de realização pessoal e ocupação de espaço familiar. Os sentidos identificados demonstram que o trabalho é um mecanismo favorável para a reinserção social. Contudo alguns fatores, como melhor acolhimento no ambiente laboral e salários mais equivalentes com os esforços empreendidos, necessitam ser contemplados para tornar a oportunidade de trabalho um dispositivo mais eficiente para a reinserção social. Ainda que não seja possível fazer previsões sobre comportamentos de reincidência (visto que estes trabalhadores ainda não estão em liberdade) a fala dos participantes é de que o trabalho é um mecanismo favorável à intenção de não reincidir.

Os sentidos do trabalho informal de pessoas em situação de rua

Autores: Lucas Schweitzer, Universidade Federal de Santa Catarina; Suzana da Rosa Tolfo, Universidade Federal de Santa Catarina; Júlia Gonçalves, Universidade Federal de Santa Catarina

Resumo: As transformações no mundo do trabalho têm sido responsáveis por modificar modos de viver e subjetivar na sociedade. Com base no pressuposto de centralidade do trabalho e da perspectiva construcionista social, este estudo objetivou compreender os sentidos do trabalho para pessoas em situação de rua que desenvolvem atividades de trabalho informal, tais como catadores de material reciclável, flanelinhas, vendedores e artesãos. Por meio da abordagem qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com pessoas em situação de rua vinculadas a um Centro de Referência Especializado em População em Situação de Rua de um município da região da Grande Florianópolis. Para a análise das práticas discursivas, foi utilizada a análise conjunta dos discursos extraíndo as similaridades das experiências dos participantes, realizando aproximações dos conteúdos produzidos com o referencial teórico do estudo. Foram acessadas 12 pessoas em situação de rua, obtendo-se um perfil heterogêneo de participantes. Os sentidos do trabalho identificados foram predominantemente positivos, relacionados à possibilidade de obter socialização, realização, satisfação e de atingir objetivos pessoais por meio do trabalho, tais como sair da rua e parar de utilizar drogas. O trabalho possui sentido importante na vida dos sujeitos, sendo fundamental à medida que é idealizado como objetivo e entendido como elemento de dignidade e honestidade. Mesmo que os participantes trabalhem na informalidade, muitos dos sentidos do trabalho identificados remetem ao modelo considerado como o ideal socialmente, sob a forma de emprego e com contrato formal de trabalho. Também entendem o trabalho como meio para garantir a subsistência imediata e obter dinheiro para suprir necessidades básicas, em uma concepção instrumental do trabalho. Os sentidos negativos são referidos com menor frequência: alguns sujeitos declaram não gostar de trabalhar, o que seria maçante e monótono. Várias contradições e ambivalências ocorrem ao longo das narrativas e os sentidos dividem-se entre positivities, instrumentalidades e negatividades, o que é próprio à vida cotidiana e do momento em que os sentidos foram produzidos.

Flexibilização das relações de trabalho e impactos para o trabalhador: Visão dos representantes de sindicatos e gestores de empresas do setor de serviços de Ribeirão Preto e região

Autores: Amanda Martins Alves, FFCLRP-USP; Marina Greggi Sticca, FFCLRP-USP

Resumo: Nos últimos 50 anos tem se observado transformações econômicas no contexto nacional e internacional que desencadearam novas formas de trabalho nas empresas, por meio da adoção de práticas flexíveis. Com o aumento das demandas para flexibilização das relações de trabalho, as legislações nacionais e internacionais que regulamentam tais

práticas sofrem frequentes mudanças. O trabalho temporário e a terceirização são algumas das modalidades de contratos especiais de trabalho contempladas na legislação trabalhista. Concluiu-se, a partir da revisão da literatura, a existência de poucos estudos nacionais que tenham investigado os impactos da adoção de práticas flexíveis para os trabalhadores. O presente trabalho teve como objetivos identificar quais as práticas vem sendo adotadas por empresas do setor de serviços da cidade de Ribeirão Preto e região, e qual a visão dos gestores e representantes de sindicatos em relação a estas práticas e seus impactos para os trabalhadores. A pesquisa tem caráter descritivo e exploratório. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 5 gestores de empresas e 3 representantes de sindicatos do setor de serviços. Os dados foram analisados por meio da análise do discurso do sujeito coletivo, proposta por Lefèvre; Lefèvre e Teixeira (2000). A partir das entrevistas, constatou-se como práticas mais utilizadas pelas empresas o banco de horas, horas extras e a terceirização. As demais práticas flexíveis, como flexibilização do horário de entrada e saída, não são reconhecidas dentro das políticas das organizações, apesar da percepção de que algumas delas, como o teletrabalho, podem trazer benefícios tanto para as empresas, com a diminuição de custos, quanto para os profissionais, com a melhoria da qualidade de vida e do equilíbrio trabalho-família. Dos três sindicatos entrevistados, dois são totalmente contrários a qualquer tipo de flexibilização e não se disponibilizam a qualquer negociação em relação ao tema. De acordo com estes, as práticas flexíveis resultam na precarização das condições de trabalho e perda de direitos trabalhistas. Um dos sindicatos, apesar de compartilhar a ideia de que a flexibilização acarreta na precarização das condições de trabalho, ressaltou a necessidade de realizar negociações individualizadas para viabilizar a fixação de empresas na cidade, mas sempre com benefícios para os trabalhadores. Portanto, o presente estudo contribui ao identificar os impactos de práticas flexíveis na visão dos atores sociais. No entanto, ainda fazem-se necessários estudos com amostras ampliadas para generalizações.



Sessão 38 • Das 17h às 18h30min

Local: Sala 304

Qualidade de vida e saúde de pantaneiros de Aquidauana, MS, Brasil: Estudo preliminar

Autores: Vanusa Meneghel, UCDB; Liliana A. M. Guimarães, UCDB; Elaine Cristina V. V. Gomes, UCDB; Márcia Regina Teixeira Minari, UCDB; Helen Paola V. Bueno, UFMS

Resumo: A qualidade de vida relacionada à saúde é complexa, subjetiva, multidimensional e abrange as dimensões física, mental e social, em que uma disfunção em qualquer um desses domínios pode impactar e prejudicar o bom funcionamento físico e mental do indivíduo. O trabalho do pantaneiro das fazendas da sub-região de Aquidauana esta relacionado com a cria, cria e engorda de bovino e suas atividades laborativas são exercidas em funções, tais como: (i) serviços gerais (peões de campo, praieiro, confinamento, empreiteiros de cerca, construção); (ii) operador de máquinas (tratoristas, operador máquina esteira); (iii) serviços domésticos (cozinheiras, limpadeiras, caseira) e; (iv) Administração (capataz, gerente). O objetivo deste estudo foi avaliar a qualidade de vida relacionada à saúde do trabalhador pantaneiro de fazendas da região de Aquidauana, Mato Grosso do Sul, Brasil. Foi realizado um estudo descritivo e analítico, de corte transversal e método quantitativo de pesquisa, realizado em 11 fazendas, em um período de seis meses, com a participação de n= 62 trabalhadores. Foram utilizados o questionário de qualidade de vida (SF-36) e o questionário sócio demográfico e ocupacional (QSDO). A amostra foi composta em sua maioria pelo sexo masculino (87,1%), casados/união estável (82,3%), com idade acima de 40 anos (40,3%), ensino fundamental incompleto (59,7%), moram com a família (83,9%), moradia tem luz elétrica (100%), água encanada (100%), tratamento de água (35,5%), tem filhos (85,5%), renda mensal individual de 1 a 2 salários mínimos (91,9%), renda mensal familiar de 1 a 2 salários mínimos (75,8%), católicos (54,8%), trabalhadores registrados (100%), trabalham 44 horas semanais (71%), são variáveis as horas de trabalho semanais (67,7%) e tempo de serviço até 5 anos (67,8%). A análise da correlação entre o QSDO e o SF-36 demonstrou que o componente físico apresentou diferenças significativas entre os sexos, nos domínios capacidade funcional ($p < 0,01$), aspectos físicos ($p < 0,04$) e dor ($p < 0,01$). Com relação ao estado geral da saúde foi encontrada diferença significativa entre casados e solteiros ($p < 0,01$) e entre as faixas etárias de 18 a 28 anos e mais de 40 anos ($p < 0,02$). O estudo demonstrou que o contingente de homens trabalhando nessa região do pantanal é superior ao de mulheres, possivelmente pelo tipo de atividade laboral que exige força bruta para o manuseio do gado, cuidado com a pastagem, com máquinas e equipamentos, tanto que os piores resultados encontram-se no componente físico, indicando à necessidade de ações de promoção a qualidade de vida para os trabalhadores pantaneiros.

Gestão por resultados em uma agência reguladora brasileira: Análise do impacto da experiência piloto de teletrabalho nos resultados finalísticos e na qualidade de vida no trabalho dos servidores

Autores: Petter Ricardo de Oliveira, Agência Nacional de Vigilância Sanitária; Aline Fernandes das Chagas, Agência Nacional de Vigilância Sanitária

Resumo: O teletrabalho é caracterizado por atividades periódicas fora do escritório central (um ou mais dias por semana), seja em casa ou em um centro de serviço de telefonia e pela substituição de viagens de trabalho pelo uso de tecnologia da informação (computadores e telecomunicações), entre outros. As vantagens deste tipo de trabalho são encontradas em três níveis: nível organizacional (redução dos custos de infraestrutura, maior concentração do profissional no trabalho, melhoria da qualidade e aumento da produtividade); nível individual (oportunidade de administrar o tempo, praticar um esporte, acompanhar um filho para a escola, trabalhar no conforto do lar) e nível de sociedade (redução dos níveis de poluição com base em menor fluxo de veículos para circular diariamente). Devido a estes fatores, o interesse das organizações em implementarem ou teletrabalho tem crescido no Brasil. Riscos também são associados à esta modalidade de trabalho como, sentimento de não pertencimento do servidor,

isolamento social e até alcoolismo. O objetivo deste estudo foi avaliar os resultados na cadeia de produtividade da análise dos pedidos de registro e pós-registro de medicamentos e a qualidade de vida no trabalho QVT, e vínculo com o trabalho, dos servidores em teletrabalho de uma Agência Reguladora Brasileira. Este estudo é de natureza quantitativa, exploratória e descritiva. Um total de 12 servidores participaram da experiência-piloto que teve duração de três meses. A coleta de dados de QVT e vínculo com o trabalho foi feita por meio de entrevistas individuais semiestruturadas e escalas psicométricas; já os dados de produtividade, foram levantados por meio de dados históricos de produtividade da área. Os resultados mostraram um aumento geral da produtividade da área de 11,5%, e entre o grupo de servidores que atuaram na modalidade de teletrabalho, o aumento médio da produtividade foi de 36,5%. Com relação à qualidade de vida no trabalho e vínculo, encontrou-se uma alta taxa de Comprometimento Organizacional (Pontuação = 4,42/5), Motivação para o Trabalho (Pontuação = 81,06/100) e Bem-estar no Trabalho (Pontuação = 4,02/5); além de um baixo índice no conflito trabalho-família (Pontuação 2,07/6). Assim, conclui-se que o Teletrabalho aumenta a produtividade e, conseqüentemente, o impacto social de área estratégica da Agência, além de estar relacionado a altos índices de vínculos com a organização e qualidade de vida no trabalho.

Redução de jornada de trabalho com redução proporcional de vencimentos: Análise dos resultados de metas e de saúde e qualidade de vida no trabalho em uma agência reguladora brasileira

Autores: Petter Ricardo de Oliveira, Agência Nacional de Vigilância Sanitária; Aline Fernandes das Chagas, Agência Nacional de Vigilância Sanitária

Resumo: A redução de jornada de trabalho com redução proporcional de vencimentos foi adotada pela Anvisa por meio da Portaria 1.191/2016, que definiu os critérios e procedimentos para o projeto-piloto. Os motivadores foram: (1) o não impacto ou melhora do trabalhador, (2) a redução de gastos com recursos humanos e materiais; (3) a melhora da qualidade de vida no trabalho. O objetivo do presente estudo foi avaliar os resultados do projeto-piloto de redução de jornada quanto ao impacto gerado no trabalho e na qualidade de vida no trabalho do servidor. O presente estudo tem natureza quantitativa, exploratória e descritiva, utilizando-se de dados primários e históricos. Os participantes foram divididos em três grupos: "Servidores (S)" em jornada reduzida (N = 45), "Colegas (C)" em jornada regular (N = 45) e "Gestor (G)" direto (N = 22). Utilizou-se questionários e instrumentos psicométricos para a coleta de dados. Os questionários foram disponibilizados on-line e analisados por estatísticas descritivas. Os resultados demonstraram que o perfil prevalente foi de mulheres (88,89%) com idade entre 31 e 40 anos (53,33%), casadas (68,89%), com filhos (66,67%), na Agência há mais de 11 anos (42,22%). Os motivadores para entrada no programa foram principalmente de ordem pessoal (82%), destacando-se a criação de filhos (41%) e melhora da qualidade de vida (21%). A satisfação com o programa foi alta para os três grupos (S = 100%; C = 82%; G = 82%). Pelo menos 80% afirmou que não prejudica a dinâmica de trabalho da área e mantém ou aumenta a produtividade e o cumprimento do plano de trabalho. Ademais, pelo menos 60% respondeu que reduz o absenteísmo. No que tange ao Comprometimento Organizacional, os grupos Servidor e Colega, apresentaram médias altas (Servidor: M = 4,67, DP = 0,66; Colega: M = 4,51, DP = 0,54). Para Motivação no Trabalho, encontrou-se índices altos para ambos os grupos também (S = 81,55; C = 79,52), sem diferença significativa entre eles. Desta forma, observamos que, apesar da redução de jornada de trabalho em duas horas, esse tempo não prejudicou as dinâmicas de rotina da área, o cumprimento do plano de trabalho individual do servidor, nem a produtividade dele, pelo contrário, para a maioria aumentou. Ademais, os servidores indicaram altos índices de vínculo como trabalho, o que está associado a melhor qualidade de vida e desempenho organizacional. Cabe ressaltar que a redução de jornada ainda gera economicidade à administração pública.



Contexto laboral e qualidade de vida no trabalho de servidores com deficiência em uma organização pública

Autores: Juliana Werneck de Souza, Universidade de Brasília; Mário César Ferreira, Universidade de Brasília

Resumo: O presente estudo buscou conhecer como um grupo de servidores efetivos de uma organização pública federal avaliam seu contexto de trabalho, em aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho, sob a perspectiva da inclusão e da ergonomia da atividade. Foram realizadas entrevistas, por meio de roteiro semiestruturado, com 25 servidores com idade média de 44 anos e escolaridade de nível superior ou pós-graduação. Os dados foram submetidos à análise léxica do discurso, com suporte do software Iramuteq e evidenciaram fatores relacionados à organização e às condições de trabalho e acessibilidade; às oportunidades de desenvolvimento, crescimento e reconhecimento; às relações socioprofissionais; à interface trabalho e vida pessoal e às condições de suporte e inclusão. Coexistem representações de bem-estar e mal-estar, com certa predominância de representações de bem-estar, em termos quantitativos. Entretanto, as representações de mal-estar relacionadas a contradições presentes no contexto de trabalho são qualitativamente significativas e merecedoras de cuidado por parte da organização. De modo geral, observa-se bem-estar quando a organização do trabalho permite certo grau de autonomia, liberdade e flexibilidade, quando as relações interpessoais e com as chefias são saudáveis e harmoniosas, quando há espaço de fala e deliberação, quando existem oportunidades de crescimento profissional, aprendizagem e reconhecimento, quando há equilíbrio entre os tempos do trabalho e da vida pessoal, quando existe compreensão, tolerância, suporte, dimensionamento equilibrado e justo das demandas e das equipes de trabalho, quando a chefia oferece apoio, suporte e promove a inclusão. O mal-estar se revela quando há sobrecarga de tarefas, pressão por prazos, desrespeito e desconsideração às necessidades individuais, percepção de injustiça e iniquidade nos critérios de indicação para ocupação de funções comissionadas, quando as opiniões não são consideradas e não há espaço de discussão, bem como nas situações em que as instalações físicas não fornecem o conforto esperado e as condições consideradas adequadas para a realização do trabalho. Em relação a aspectos relacionados à deficiência, os mais críticos foram a percepção de falta de oportunidades de ascensão, por meio da ocupação de funções comissionadas pelos servidores com deficiência visual (DV) total e pelos servidores com jornada especial. As limitações de crescimento profissional relacionadas a questões da carreira e da natureza da área técnica constituem um desafio geral no serviço público e na organização em particular, e não são exclusividade dos servidores com deficiência.

Práticas gerenciais e seu impacto na qualidade de vida no trabalho de servidores com deficiência em uma organização pública

Autores: Juliana Werneck de Souza, Universidade de Brasília; Mário César Ferreira, Universidade de Brasília

Resumo: A pesquisa buscou verificar a percepção de servidores com deficiência (ScD) sobre as práticas e políticas de gestão relacionadas às pessoas com deficiência em uma organização pública. Foram realizadas entrevistas, por meio de roteiro semiestruturado, com 25 servidores com escolaridade de nível superior ou pós-graduação. Os dados foram submetidos à análise léxica, com suporte do software Iramuteq. Os resultados podem ser sintetizados em três "questões": a "questão da deficiência", a "questão do tempo e da jornada" e a "questão do concurso". A questão da deficiência se refere a problemas enfrentados rotineiramente quanto a suporte organizacional, processos de inclusão e barreiras, com representações positivas acerca da atuação dos órgãos responsáveis pela acessibilidade, saúde e segurança do trabalho. Há representações de mal-estar, associadas à insatisfação com o tratamento dispensado às PcD, com práticas organizacionais consideradas restritivas, com a percepção de que as mudanças só acontecem com muita luta, que a administração da Casa não apoia como poderia as ações da área de acessibilidade, e que as (rel)ações ainda se situam no paradigma da integração e não da inclusão. Os participantes percebem uma lacuna na formação e preparação das pessoas para tratar a "questão da deficiência" e a consequente e esperada diminuição das barreiras atitudinais. Não há unanimidade quanto à percepção de barreiras e de

preconceito velado ou explícito. De modo geral, parece haver uma tendência de percepção de preconceito ou discriminação pelos servidores que necessitem de jornada especial ou que, por razões da deficiência, tenham uma produtividade inferior ao padrão. As representações que trataram da "questão do tempo e da jornada" para os ScD se evidenciam como fonte prevalente de mal-estar, associadas à percepção de injustiça organizacional, desrespeito aos direitos das PcD e de incompreensão das especificidades que cercam a deficiência. Evidenciaram-se implicações negativas nos contextos sociais do trabalho da jornada especial, a despeito de seu benefício para a saúde e bem-estar, interpretada como "benesse" e resultando na impossibilidade prática de ascensão profissional. A "questão do concurso" foi apresentada por uma pequena parcela amostral, mas gerou representatividade quantitativa por sua dimensão textual e trouxe à tona o mal-estar associado à ansiedade decorrente dos trâmites dos processos judiciais, da insegurança jurídica em nomeações sub judice e ao impacto desses processos nas relações de trabalho, dependendo da atitude dos colegas em relação ao fato gerador.



Sessão 39 • Das 17h às 18h30min

Local: Sala 305

Autoeficácia em ações educacionais: Revisão de Literatura

Autores: Andresa Cristina Brascero de Souza, Universidade de São Paulo; Thaís Zerbini, Universidade de São Paulo

Resumo: A Autoeficácia prediz que os indivíduos agem de acordo com suas crenças pessoais e estas por sua vez exercem um grau de controle sobre pensamentos, sentimentos e ações desses indivíduos. O objetivo deste trabalho é apresentar uma revisão integrativa da literatura, a fim de fazer um levantamento das produções nacionais e internacionais, mapeando o conhecimento que está sendo produzido e onde se dão as maiores concentrações dessa produção científica. Os estudos recuperados foram artigos indexados nas bases de dados: Ebsco, Periódicos Capes, Pepsic, Scielo e Web Science. As palavras-chave foram: "autoeficácia" e "autoeficácia AND treinamento". Foram recuperados 5670 artigos dos quais 94 foram analisados. A busca considerou artigos que abarcassem a variável autoeficácia no contexto educacional ou de treinamento educacional/corporativo. A inclusão se deu por pesquisas que tivessem como variável autoeficácia ou se relacionassem com autoeficácia e tivessem sido realizadas com estudantes universitários ou em ambiente de treinamento educacional/corporativo, no período de 1997 a 2017, somente artigos científicos, periódicos revisados por pares, nos idiomas português, inglês e espanhol, modelos de avaliação sistemáticos, instrumentos construídos e/ou validados e revisão da literatura. Como critérios de exclusão foram: teses, dissertações, capítulos e livros e os artigos que abordavam temas na área da saúde, esportes, educação fundamental, ensino médio, relacionados aos docentes, desenvolvimento de carreira, transição para o trabalho e inserção profissional. O procedimento de análise de dados abordou categorias como ano de publicação, área de conhecimento, vinculação dos primeiros autores, variáveis investigadas relacionadas com autoeficácia, técnicas de análise de dados adotadas e os principais resultados obtidos, foram incluídos como categorias de análise revisões das áreas temáticas e a construção de instrumentos validados. Os principais resultados demonstram a importância da autoeficácia nas ações educacionais pela capacidade de predição de resultados na avaliação de ações instrucionais e pelas relações que esta apresenta com outros constructos. O presente estudo, visa contribuir na ampliação de pesquisas empíricas que busquem novas perspectivas de relacionamento da autoeficácia com outras variáveis e, principalmente, ampliar os estudos e evidências empíricas na área de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) e suscitar novas inquietações científicas que possam surgir a partir deste levantamento de pesquisa.

Mudança organizacional em ações educacionais ofertadas à distância: Resultados de pesquisa

Autores: Raíssa Bárbara Nunes Moraes, Universidade de São Paulo; Thaís Zerbini, Universidade de São Paulo

Resumo: Embora exista um consenso entre pesquisadores e profissionais de que é preciso dedicar maior atenção aos níveis finais em avaliações de ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação de pessoas (TD&E), tais níveis ainda são pouco investigados. Este trabalho pretende contribuir nesse sentido, e tem como objetivo destacar os principais resultados de pesquisa acerca do nível de Mudança Organizacional no subsistema de Avaliação de ações de TD&E ofertadas a distância. Foi realizado um levantamento bibliográfico nas bases de dados consideradas importantes em revisões de TD&E (Web of Science, Scopus, Scielo, banco de teses e dissertações da Universidade de São Paulo e Universidade de Brasília), abrangendo o período de 2007 a 2017. O levantamento obteve um número considerável de publicações encontradas. Porém, em sua maioria, os trabalhos tratavam de treinamento corporativo desenvolvido para implementação de alguma mudança organizacional proposta. Sendo assim, foram selecionados trabalhos que tratam de mudanças organizacionais advindas de ações de TD&E no trabalho. Após esse critério, o número de trabalhos selecionados diminuiu drasticamente. Foram encontrados o total de 641 artigos. Após análise dos mesmos, foram selecionados 10 artigos. Em suma, os trabalhos selecionados apresentaram uma

abordagem quantitativa de natureza exploratória. Destaca-se também a utilização de questionários para coleta de dados, os quais, muitas vezes, foram construídos especificamente para a amostra selecionada. Foi encontrado apenas um trabalho no qual foi construído e verificado evidência de validade de um instrumento que pode ser usado em diferentes treinamentos que desejam demonstrar suas opiniões acerca da Mudança Organizacional. A maioria dos artigos também apresentou que o treinamento realizado, de fato, provocou Mudança Organizacional. Por fim, vale destacar que é comum nos artigos analisados notar que o treinamento tinha por objetivo promover Mudança Organizacional. Destaca-se, portanto, a importância de analisar os objetivos do treinamento antes de mensurar sua efetividade. A revisão de literatura realizada demonstra a urgência em aprofundar pesquisas acerca da Mudança Organizacional, que mensura os resultados de treinamento de maneira direta na estratégia da organização.

Competência ou sorte? Locus de controle e efetividade do treinamento

Autores: Simone Kelli Cassiano, Universidade de Brasília; Jairo Eduardo Borges-Andrade, Universidade de Brasília

Resumo: A aviação é caracterizada por frequentes evoluções tecnológicas, complexas relações sistêmicas e dinamismo de eventos que demandam o contínuo aprimoramento das competências profissionais para gerenciamento do alto risco envolvido neste contexto. Para atender tais demandas, os indivíduos e as organizações desenvolvem estratégias que visam ao contínuo desenvolvimento profissional, a fim de estabelecer práticas que permitam qualidade e efetividade das equipes de trabalho nas operações aéreas. No contexto dinâmico e complexo da aviação, reconhecer os efeitos de treinamentos em Crew Resource Management (CRM), um método internacionalmente utilizado por organizações do sistema aeronáutico, com o intuito de desenvolver e aprimorar as competências sociais e cognitivas dos profissionais. Considerando os riscos associados à atividade aérea, os investimentos realizados em treinamentos de CRM e a contínua necessidade de aprimorar práticas organizacionais que fortaleçam a segurança das operações aéreas, o presente trabalho propôs e testou um modelo teórico de predição de efetividade do treinamento a partir de variáveis individuais. As hipóteses enfocaram efeitos diretos e indiretos nas relações entre locus de controle, estratégias para transferir o aprendido, percepção de suporte organizacional e impacto do treinamento no trabalho. Os dados foram coletados em diferentes momentos, por meio de questionários físicos e eletrônicos, respondidos por 126 participantes egressos de diferentes treinamentos em CRM, ofertados em 2015 e 2016. Na primeira coleta, foram utilizados um questionário geral; a escala de locus de controle (ELC), composta por 36 itens dispostos originalmente em três fatores; e a escala de percepção de suporte organizacional, (EPSO) com 20 itens e estrutura unifatorial. Na segunda coleta de dados, utilizou-se a escala de estratégias de aplicação do aprendido (EEAA), com 19 itens e representação bifatorial; e a escala de autoavaliação de impacto do treinamento no trabalho (EAIT), com 12 itens unifatoriais. Os resultados obtidos por meio de análises de regressão lineares indicaram que indivíduos com níveis mais altos de internalidade reportaram maior percepção do impacto do treinamento no trabalho e sugeriram que efeitos negativos poderão ser anulados se o indivíduo com níveis mais altos de externalidade utilizar estratégias para transferir o aprendido. Tais estratégias exerceriam um efeito mediador, sugerindo que sua aplicação poderá blindar a influência negativa gerada pelas crenças pessoais relacionadas ao locus de controle externo. Resultados no contexto da aviação militar poderão ser aprimorados se organizações interessadas em ampliar o impacto do CRM fomentarem o uso de estratégias de aplicação do aprendido.



A influência das características da clientela no abandono, evasão e persistência em treinamento gerencial à distância

Autores: Sérgio Ricardo de Castro Gonçalves, Universidade de Brasília; Marcela Guimarães Côrtes, Universidade de Brasília; Gardênia da Silva Abbad, Universidade de Brasília

Resumo: Os treinamentos a distância, em que pesem suas inúmeras vantagens, exigem dos aprendizes mais esforços de motivação e autodisciplina, considerando-se que concorrem com atividades diárias de cunho pessoal e profissional. Trata-se de potencial risco à efetividade desses cursos, podendo ocasionar altos índices de abandono e evasão. Objetivou-se descrever a Cronologia da Evasão (CE) em um treinamento gerencial à distância e verificar a relação entre as características da clientela e a sua situação no curso (evasão, abandono e persistência). O estudo apresenta abordagem mista, com análises a partir dos dados sociodemográficos e funcionais dos inscritos, bem como o mapeamento, por aluno, da participação por etapa do curso, além de análise documental. Os dados foram extraídos do Moodle, pareados com dados demográficos e funcionais, relativos a 1.832 empregados de uma empresa pública brasileira inscritos em dezesseis turmas tutoradas. Realizou-se regressão logística multinomial, utilizando-se o SPSS, versão 20. Dentre os inscritos, 34,0% sequer acessaram qualquer material no curso, 17,4% acessaram apenas guias do ambiente e do curso, totalizando 51,4% de abandono, 15,1% evadiram após experimentar alguma etapa do curso, com maior índice nas primeiras semanas e 33,5% o concluíram. Na comparação entre persistência e evasão, a chance de evadir do curso foi maior entre aqueles com nível médio de escolaridade (OR: 1,79 - IC95%: 1,05-3,03). Por outro lado, quando comparados os grupos persistência e abandono, a probabilidade de abandonar o curso foi maior não somente entre aqueles com nível médio (OR: 2,68 - IC95%: 1,79-4,00), mas também com nível superior (OR: 1,99 - IC95%: 1,34-2,96), comparado àqueles com título de pós-graduação. O abandono também foi mais provável entre líderes formais (OR: 1,60 - IC95%: 1,19-2,15), comparados a potenciais sucessores, entre os que tinham mais tempo de serviço (OR: 1,02 - IC95%: 1,00-1,04) e entre mulheres (OR: 1,26 - IC95%: 1,05-1,58). Os resultados mostraram a ocorrência de três comportamentos distintos: abandono, evasão e persistência, cujas características da clientela diferem entre si. Referem-se, portanto, a construtos diferentes que devem ser avaliados separadamente nos sistemas de avaliação instrucional. Este estudo auxiliou na compreensão da CE e da distinção entre características da clientela que se relacionam ao abandono, evasão e persistência em treinamentos à distância. Recomenda-se novos estudos que avaliem os aspectos psicossociais, motivacionais e cognitivo-comportamentais dos indivíduos, incluindo avaliação concomitante da evasão, abandono e persistência, uma vez que fornecem informações distintas sobre a adequação do desenho educacional dos treinamentos à distância.

Sessão 40 • Das 17h às 18h30min**Local:** Sala 306***Enquanto os outros se divertem a gente trabalha: Uma análise das vivências de prazer e sofrimento no trabalho noturno em restaurante*****Autores:** Edward Humberto Guimarães Júnior, Universidade Federal de Goiás; Fábio Jesus Miranda, Universidade Católica de Goiás

Resumo: O trabalho noturno se apresenta em diferentes profissões na contemporaneidade, sendo vivenciado de forma particular pelos indivíduos trabalhadores em diferentes contextos de trabalho e organizações. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1990), considera o trabalhador noturno como aquele cujo trabalho compreende a realização de horas de trabalho, em número substancial, no período entre a meia noite e às cinco horas da manhã. A jornada de trabalho no período noturno faz parte do cotidiano de trabalhadores em diferentes áreas profissionais como: saúde, segurança, alimentação, entretenimento, entre outras. O trabalho noturno se enquadra em uma particularidade da organização do trabalho, necessária a atender as diferentes demandas sociais e de economia das organizações, contudo traz consequências diretas e indiretas à saúde e a vida pessoal dos trabalhadores que se enquadram neste turno de trabalho. Destacam-se nesta condições, dentre as profissões que envolvem o trabalho noturno, aquelas que atuam no setor de alimentação, compreendendo diferentes funções ligadas a este setor, como cozinheiros, garçons, caixas, seguranças e outros. Embora exista uma amplitude significativa de publicações de estudos sobre o tema, este estudo traz como contribuição uma abordagem específica de análise, apoiada nas contribuições teórica-metodológicas da psicodinâmica do trabalho. Este estudo objetiva a análise das vivências de trabalho de um grupo de trabalhadores noturnos de um restaurante temático japonês, feita a partir das seguintes categorias de análise: significado do trabalho, organização do trabalho, relações de trabalho, estratégias de enfrentamento e o impacto na saúde dos trabalhadores, não se restringindo aos aspectos que levam ao adoecimento dos trabalhadores, mas, conforme a perspectiva da psicodinâmica do trabalho, volta-se para a análise das mobilizações subjetivas dos trabalhadores diante das situações vividas no cotidiano do trabalho, bem como a estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para lidarem com as situações de trabalho e se manterem trabalhando. Como principais resultados identificou-se a resignificação do sofrimento no trabalho, as ambiguidades nas relações com os clientes e a relação entre o trabalho noturno e sofrimento psíquico dos trabalhadores.

Sufrimento silencioso: Análise psicodinâmica do trabalho de suinocultores cooperados**Autores:** Carmem Regina Giongo, Universidade Feevale; Janine Kieling Monteiro, UNISINOS

Resumo: Entender as relações existentes entre o trabalho e os processos de saúde/doença mental é de fundamental importância, tendo em vista o desenvolvimento de ações de prevenção e promoção da saúde do trabalhador. Pouco se sabe sobre estes processos relacionados à saúde do trabalhador rural, especialmente sobre a saúde mental de profissionais que realizam atividades relacionadas à pecuária. Sendo assim, esta dissertação partiu de um estudo que teve o objetivo de analisar as vivências de trabalho de suinocultores. A pesquisa teve um delineamento qualitativo exploratório-descritivo e foi orientada teoricamente pela abordagem da Psicodinâmica do Trabalho. O estudo foi realizado em uma comunidade rural no oeste de Santa Catarina, região brasileira com maior concentração de produtores de suínos. Participaram da pesquisa 16 suinocultores, com idade entre 19 e 67 anos (M: 45,8; DP: 13). A coleta de dados foi realizada através de dois grupos focais. Além disso, foram realizadas observações do trabalho na suinocultura. Os dados gerados através dos grupos focais foram submetidos à análise de conteúdo e descreveram categorias mistas. Os resultados enfatizaram as vivências de sofrimento, atreladas às pressões impostas pela organização do trabalho, à falta de autonomia e de espaços públicos de fala, aos controles excessivos de qualidade e produtividade e, principalmente, ao precário modelo de remuneração praticado. Diante



disso foram identificadas estratégias defensivas pautadas na submissão e no individualismo, que culminam em solidão, desesperança e insegurança frente ao futuro. Os participantes não identificaram vivências de prazer frente ao trabalho cooperado. Percebeu-se que o cooperativismo, na experiência dos suinocultores, se apresenta como um fator de precarização, intensificando o processo de sofrimento mental e deixando de contribuir para a emancipação dos trabalhadores. Através das discussões apresentadas pôde-se considerar que o trabalho realizado pelos suinocultores é penoso e ocorre em condições precárias, intensificadas pelas características da organização do trabalho e, fundamentalmente, pelo modelo vigente de trabalho cooperado, que tem contribuído para o agravamento dos danos à saúde física e mental dos trabalhadores.

As práticas de gestores como preditoras do sofrimento de trabalhadores do judiciário goiano

Autores: Camila Nobre Costa Pires, Emílio Peres Facas, Universidade de Brasília

Resumo: A organização do trabalho afeta a vida dos trabalhadores e se apropria de sua subjetividade, não só no espaço da empresa. Ao instituir a divisão das tarefas e dos homens para a execução das atividades, esta organização estabelece formas de se desempenhar as tarefas e meios de controle, que abrange a fiscalização e hierarquia. Neste processo, os gestores ocupam papel de destaque, sendo responsáveis por planejar, organizar, liderar, executar e controlar. A forma como atuam nas organizações não é única, podendo variar entre formas de heterogestão à modelos mais participativos e coletivos. Frente ao exposto, o objetivo deste estudo foi analisar a influência dos estilos de gestão nos indicadores de sofrimento no trabalho de subordinados. Esta pesquisa utilizou o referencial teórico da psicodinâmica do trabalho e consistiu em um estudo de caso realizado com uma amostra de trabalhadores de um órgão público do poder judiciário com atuação no estado de Goiás. O estudo é quantitativo, tendo como instrumento de coleta de dados o Protocolo de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (PROART). O PROART propõe quatro escalas, sendo elas: Escala de Organização Prescrita do Trabalho, Escala de Estilo de Gestão, Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho e Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho. Os dados foram submetidos a análise estatística descritiva e inferencial. Os resultados interpretados de acordo com as orientações do PROART, com foco na compreensão das influências dos estilos de gestão no sofrimento no trabalho dos trabalhadores subordinados. Responderam à pesquisa 125 servidores do Tribunal. Os resultados demonstraram riscos psicossociais médios para as seguintes dimensões: divisão das tarefas; esgotamento mental e danos físicos. Foram avaliados como riscos baixos as dimensões: divisão social do trabalho; falta de sentido do trabalho; falta de reconhecimento; danos psicológicos e danos sociais. Com relação ao estilo de gestão, os resultados apontam para moderada presença de características gerencialistas e coletivas. A análise de regressão permitiu verificar relação diretamente proporcional entre divisão social do trabalho (preditor) e estilo coletivo; estilo gerencialista (preditor) e falta de reconhecimento; e esgotamento mental (preditor) e danos psicológicos. As características do estilo gerencialista de gestão, em especial a valorização das regras e da hierarquia em detrimento às pessoas, impactam diretamente na falta de reconhecimento. Contudo, essa vivência é minimizada graças às características da divisão social do trabalho, com destaque à qualidade na comunicação e à clareza das tarefas a serem executadas.

Saúde e trabalho: Um estudo sobre as condições de trabalho dos colaboradores de transporte coletivo da cidade de Parnaíba-PI

Autores: Raquel Pereira Belo, Universidade Federal do Piauí; Antônia Beatriz da Costa dos Santos, Departamento Estadual de Trânsito - CE

Resumo: O presente estudo buscou conhecer a realidade do trabalho dos motoristas e cobradores de transporte coletivo da Cooperativa de Transporte Alternativo e Autônomo de Parnaíba - COOPERTRANP, bem como a influência de tais condições na saúde mental

dos colaboradores e suas implicações no processo de trabalho. A pesquisa contou com a participação de 15 motoristas e 15 cobradores, todos com idades acima de 18 anos. Foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturado e um questionário sociodemográfico, as respostas foram analisadas de acordo com a Técnica de Análise de Conteúdo proposta por Bardin. Os resultados apresentaram condições de trabalho desfavoráveis em relação à saúde destes colaboradores. Por meio dos discursos foi possível perceber que tais condições, estiveram relacionadas à diferentes aspectos, como 1) estrutura para a realização da atividade; 2) relações interpessoais provenientes do grupo de trabalho, assim como por parte dos usuários do serviço; 3) quesitos que dizem respeito aos direitos trabalhistas. Desta forma, ficou evidenciado que as condições de trabalho julgadas como ideais por parte dos colaboradores não coincidiam com as condições reais existentes para a realização da atividade. Alguns fatores, apontados como relacionados à realidade do trabalho dos motoristas e dos cobradores, demonstraram a existência de uma rotina angustiante, que ao longo dos anos pode acarretar em significativos prejuízos à saúde tanto física quanto mental destes. Tais fatores dizem respeito às exigências da organização, às relações de trabalho, à segurança física, às condições do tempo, à temperatura do motor, às deficiências na sinalização, à poluição sonora, à poluição visual, à iluminação deficiente, ao mau planejamento das vias e à falta do cumprimento dos direitos trabalhistas por parte da empresa. No entanto, foram apresentados também fatores motivadores para o trabalho, como o reconhecimento por parte dos usuários do serviço. Evidenciou-se que diante da realidade apresentada por meio dos discursos elaborados, muitas são as dificuldades enfrentadas durante a realização da atividade destes profissionais, especialmente no que diz respeito à falta do cumprimento dos direitos trabalhistas, para que possam se sentir assegurados, beneficiados e por consequência, com mais qualidade de trabalho e de vida. Por fim, pode-se dizer que a importância dos resultados obtidos consiste na construção de conhecimento e na busca por informação, a fim de trazer visibilidade das condições de trabalho das referidas categorias profissionais. Ressalta-se ainda a importância em fornecer subsídios para pesquisas futuras na área, buscando discutir sobre a Saúde Mental dos trabalhadores do município de Parnaíba-PI.

A influência da cultura organizacional na inserção de tecnologias na organização

Autores: Carolina Martins dos Santos, PUC Goiás; Kátia Barbosa Macêdo, PUC Goiás

Resumo:

Introdução: A cultura implica estabilidade, enfatiza demonstrações conceituais, serve como fator aglutinador para levar os membros do grupo em direção ao consenso e implica dinâmica e padronização. As inovações organizacionais exigem intensa interação vertical e horizontal para a aquisição de novos conhecimentos, tendo a cultura organizacional papel relevante na sustentação dessas estruturas. Novas concepções da organização do trabalho e do comportamento emergem da interação entre as demandas de Tecnologia da Informação, sua organização social e as reações de indivíduos que devem trabalhar com novos sistemas tecnológicos. **Objetivo:** Este estudo teve por objetivo analisar como é organizado o trabalho informatizado e de quais condições o profissional dispõe para realizá-lo. **Método:** Essa pesquisa possui caráter descritivo e exploratório e foi composta por dois estudos, sendo o estudo I combinado por duas fases: a análise documental e a realização de entrevistas individuais com 15 trabalhadores. O estudo II foi realizado em três encontros com um grupo de cinco trabalhadores com duração de duas horas, com o objetivo de instaurar a Clínica Psicodinâmica do Trabalho. **Resultados:** Sentidos positivos e negativos foram atribuídos à tecnologia pelos participantes quanto à invasão da vida pessoal, saúde e cultura. A informatização dos processos, ao mesmo tempo em que facilita a função do trabalhador, também gera sobrecarga de trabalho, invadindo a vida privada do indivíduo e fazendo com que ele se veja na obrigação de estar o tempo todo à disposição da Instituição, visto que mesmo fora de expediente está resolvendo questões relacionadas a sua função. Esse aspecto delineia um modo de viver do trabalhador em que ele não reconhece os limites entre tempo de trabalho e não trabalho. A inserção de novas tecnologias, como o celular, significou para o trabalhador um dispêndio de energia, cujo resultado é invisível aos olhos de muitos. Dentre outras responsabilidades administrativas, os trabalhadores contraíram também uma carga de trabalho burocrática e administrativa



VIII CBPOT

Comunicações de pesquisa

diante da informatização de novos processos, além de arriscarem-se à crítica dos pares e à eclosão de conflitos com os colegas. A essência da cultura de uma organização representa as percepções dos gestores e trabalhadores da organização e reflete a mentalidade que nela predomina, condiciona a gestão dos trabalhadores e passa, assim, por um processo de modificação constante. Independente da abordagem, as definições do conceito de cultura trazem, em seu cerne, a adaptação do indivíduo à sociedade ou à organização em que vive.



Relatos de experiência

Sessão 10 • Das 17h às 18h30min

Local: Sala 201

Plantando o bem estar: Hospital Santa Catarina, uma Instituição Positiva

Autora: Érica Pires Stolaruk, Hospital Santa Catarina; Jéssica Bezerra Soares, Hospital Santa Catarina

Resumo: Implantação do Projeto para tornar o Hospital Santa Catarina uma Instituição positiva, baseado na ciência da Psicologia Positiva. O projeto envolve diversas ações voltadas para todos os colaboradores do hospital.

O objetivo é gerar o "Flourishing" - funcionamento positivo, na Organização, que possui como medição de resultado a aplicação do levantamento do "PERMA" (conforme Seligman). Realização em todos os colaboradores, antes do início da implantação e após.

Toda a descrição do projeto foi criada sobre a diretriz de atuar com:

1. Foco desvio positivo: Não é o caminho da correção, é o da eficiência superior às demais que gera resultado.
2. Ações virtuosas: Atuar com as forças dos indivíduos.
3. Viés Afirmativo: Verificar e identificar no que o colaborador é bom e como utilizar as características para performar mais, sem colocar lentes nas falhas.

Etapas do Projeto, que iniciou em 2017:

- Apresentação e "compra" do programa por parte do CEO e diretoria da empresa;
 - Aplicação do PERMA em todos os colaboradores, através de questionário on line.
 - Workshop com as lideranças sobre Metas, Foco e Resultado para Vida
 - Formação em liderança Positiva:
 - * Treinamento com todos os líderes sobre ferramentas e conceitos da liderança positiva;
 - * Treinamento: Uso das forças de caráter e a liderança. Onde foi trabalhada a formação dos líderes no uso das forças (através da pesquisa VIA) para si, enquanto time e para o grupo de liderados.
 - Lançamento do programa para todos os colaboradores, através de forte endomarketing, salientando a importância da felicidade e do bem estar para as pessoas.
 - Palestra com todos os colaboradores sobre o tema da Psicologia Positiva: O que é ciência da Felicidade e como chegar lá?
 - Grupo focal de Intervenção Positiva (GFIP): grupo para desenvolvimento de colaboradores para ações de bem estar e felicidade para a vida, envolvendo técnicas, ferramentas e discussões sobre Otimismo, bem estar, propósito, esperança, resiliência, autoeficácia, etc.
 - Diversas práticas institucionais: Dentro das semanas comemorativas que existem na Organização foram inseridas ações voltadas a estes temas como: Quadro de elogios para os colegas, dinâmicas para utilização e reconhecimento das forças de caráter dos colaboradores, workshops e palestras, etc.
- Como principais resultados constatamos até o momento alteração e melhoria no clima organizacional, maior resiliência e diminuição do nível de estresse para lidar com as dificuldades do dia-a-dia, forte engajamento das lideranças da empresa impactando em melhoria no engajamento por parte da equipe, etc.

Inserção do uso das forças de caráter na liderança de um hospital privado

Autora: Érica Pires Stolaruk, Hospital Santa Catarina

Resumo:

Objetivo: Desenvolver nos líderes a consciência das suas forças de caráter e como transformar este autoconhecimento em ferramenta para atuação para seu desenvolvimento, colegas pares e liderados.

Método: 1. Aplicado teste VIA Profissional em todos os líderes. 2. Realizado treinamento com os mesmos, de dois dias sobre o entendimento aprofundado de forças de caráter, sobre seus resultados individuais, os resultados da equipe de liderança, a relação destes



resultados com a missão, visão e valores da empresa, a importância das forças para o entendimento das pessoas no que diz respeito a liderança e valorização da equipe, importância das forças no trabalho em equipe e na sinergia do grupo de líderes. O treinamento ocorreu através de dinâmicas e atividades com base da Psicologia Positiva e Forças de Caráter. 3. Cada líder ficou responsável por fazer uma revisão e alteração no seu PDI (Programa de Desenvolvimento Individual) que foi reformulado nesse momento, antes focado nas competências faltantes e a partir desse momento passou a ser focado em Forças a pergunta central passou a ser: "como usar as minhas forças para desenvolver aquelas competências que preciso melhorar?" 4. Aplicação do teste VIA nos colaboradores de áreas específicas para servir de apoio na gestão baseada em forças.

Resultado: Maior entrosamento e fluência no trabalho em equipe entre os líderes, gerando facilidade nas negociações do dia-a-dia, maior entendimento e tolerância das características individuais das pessoas. Aumento de autoconhecimento individual e do grupo como um todo, gerando um maior movimento por parte das pessoas para a busca pelo seu desenvolvimento individual, diminuição de resistência - que havia até então, sobre feedbacks de desenvolvimento.

Discussão: Os resultados nos mostraram o quanto é possível ampliar a percepção das pessoas para os seus gaps de competências de uma forma mais natural, agradável e assertiva, gerando nas pessoas a necessidade individual de desenvolver e não a obrigação organizacional. Inserir o tema Forças na Organização foi um importante divisor de águas para a abertura e motivação da equipe de líderes para a melhoria contínua do seu perfil e resultados. E desta forma é possível colher desenvolvimento individual, de equipe e consequentemente para a Organização como um todo.

Rede COLABORA: Valorizando saberes e construindo práticas de trabalho

Autores: Rogério Rodolfo Baptista, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sudeste MG - Campus São João del Rei; Igor Cerri, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sudeste MG - Campus São João del Rei

Resumo:

Objetivos: Este projeto teve como objetivo geral o conhecimento de equipes, setores e cargos na estrutura organizacional do IF Sudeste MG - Campus São João del-Rei.

Como objetivos específicos podem destacar:

- . Descrever e analisar todos os cargos administrativos do IF Sudeste MG - Campus São João del-Rei;
- . Identificar o perfil da força de trabalho do IF Sudeste MG - Campus São João del-Rei;
- . Contribuir para a organização de processos e dimensionamento do trabalho nas unidades organizacionais do Campus São João del-Rei;
- . Elaborar um processo contínuo de avaliação para monitoramento dos processos de trabalho do IF Sudeste MG - Campus São João del-Rei.

Método: A metodologia utilizada foi participativa e colaborativa, com utilização de técnicas de entrevistas, reuniões e apresentações. Esta metodologia permitiu o envolvimento de todas as pessoas ligadas às diversas áreas da instituição.

O projeto constou das seguintes etapas:

1º Etapa - Comunicação do projeto aos envolvidos:

- . Elaboração de estratégia de comunicação do projeto em conjunto com a Coordenação de Comunicação e Eventos;
- . Reunião com gestores para apresentação do projeto;
- . Divulgação do projeto por meios de comunicação interna;
- . Apresentação presencial do projeto para os servidores.

2ª Etapa - Coleta de informações para as descrições de cargo:

- . Análise de documentos institucionais;
- . Preenchimento de formulário online para coleta de informações dos cargos;
- . Entrevistas com ocupantes de cargos para coleta de informações.

3ª Etapa - Elaboração das descrições de cargos:

- . Análise de requisitos e competências dos cargos;
- . Elaboração das descrições de cargos e dimensionamento de tarefas;
- . Avaliação dos cargos e formação da estrutura de cargos;

- . Autoconfrontação (validação dos funcionários).
- 4ª Etapa - Validação da avaliação de cargos:
 - . Reunião com gestores para validação das descrições de cargos;
 - . Elaboração do manual de descrição de cargos;
 - . Apresentação dos resultados preliminares para a Direção Geral.

Resultados: Foram analisados cinquenta e dois cargos e transcritos em descrições de cargos do instituto. Os cargos analisados contribuíram para a melhoria dos processos administrativos e acadêmicos. Pode-se melhorar o atendimento a comunidade acadêmica. Conclusão: Os cargos descritos e analisados compuseram uma nova organização institucional e contribuíram para a redistribuição de carga de trabalho e, assim, de melhoria da satisfação dos servidores com suas funções.

Proposta de engenharia de competências para o desenvolvimento de atividades de aprendizagem de capacitação: Aplicação do modelo ADDIE

Autores: Larissa Melo Matos, Universidade Federal do Pará; Rosana Augusto Chagas, Universidade Federal do Pará e Universidade Fernando Pessoa (Portugal)

Resumo:

OBJETIVO: Apresentar proposta de evento de aprendizagem de capacitação a partir do mapeamento de competências, utilizando enquanto recurso de desenho instrucional a metodologia do modelo ADDIE.

MÉTODO : A partir do resultado do mapeamento de competências de uma IES e de outros instrumentos de diagnóstico capazes de especificar as necessidades de capacitação, foi construída uma proposta de capacitação utilizando o modelo ADDIE de desenho instrucional enquanto recurso de planejamento, organização e desenvolvimento de forma sistemática da capacitação. Dessa forma, considerando os insumos do 3º ciclo de mapeamento de competências de uma IES foi possível construir a capacitação seguindo as etapas definidas pelo modelo sistêmico Instructional System Design (ISD), também conhecido como ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation e Evaluation). **RESULTADOS:** Foi possível apresentar a abordagem sistêmica do desenho Instrucional de um evento de aprendizagem de capacitação, descrevendo como principais resultados:

- . Definir proposta de capacitação por competências, a partir do resultado do mapeamento de competências da IES e de outros instrumentos de diagnóstico de necessidade de capacitação,

- . A partir do modelo ADDIE, identificar estratégias pelas quais é possível estabelecer os princípios, objetivos e métodos de ensino mais adequados à intervenção de desenvolvimento pretendida.

- . Reconhecer a importância da etapa de prospecção da necessidade de capacitação, considerando insumos complementares ao próprio mapeamento e a necessidade de clareza na definição dos processos de trabalho que serão alvo de capacitação.

DISCUSSÃO: Na era do conhecimento, as organizações capazes de aprender são aquelas que reconhecem a importância da gestão do conhecimento construído na organização, combinando os talentos das pessoas às práticas de gestão e tecnologias, desta forma, esta pesquisa tem como ponto de partida a concepção de aprendizagem individual e organizacional que dá vida, crescimento e evolução às organizações, utilizando o desenho instrucional (DI) que é um recurso de planejamento destinado a garantir o desenvolvimento de atividades de aprendizagem de forma sistemática e coerente (ENAP, 2015, p. 5), permitindo a formulação dos princípios, objetivos e métodos de ensino-aprendizagem mais adequados à intervenção educacional pretendida. Dentre os modelos sistêmicos mais conhecidos, encontra-se o Instrucional System Design (ISD), também conhecido como ADDIE⁴, que compreende cinco fases: 1) análise; 2) desenho; 3) desenvolvimento; 4) implementação e 5) avaliação. Essa pesquisa consiste em um relato acerca do cumprimento das etapas do desenho instrucional, a partir do modelo ADDIE.



Trilhas de Aprendizagem por Competências: Um experimento no setor público

Autores: Rosana Augusto Chagas, Universidade Federal do Pará; Larissa Melo Matos, Universidade Federal do Pará

Resumo: A administração pública brasileira pautada no princípio constitucional da legalidade, só pode fazer o que estiver previsto em Lei, e, encontra no Decreto nº 5.707/2006 o respaldo para trabalhar o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal através da gestão por competências enfatizando a capacitação. Neste relato, a gestão por competências é base de sustentação do modelo de trilhas de aprendizagem por competências que utiliza o mapeamento de competências a fim de encontrar a lacuna de competências que pode ser trabalhada nos processos da área de gestão de pessoas como seleção e recrutamento, alocação, avaliação de desempenho, plano de carreiras e, em especial a capacitação. Para construir as trilhas de aprendizagem por competências é necessário primeiro realizar o mapeamento de competências que é um diagnóstico para identificar a discrepância entre as competências necessárias para concretizar a estratégia corporativa e as competências internas existentes na organização (Brandão, 2012). As trilhas de aprendizagem por competências resultam dos eventos de aprendizagem elaborados para preencher as lacunas de competências encontradas no mapeamento de competências. O objetivo do estudo é descrever a construção de trilhas de aprendizagem por competências em uma organização pública e demonstrar que a construção de trilhas de aprendizagem decorre do processo de amadurecimento da gestão da profissionalização. O relato está formatado como estudo de caso descritivo com abordagem quali-quantitativa a partir de dados primários do resultado da Oficina de Levantamento de Necessidades de Capacitação por Competências - OFLNCC e dados secundários do relatório de indicação de capacitação na avaliação de desempenho dos servidores. Para tanto, foi realizada comparação entre os eventos de capacitação originados das lacunas de competências e os eventos sugeridos na avaliação de desempenho onde os respondentes do questionário individual foram 650, descartado o resultado de lacuna entre 1 a 14, foram elencadas em ordem decrescente as competências cujas lacunas apresentaram variação entre 15 a 25. O relatório da avaliação de desempenho apresentou 101 eventos de capacitação indicados pelas chefias imediatas, sendo tabulado em ordem decrescente pela quantidade de eventos.

O resultado foi 69 eventos de capacitação agrupados dentro de áreas de atuação, sendo que 41 destes eventos de capacitação deram origem a 07 trilhas de aprendizagem ordenadas por carga horária máxima e mínima.

Sessão 11 • Das 17h às 18h30min**Local:** Sala 207**Relato de Experiência de um Treinamento sobre Comunicação não-violenta ministrado para uma Unidade de um Hospital Universitário do interior de Minas Gerais****Autores:** Lygia Zaia Morato, Estagiária; Rafael Campos Oliveira Jordão, Psicólogo Organizacional

Resumo: O objetivo deste trabalho foi apresentar a vivência de um treinamento sobre comunicação não violenta, ministrado para a Unidade de Laboratório de Análise Clínicas de um Hospital Universitário do interior de Minas Gerais. Trata-se de um relato de experiência que busca apresentar a vivência de um treinamento de comunicação não violenta, que potencialize a comunicação entre as pessoas de forma que melhore o ambiente de convivência e construção de vínculos saudáveis. Neste treinamento participaram 40 colaboradores da Unidade de Laboratório de Análise Clínicas do Hospital, que buscaram a Divisão de Gestão de Pessoas com queixa em relacionamento interpessoal. Os instrumentos utilizados foram aulas expositivas, exercícios práticos e diário de campo. Para a análise dos resultados, foi utilizado o diário de campo da ministrante e feedback dos participantes, realizados no "minuto de ouro" durante os treinamentos, que foram analisados através da análise temática de Braun e Clark. Como referencial teórico utilizou-se artigos científicos da área. O treinamento foi realizado em quatro encontros semanais, com carga horária de aproximadamente uma hora e meia cada, divididos em momentos teóricos e práticos. Os encontros foram divididos nos seguintes temas: introdução da estratégia Comunicação não-violenta; apresentação dos componentes "observação" e "sentimentos"; apresentação dos componentes "necessidade" e "pedidos"; tomada de decisão, grupos X equipes, apresentação do conceito Golden Circle. Ao fim de todos eles, os participantes ofereceram feedbacks positivos, ressaltando a importância em ter a consciência do que está comunicando para permanecer em um ambiente de convivência agradável e com vínculos sadios entre a equipe. Observou-se a importância do treinamento, frente a realidade que vivemos em sociedade, a qual muitas discussões são iniciadas a partir de comunicações violentas ou alienantes. Constata-se a necessidade em aprofundá-lo e dar continuidade, já que parte-se do princípio que para se adquirir uma nova habilidade, deve-se treinar constantemente até tornar-se um hábito. Os participantes relataram que o treino contribuiu para aumentar a integração e união do grupo, melhorar o relacionamento entre os colegas e promover aprendizagem de novas habilidades.

Planejamento de processos seletivos por uma Empresa Júnior de Psicologia para uma Empresa Júnior do ramo alimentício no interior de São Paulo**Autores:** Felipe Oliveira Sanches Moreno, FFCLRP-USP; João Gabriel Ueked de Alvarenga, FFCLRP-USP; André Molina Borges, FFCLRP-USP; Marina Gregghi Sticca, FFCLRP-USP; Thaís Zerbini, FFCLRP-USP

Resumo: Uma Empresa Júnior pode ser definida como um laboratório prático de conhecimento técnico e gestão empresarial para alunos de graduação, impactando a sociedade de maneira positiva ao contribuir para o desenvolvimento e a consolidação no mercado de micro e pequenas empresas através da prestação de serviços de qualidade, supervisionados por professores especialistas e com valor abaixo do mercado. Processos de Recrutamento e Seleção buscam candidatos alinhados à cultura da empresa e que cumpram as exigências dos cargos a serem preenchidos. Em uma Empresa Júnior não se busca candidatos já capacitados, visto seu caráter de desenvolvimento de seus membros, mas sim candidatos com potencial para aproveitarem essa oportunidade de desenvolvimento e que estejam alinhados aos valores que esse tipo de entidade estudantil apresenta. O presente trabalho tem como objetivo apresentar a experiência de realização de Processos Seletivos no período de três anos para uma Empresa Júnior do ramo alimentício. Os Processos Seletivos realizados tinham em média 100 candidatos. O primeiro Processo Seletivo realizado em 2016 teve as seguintes etapas: dinâmica individual de apresentação,



dinâmica em grupo e entrevista individual. Seus objetivos eram, respectivamente: avaliar a comunicação dos candidatos em uma situação de fala para um público; avaliar o comportamento dos candidatos em uma situação de trabalho em equipe e resolução de problema; e avaliar o comportamento dos candidatos em situações experienciadas por eles que se assemelham ao que é vivenciado em uma organização. Como demanda do cliente por um Processo Seletivo mais próximo da realidade do mercado de trabalho sênior, foram acrescentadas etapas extras, como vídeos de apresentação dos candidatos e questionários avaliativos de conduta relacionados aos valores da empresa cliente. Ao final dos Processos Seletivos é realizada uma reunião de finalização com o cliente, em que são apresentados os candidatos melhor avaliados e são debatidas percepções acerca de seu desempenho. Com a realização contínua dos Processos Seletivos desse cliente, pôde-se observar maior alinhamento entre cliente e equipe contratada, havendo menor divergência entre os candidatos aprovados pelos avaliadores e os que tiveram percepções positivas pelo cliente, além de maior abertura do cliente em ouvir as percepções dos avaliadores em pontos de discordância. Conclui-se também que o perfil traçado para os candidatos, bem como os instrumentos e critérios de avaliação, foram se tornando mais alinhados às necessidades do cliente. A fidelização desse cliente evidencia sua satisfação com o trabalho executado e seus resultados, selecionando membros com perfil alinhado ao da empresa.

Implantação de um Departamento de Recursos Humanos: Etapas e desafios

Autores: Rafaella de Andrade Vieira, Universidade de Brasília

Resumo: O termo Recursos Humanos (RH) Estratégico está cada dia mais em voga no mundo corporativo, mas cabe questionar: este é mais um termo da moda ou de fato existem empresas que valorizam e implementam um RH estratégico? E, o mais importante, o que seria este RH Estratégico? De forma geral, pode-se dizer que é aquele que participa da elaboração da estratégia da empresa e a auxilia na implementação da mesma. Desta forma, este relato tem como objetivo descrever a implantação de um Departamento de Recursos Humanos em uma empresa do ramo de tecnologia. Este projeto ocorreu ao longo de um ano, incluindo 3 etapas principais: 1 - diagnóstico e mapeamento dos processos, 2 - implantação dos processos e 3 - avaliação dos resultados. Como ponto de partida da primeira etapa foi realizado um diagnóstico de cultura e clima organizacional, seguido por um mapeamento de competências, realizado através de grupos focais. Tais competências foram alinhadas ao planejamento estratégico da empresa e serviram como base para o mapeamento e desenho dos demais processos: recrutamento e seleção, gestão do desempenho, cargos e salários e treinamentos corporativos. A segunda etapa consistiu na implantação de cada processo desenhado, das ferramentas correspondentes e do treinamento necessário aos responsáveis pelo RH e gestores das demais áreas. Por fim, ao final de um ano o projeto foi avaliado com base em indicadores organizacionais tais como índice de rotatividade, o qual reduziu em 5% em comparação com o ano anterior, e indicadores de resultados estratégicos de cada área, como índices de vendas, potencializando um crescimento da empresa em 30% no ano de 2017. Sabe-se que existem uma diversidade de caminhos para chegar a tais resultados e o grande desafio dos profissionais de recursos humanos é mostrar como seus processos, ferramentas e intervenções estão ligados a eles. Neste trabalho, cada etapa foi alinhada com o corpo diretor e com o caminho estratégico que a empresa estava traçando, sempre com objetivo de tentar aproximar ao máximo este novo RH de um Recursos Humanos de fato estratégico, demonstrando a importância do psicólogo organizacional neste contexto e contribuindo para uma perspectiva mais integradora da área de gestão de pessoas com as demais instâncias de uma empresa.

Mediação de conflito em Recanto do Poço, Paraíba**Autores:** Arnaldo Bassoli; Drummond, J.; Andréa Claudia de Souza

Resumo: Este relato cobre as experiências de mediação de conflito entre uma empresa importadora de coque de petróleo e a comunidade que a cerca, em Recanto do Poço, Paraíba. O trabalho de mediação foi realizado a pedido de empresa, por dois anos. A queixa da comunidade dizia respeito ao pó do coque, que se desprendia dos caminhões de transporte e entrava em todo lugar. A empresa havia sido orientada por seus advogados a não receber nenhum representante da comunidade para evitar pedidos de ajuda, reclamações, etc. Um dos moradores espalhou a falsa notícia de que o coque era cancerígeno. A comunidade ficou em pé de guerra, fazendo planos para pôr fogo no pátio de coque e nas instalações da empresa. A empresa decidiu mudar seu curso de ação e chamou o mediador. Os objetivos da ação eram construir um relacionamento saudável entre a comunidade e a empresa, e buscar, conjuntamente, uma solução concreta para o problema do pó. O trabalho iniciou-se com entrevistas livres, não-estruturadas, realizadas com todos os principais líderes e protagonistas da comunidade. O objetivo do mediador era duplo: estabelecer um relacionamento de confiança e colher informações sobre a situação e as personalidades envolvidas. A prática era, essencialmente, ouvir. Seguiram-se reuniões mensais de Diálogo entre representantes da comunidade e da empresa. Todos que quisessem falar inscreviam-se, e tinham direito, por ordem de inscrição, a cinco minutos cada um para expor seus pontos-de-vista. Ao final, a empresa podia falar por dez minutos e, para encerrar, mais cinco minutos para a comunidade e cinco minutos para a empresa. Pelos dois anos seguintes, muitas ações foram tomadas pela empresa de coque, pela transportadora que trazia o produto do porto até o pátio, e pelos moradores. Só não se mobilizou o poder público, que pediu propinas para asfaltar a estrada de terra, e a empresa recusou. Resultados: a comunidade e a empresa reestabeleceram um relacionamento positivo, atento e vigoroso. Os encontros continuaram depois que o mediador encerrou o seu trabalho. O projeto social caminhou bastante. A representação dos moradores em sua sociedade de bairro teve grande impulso, com o surgimento de uma nova líder, muito dinâmica e aberta ao diálogo, num processo de eleição apoiado pela empresa.



Sessão 12 • Das 17h às 18h30min

Local: Sala 301

Psicologia e gestão: Um relato de experiência em uma empresa alimentícia do Sertão Paraibano

Autores: Ivanda Araújo Fernandes, Faculdades Integradas de Patos; Tessya Hyanna Almeida Oliveira, Faculdades Integradas de Patos; Jucirléia Ferreira de Medeiros Chaves, Faculdades Integradas de Patos; Thereza Christina Garcia Bezerra, Faculdades Integradas de Patos; Erika Carollynne Braz Faustino, Faculdades Integradas de Patos; Jomara Mendonça da Cunha, Faculdades Integradas de Patos; Mariana do Socorro Silva Araújo, Faculdades Integradas de Patos; Nathane Thereza Lopes Ferreira, Faculdades Integradas de Patos; Rita de Cássia Fernandes Roque, Faculdades Integradas de Patos

Resumo: O presente trabalho refere-se a um relatório de estágio supervisionado, desenvolvido por alunos do 7º período do curso de Psicologia de uma Instituição de Ensino Superior da rede privada, que descreve as práticas desenvolvidas na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho numa empresa do ramo alimentício, localizada no sertão paraibano. O principal objetivo do estágio foi identificar as possíveis demandas organizacionais e elaborar um processo de intervenção, efetuando o feedback para a empresa ao término dos procedimentos. O estudo, de abordagem qualitativa e cunho descritivo, utilizou como instrumento uma entrevista semiestruturada com os colaboradores, abrangendo questões relacionadas à comunicação, à motivação, às relações interpessoais e aos equipamentos de segurança, buscando, através deste procedimento, identificar possíveis demandas emergenciais. As ações foram desenvolvidas junto aos 21 colaboradores e 03 gestores da organização, sendo planejado e acompanhado por uma psicóloga supervisora e pela professora da disciplina Estágio Básico IV - Psicologia e Gestão. Os dados coletados na entrevista foram tratados por meio da análise de conteúdo temática, sendo identificadas demandas relacionadas ao aperfeiçoamento da equipe de colaboradores quanto à comunicação e à motivação. Considerando que a Psicologia Organizacional e do Trabalho funciona como importante área que colabora com a compreensão e gestão do componente humano nas organizações, promovendo melhor qualidade de vida para os colaboradores e resultados positivos para a empresa, as ações desenvolvidas pelos estagiários buscaram privilegiar a comunicação e a motivação, enquanto processos dinâmicos que possibilitam aos integrantes trabalharem de forma conectada, auxiliando uns aos outros e promovendo o progresso dos colaboradores e da própria organização. A intervenção incluiu roda de conversa e dinâmicas de grupo, utilizando-se como materiais: certificados simbólicos, lista de presença, papéis, canetas, árvore de TNT, frutos de cartolina, caixas personalizadas, fitas, quadros ilustrativos, banners e lembrancinhas. A experiência foi bem avaliada pelos colaboradores e gestores da empresa e contribuiu, de forma significativa, para o conhecimento acerca do campo e da atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho. Foi pertinente refletir sobre a importância de uma boa comunicação no contexto organizacional, inclusive, para que os indivíduos se mantenham motivados, gerando prosperidade, bem-estar e satisfação para os que compõem a organização.

Interpessoalidade e liderança: Intervenção da Psicologia Organizacional em uma empresa privada do interior de Rondônia

Autores: Jennifer Carolina dos Santos Guimarães, Faculdade de Ciências Biomédicas de Cacoal – FACIMED-RO; Lara Gabriela Silva Flores, Faculdade de Ciências Biomédicas de Cacoal – FACIMED-RO; Uiara Diane Costa Lima, Faculdade de Ciências Biomédicas de Cacoal – FACIMED-RO

Resumo: A psicologia atua na aplicação de conhecimentos psicológicos a problemas humanos, que ao longo dos anos vem se delimitando e especificando, indo além de aplicação e avaliação de testes psicológicos. Este estudo consiste em um relato de experiência vivenciado por estagiários da Faculdade de Ciências Biomédicas de Cacoal junto a matriz de uma rede de comércio em Ji-Paraná/RO, que teve por objetivo oportunizar contato com a realidade profissional, através da observação e

desenvolvimento de atividades referentes à Psicologia Organizacional evidenciando a relevância deste campo de atuação. Para que então se realizasse o planejamento das intervenções que abarcassem as demandas existentes na organização, e consecutivamente análise dos dados, que se deu de forma qualitativa através de Análise de Conteúdo (BARDIN, 1977), foi aplicada em diversos setores da empresa a Escala de Satisfação no Trabalho (SIQUEIRA, 1985) seguido por um questionário sociodemográfico composto por oito questões referente ao cargo, idade, tempo de serviço, sexo, estado civil, nível de escolaridade e se havia outra atividade remunerada. Observaram-se nos setores de: cobrança, faturamento e financeiro prejuízo referente ao relacionamento interpessoal, assim como no setor financeiro, insatisfação com a chefia. Diante dos resultados, foram realizadas intervenções com o intuito de recuperar, promover e/ou prevenir os aspectos detectados, sendo aplicados Treinamentos de Relacionamento Interpessoal e de Liderança com os colaboradores dos setores indicados, assim como também foram convidados colaboradores de outros setores. Diante disso, pode-se observar a influência que as atividades propostas obtiveram com a equipe trabalhada, tendo sido relatada pelos próprios participantes a aceitação e aderência dos modelos propostos. Evidenciando a partir desta prática que o desenvolvimento de atividades relacionadas à interpessoalidade e liderança pode desenvolver características, como habilidades sociais, motivação, autoconhecimento entre outros promovendo o clima organizacional da empresa refletindo diretamente a aspectos relacionados à satisfação no ambiente do trabalho. Contudo entende-se que para que tais resultados se mantenham é necessário que se façam constantes investimentos na parte de monitoramento e desenvolvimento dos colaboradores.

Interações entre os métodos – Laboratório de Mudanças e Design Thinking: Uma proposta de intervenção em fatores psicossociais no trabalho e criação de ações em prol da promoção da saúde organizacional e do trabalhador

Autora: Maria Luiza Gava Schmidt, Universidade Estadual Paulista – UNESP

Resumo:

Introdução: A exposição ocupacional aos riscos psicossociais tem sido apontado na literatura como fonte geradora de estressores e causa de adoecimento em trabalhadores. Para amenizar ou eliminar esses estressores compreendemos que espaços de reflexão e discussão no contexto de trabalho são promissores para aflorar a mobilização subjetiva dos trabalhadores de modo a definir ações interventivas nesses fatores. **Objetivos:** (a) Identificar oportunidades para melhoria da saúde organizacional (b) Permitir que os participantes tornem-se capazes de refletir sobre o cotidiano de trabalho e possam criar mudanças com vistas ao atingimento da redução de estressores existentes no contexto laboral. **Método:** A pesquisa foi realizada numa das Unidades de uma instituição de ensino superior pública localizada no interior do Estado de São Paulo .O projeto está cadastrado na Plataforma Brasil CAAE: 58599416.0.0000.5401 e foi iniciado após aprovação do Comitê de Ética. Para coleta de dados optou-se pela junção de dois métodos: Laboratório de Mudanças e o Design Thinking. Ambos possuem natureza qualitativa, caracterizando assim, uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo. Participaram das sessões grupais 22 trabalhadores sendo doze numa turma e dez na outra. Foram realizadas seis sessões por turma, em encontros mensais com duração de três horas cada. A análise dos dados está embasada no referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho. **Resultados:** Na fase de mapeamento do problema e reconhecimento da necessidade de mudanças foi identificado por ambas as turmas como principal estressor no cotidiano de trabalho os conflitos de relacionamento interpessoais. Seguiu-se para fase de análise da situação. Na sequência, as sessões foram direcionadas para criação/ideação visando gerar soluções dos problemas levantados. Na fase de concretização e testagem foram elaborados os protótipos de modo a dar visibilidade a solução dos problemas. As propostas interventivas versaram sobre a necessidade de fortalecimento de vínculos e apoio social no ambiente de trabalho, melhorias na comunicação, criação de estratégias de integração entre diretorias e setores, e capacitação de gestores para atuação mais participativa. **Considerações Finais:** Esperamos que os envolvidos na pesquisa, com a vivência de suas práticas reais que foram materializadas nas sessões , possam refletir sobre suas atividades laborais, ter novos insights, envolver-se em mudanças e, principalmente, continuar no processo de



aprendizagem. Almejamos que essas interações teórico-metodológicas, sejam experiências para outros contextos, além de ampliar métodos de atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho no campo da saúde do trabalhador.

Psicologia e Empreendedorismo: A criação de uma Empresa Júnior como desafio e aprendizado

Autores: Josiane Costa Cintra, Kroton Educacional; Alessandra Lopes Ribeiro da Silva, Kroton Educacional; Débora Savaget Monteiro de Almeida, Kroton Educacional; Letícia Ferreira Batista Nascimento, Kroton Educacional; Matheus Alves de Moraes, Kroton Educacional; Valdison Borges dos Santos, Kroton Educacional

Resumo: O presente trabalho diz respeito a uma experiência de estágio realizada por alunos do 10º semestre do curso de Psicologia da Anhanguera Campinas Taquaral. Teve como objetivo a criação de uma Empresa Júnior de Consultoria voltada para a prestação de serviços em Psicologia Organizacional e do Trabalho. O movimento empresa Junior surgiu na França em 1967 e chegou ao Brasil em 1988. De acordo com a Brasil Junior (Federação Nacional de Empresas Juniores) é uma instituição civil sem fins lucrativos, constituída e administrada por alunos dos cursos de graduação e pós-graduação da instituição de ensino, supervisionados e coordenados por professores especializados e dedicados ao projeto, que em conjunto prestam serviços de consultoria e desenvolvem projetos acadêmicos-empresariais. Um de seus principais objetivos é proporcionar um complemento prático a formação teórica dos alunos, além de desenvolver o empreendedorismo, através da elaboração de projetos. O trabalho foi desenvolvido durante o período de dois semestres letivos, tendo como metodologia levantamento bibliográfico, pesquisa de campo e entrevistas. No primeiro semestre, buscou-se conhecer a natureza, objetivos, princípios básicos e regras para constituição de uma Empresa Junior, legislação pertinente, bem como buscar modelos teóricos e vivenciais de empreendedores em atividade. Com base nas informações obtidas, foram criados: nome, razão social, missão, visão, valores e objetivos, serviços a serem prestados, estrutura organizacional, estrutura física, processo de implantação. Esse processo teve como resultado a elaboração de um anteprojeto, que foi apresentado e aprovado pela instituição. O segundo momento, foi direcionado a elaboração de estratégias e construção do modelo de atuação da consultoria, incluindo a revisão dos serviços a serem oferecidos e elaboração dos respectivos procedimentos, bem como elaboração de material para divulgação e comercialização dos serviços. Esse trabalho teve como resultado o projeto final da empresa, a Kobalto Consultoria, que será implementado no próximo semestre, como projeto piloto, ainda sem a constituição legal. Considerando a mobilização, interesse e empenho dos alunos em viabilizar o desenvolvimento do trabalho, até aqui, pode-se perceber alguns dos objetivos da Empresa Júnior se concretizando. Essa experiência exigiu aprofundamento de conhecimentos teóricos e aproximação com a prática da psicologia organizacional; além do contato inicial com a realidade empresarial, em questões como a constituição de uma empresa, definição de um modelo, identificação de demandas de mercado, por exemplo. Espera-se que o projeto tenha continuidade, se concretize e consolide num modelo de sucesso, como a primeira experiência do tipo na instituição, em nível nacional.

ANAIS DA PROGRAMAÇÃO CIENTÍFICA

14/07



VIII CBPOT



Comunicações de pesquisa

Sessão 41 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 202

"Eu tomo conta da casa": Características das situações estressantes e estratégias de enfrentamento utilizadas por "donas de casa" no extremo norte do país

Autores: Fernanda Ax Wilhelm, Universidade Federal de Roraima; Dafny Rodrigues da Silva, Universidade Federal de Roraima; Ana Paula da Rosa Deon, Universidade Federal de Roraima; Jaqueline Silva da Rosa, Universidade Federal de Roraima; María Angélica Arzuaga Salazar, Universidad de Antioquia; Sandra Greice Becker, Universidade Federal do Amazonas

Resumo: Os objetivos deste estudo foram identificar as situações estressantes vivenciadas por "donas de casa" e analisar as estratégias de enfrentamento utilizadas por elas. Participaram do estudo, oito mulheres "donas de casa" que não exerciam atividades profissionais remuneradas e residentes no extremo norte do país, com idades entre 23 e 57 anos. Realizaram-se entrevistas semiestruturadas com auxílio de roteiro com questões abertas tendo como categorias de análise pré-estabelecidas: a) dados de caracterização geral; b) percepção sobre ser "dona de casa"; c) situações estressoras no desempenho de "dona de casa" e d) estratégias de enfrentamento utilizadas. Os dados foram analisados com base na abordagem da análise de conteúdo (BARDIN, 2011). Dentre os principais resultados, em relação aos dados de caracterização geral, quatro mulheres possuem renda informal, três escolheram ser "donas de casa", duas por motivo de desemprego e três optaram pela maternidade. As participantes denominam-se "donas de casa" por exercerem, em período integral, os cuidados e as responsabilidades relacionadas ao lar. Já as situações estressantes reveladas pelas "donas de casa" estão relacionadas aos cuidados com os afazeres domésticos e com os familiares, tendo as seguintes indicações: cansaço físico por demanda de esforço físico constante; cansaço mental; solicitar cooperação e não ser atendida; às vezes, não querer realizar alguma atividade; preocupar-se com a execução constante de afazeres; realizar atividades rotineiras, repetitivas e com agilidade; ter sentimento de ser empregada; manusear produtos químicos mesmo com doenças dermatológicas/alérgicas; dentre outras. As estratégias de enfrentamento do estresse foram classificadas em dois tipos: as focalizadas no problema e as focalizadas na emoção (LAZARUS; FOLKMAN, 1984). Todas as participantes, de alguma forma, utilizam estratégias de enfrentamento. As estratégias focalizadas no problema mencionadas pelas participantes foram: conversar, solicitar auxílio e compartilhar os afazeres. Já as estratégias focalizadas na emoção foram as mais utilizadas como ter momentos de descanso e realizar atividades de lazer como assistir filme, ler, ouvir música e ter cuidados com a aparência. No entanto, algumas participantes relataram auxiliar nos deveres escolares dos filhos. Dentre os resultados, é possível constatar que a maioria das "donas de casa" recebe algum tipo de auxílio dos filhos e do esposo. Todas relatam ter orgulho de contribuir para a organização do lar, cuidados com os membros da família e das finanças. É possível destacar a relevância de refletir sobre os papéis desempenhados por estas mulheres e suas repercussões na educação e na saúde familiar e avaliar o bem-estar destas mulheres.

Mulher ao volante: Percepções de mulheres motoristas de táxi lotação e de colegas de trabalho sobre sua atuação em uma cidade no extremo norte do país

Autores: Fernanda Ax Wilhelm, Universidade Federal de Roraima; Franceane Andrade Camelo, Universidade Federal de Roraima; Jaqueline Silva da Rosa, Universidade Federal de Roraima; Ana Paula da Rosa Deon, Universidade Federal de Roraima

Resumo: O objetivo do estudo foi analisar as percepções de mulheres e homens motoristas de táxi lotação sobre a atuação feminina nesse segmento de trabalho em uma cidade localizada no extremo norte do país. Participaram oito motoristas de táxi lotação, sendo quatro mulheres e quatro homens. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas com auxílio de roteiro com questões abertas, firmadas em teoria, sendo um direcionado às mulheres e outro aos homens. A análise dos dados se deu por meio da técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 2011). Os principais resultados referentes à percepção das mulheres na atuação enquanto motoristas de táxi lotação foram relacionados à realização pessoal, gostar do trabalho que realizam, independência financeira, exercer um trabalho remunerado para contribuir com a renda familiar, sentimento de orgulho em expressões tais como "tudo", "máximo" e "um salto", satisfação, ter autonomia nos horários de trabalho, possibilitar realizações e conquistas. Os motivos para trabalhar nesta atividade foram por conveniência, por necessidade, por curiosidade e por ser uma oportunidade profissional melhor que as anteriores (em contextos de cozinha e de garimpo). No entanto, essas profissionais relatam um cotidiano que é perpassado, também, por aspectos negativos como periculosidade, medo da violência e do preconceito por parte de alguns colegas de trabalho e, especialmente, advindos de mulheres que utilizam essa modalidade de transporte. Mas revelaram que costumam tomar algumas precauções no cotidiano laboral como não transportar quatro homens juntos e observar comportamentos suspeitos que são demonstrados pelos passageiros. Já a percepção dos homens sobre a atuação das mulheres motoristas, revelou que alguns colegas valorizam a presença de mulheres em um contexto de trabalho tradicionalmente masculino, mas também evidenciaram estereótipos com características femininas como ter mais paciência, mais agilidade, ser cautelosa, "fragilidade", capacidade de demonstrar cuidado no trânsito e maior habilidade no relacionamento com os passageiros. Os colegas consideram importante a inserção da mulher no mercado de trabalho, e em diferentes profissões. Dentre os possíveis riscos referentes à atuação das mulheres motoristas, enfatizaram aspectos relacionados à integridade física (por exemplo, ocorrência de assaltos), possibilidade de sofrer assédio dos passageiros - "levar cantada"; "fazer piada" e situações de segurança em geral. Também, os homens enfatizaram como aspecto positivo a menor ocorrência de acidentes de trânsito com mulheres motoristas. Destaca-se que, dentre conquistas e desafios, as mulheres vêm ampliando suas possibilidades de inserção profissional e ganhando espaço em diferentes âmbitos de atuação.

Ser psicólogo: Percepção de autorrealização, satisfação e insatisfação na atuação de psicólogos em um hospital público no estado de Roraima

Autores: Ana Paula da Rosa Deon, Universidade Federal de Santa Catarina; Fernanda Ax Wilhelm, Universidade Federal de Roraima; Jaqueline Silva da Rosa, Universidade do Vale do Rio dos Sinos ; Janayra Moraes do Nascimento, Psicóloga

Resumo: O objetivo deste estudo foi analisar a autorrealização profissional de psicólogos que exercem suas atividades em um hospital público na cidade de Boa Vista/RR. Para Limongi - França (2006) os indivíduos apresentam forças motivacionais, que afetam o modo de perceber o seu trabalho e a vida no geral, gerando então o ciclo da motivação: necessidades - tensões - estímulo - ação. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, e que contou com a participação de quatro psicólogas, servidoras efetivas da Instituição, com idades entre 27 e 58 anos. A coleta de dados se deu por meio de um roteiro de entrevista semiestruturada. A técnica de análise de dados utilizada fora a análise de conteúdo (BARDIN, 2011) tendo como dimensões analisadas: a) Realização profissional; b) Satisfação profissional; e c) Insatisfação profissional. Na dimensão realização profissional destaca-se que cada participante tem uma percepção sobre sucesso intrínseca e peculiar de cada indivíduo, o que é realização para um não é propriamente para outro. Todas as psicólogas estão realizadas por terem escolhido a profissão desde o início de suas trajetórias profissionais e demonstraram contentamento em realizar suas atribuições como psicólogas hospitalares. Na dimensão satisfação profissional, duas participantes relataram que satisfação é um processo contínuo e nunca está concluído, sendo que uma das participantes apontou ser crítica quanto as suas potencialidades e que sente o desejo de continuar se aperfeiçoando profissionalmente, a fim de suprir suas



novas necessidades; enquanto duas sentem-se satisfeitas com tudo o que já conquistaram. Em relação à dimensão insatisfação profissional, as psicólogas relataram que a estrutura física hospitalar do local de trabalho é inadequada. A queixa volta-se à insuficiência de salas para um adequado atendimento psicológico, sendo que a gestão prioriza a construção de consultórios clínicos. Ainda expressaram que a Psicologia não é valorizada pelos colegas de outras áreas, que não há reconhecimento profissional tanto pela equipe multiprofissional quanto pelos pacientes em relação ao trabalho que é desenvolvido. Percebe-se que o modelo de atendimento médico, ainda está voltado para a saúde física dos pacientes. Conclui-se então, que são necessários estudos com amostras de outras regiões do Brasil sobre autorrealização, satisfação e insatisfação de profissionais da psicologia hospitalar, assim como estudos sobre a importância do psicólogo em equipes multiprofissionais para a contribuição do conhecimento científico e sobre as funções que são desempenhadas por psicólogos hospitalares.

O trabalho em turnos de revezamento: Contribuições e limitações para a família e sociedade

Autores: Anna Flávia Borges, FURNAS

Resumo: Objetivo: Verificar de que forma os trabalhadores (operadores) de turnos de revezamento de uma empresa estatal de energia elétrica localizada na Região Centro-Oeste do Brasil percebem a importância do seu trabalho, considerando que o trabalho ocupa lugar central na vida das pessoas, é fator de realização pessoal inerente à condição humana e também fator constituinte de identidade. Método: A metodologia utilizada nesse estudo foi a abordagem da Clínica Psicodinâmica do Trabalho desenvolvida por Christophe Dejours. Os instrumentos utilizados foram: 12 entrevistas individuais, três encontros coletivos e um encontro de restituição para validação da pesquisa com duração aproximada de duas horas cada, totalizando oito horas de fala e escuta coletiva. Participaram do estudo 12 operadores de turnos de revezamento de estatal de energia elétrica da Região Centro-Oeste brasileira. Resultados: Quando indagamos aos operadores como eles avaliam seu trabalho e para quem o mesmo é importante, as mais citadas foram a família e a sociedade. Discussão: o grupo pesquisado citou a família e a sociedade como as instituições que mais reconhecem a importância do seu trabalho em turnos de revezamento. No entanto, no que tange à sociedade, houve reconhecimento e desabafo, pois, a sociedade quer ter energia elétrica disponível 24 horas, porém, na opinião do grupo, não reconhece os riscos e perigos inerentes à profissão a que os trabalhadores de usinas e subestações estão expostos para realizarem seu trabalho. A família, apesar de ter sido a instituição mais citada, utiliza as folgas dos trabalhadores para se beneficiarem, delegando aos mesmos, resoluções de questões particulares, visto que o grupo dispõe de folgas nos períodos em que os demais membros da família estão trabalhando. Conclusão: Subsidiar os trabalhadores de turnos, no âmbito coletivo, para fortalecer e reconhecer o trabalho em turnos. No âmbito familiar, o suporte dos membros da família é fundamental para prevenir e/ou mitigar os impactos do trabalho em turnos na sua saúde. E no que tange à sociedade, faz-se necessário divulgar o trabalho dos operadores de turnos de revezamento, propiciando o reconhecimento da sua profissão.

A prevenção do suicídio em profissionais da rede pública de ensino: Uma necessidade em emergência

Autores: Danielly Machado Alves Araújo, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Bárbara Magalhães Martins Mendanha Basquerotto, Faculdade Estácio de Sá; Yngrid D' Lanuse da Silva Santos, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Ludmila Carla da Silva Borges, Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Resumo: Ainda são vistas atitudes preconceituosas e estigmatizantes para com as pessoas em situação de vulnerabilidade para o suicídio. Objetivos: Considerando que a atitude de profissionais próximos a grupos de risco é importante para a prevenção do suicídio, o presente trabalho teve por objetivo avaliar as atitudes de professores e demais profissionais da educação para com o suicídio e avaliar a necessidade de intervenção

preventiva no nível dos profissionais da instituição investigada. Participaram do estudo profissionais de escolas públicas do ensino fundamental da cidade de Goiânia, respondendo a Escala de Mitos e Crenças sobre o Suicídio (EMCS) e a um Questionário Sócio-Demográfico (QSD). Resultados: Os resultados foram analisados de acordo com o programa SPSS, versão 22,0. Participaram do estudo 41 profissionais (N=41), sendo 28 mulheres, 12 homens e uma pessoa que não respondeu a esta pergunta, com idades entre 19 e 60 anos. A EMCS possui 32 questões (pontuação máxima), sendo que a amostra apresentou pontuações entre 23 e 31 ($x = 27$, $DP = 2,1$). Quanto aos dados relativos a QSD, sobre o suicídio e a automutilação, 13 pessoas (31,7%) disseram que não tiveram contato com estas situações no exercício de sua atual profissão e 28 (68,3%) disseram tiveram contato. Cerca de 61% respondentes disseram não se sentirem preparados para lidarem com uma pessoa em situação de risco para o suicídio, enquanto apenas 39% respondeu afirmativamente. O nível do impacto negativo foi avaliado, na ótica do participante, de acordo com as frequências a seguir: nenhum impacto, 1 (2,4%), pouco 11 (26,8%), médio 10 (24,4%) e alto 17 (41,5%). Discussão: cerca de 61% da amostra relatou não sentir-se preparada para lidar com alunos em vulnerabilidade para o suicídio. Este dado merece atenção, dado que as estatísticas nacionais apontam para um aumento da taxa de suicídio na população jovem. Dessa forma, justifica-se a realização de intervenções junto aos alunos e aos trabalhadores da escola como uma alternativa para reduzir a incidência deste tipo de violência e permitir encaminhamentos adequados. Em relação ao nível do impacto negativo que tem o suicídio sobre o trabalho dos participantes, 65,9% disse que o impacto é médio ou alto, reafirmando a necessidade de tais intervenções. Conclusão: Os dados demonstram que o suicídio é um tema relevante a ser trabalhado em nível de prevenção e capacitação dos profissionais da rede de pública de ensino a fim de prepará-los para lidar com esta realidade.



Sessão 42 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 203

Anomia organizacional e envolvimento com o trabalho em trabalhadores de empresas brasileiras

Autores: Luis Felipe de Oliveira Fleury, Universidade Federal do Rio de Janeiro; Jacks Williams Peixoto Bezerra, Universidade Federal do Rio de Janeiro; Marcos Aguiar de Souza, Universidade Federal do Rio de Janeiro

Resumo: A anomia organizacional refere-se a percepção da ineficiência das normas e valores organizacionais no sentido de orientar as práticas e relações no ambiente de trabalho. O ambiente de anomia contribui na construção de uma percepção sobre a falta de meios necessários na organização para o bom desenvolvimento sócio-laboral e um sentimento de incerteza sobre o que esperar de superiores, pares, subordinados e da organização como um todo. É hipotetizado que tal estado pode influenciar importantes fenômenos no contexto da organização, merecendo destaque o envolvimento com o trabalho que significa o vínculo do indivíduo com o trabalho ou grau em que o trabalho consegue ser importante e envolvente para o trabalhador. Como antecedentes de envolvimento no trabalho estão: as variáveis pessoais (adoção da ética, autoestima e necessidade de crescimento); características do cargo (autonomia, significado das tarefas para o trabalhador, identificação pessoal com as tarefas e variedade de habilidades exigidas para realização das tarefas); variáveis dos supervisores (consideração das chefias com as relações pessoais e sociais com seus subordinados, oportunidades criadas para participação dos seus subordinados em tomadas de decisão, e a quantidade e qualidade da comunicação existente no ambiente de trabalho com seus subordinados). Neste estudo tratou-se de verificar a associação entre ambas as variáveis em uma análise de correlação e um modelo testando a influência da Anomia no Envolvimento com o Trabalho. Participaram do estudo 386 funcionários de organizações brasileiras públicas (44%) e privadas (56%), de 18 a 68 anos, com a maioria sendo mulheres (51,6%), curso superior incompleto (41%) e solteiros (57%) do estado do Rio de Janeiro. Através do programa SPSS 19 foram observadas correlações negativas significativas entre os fatores de Anomia Organizacional e Envolvimento com o Trabalho. A modelagem de equações estruturais através do AMOS Graphics 19.0 demonstrou os seguintes indicadores psicométricos para o modelo testado: χ^2/gf (382,81/198) = 1,93; RMR = 0,05, GFI = 0,93, AGFI = 0,91, CFI = 0,97, TLI = 0,97, RMSEA (90%IC) = 0,04 (0,04-0,05). Os indicadores atestam a adequação do modelo aos dados do estudo. Não foram encontradas diferenças entre homens e mulheres e entre públicas e privadas. As análises realizadas demonstraram a influência negativa da Anomia Organizacional no Envolvimento com o Trabalho dos participantes do estudo.

Anomia organizacional e alienação no trabalho em trabalhadores de empresas brasileiras

Autores: Maria Claudete Silva, Universidade Federal do Rio de Janeiro; Alice Sofia Pereira Padilha, Universidade Rural do Rio de Janeiro; Marcos Aguiar Souza, Universidade Federal do Rio de Janeiro; Nilton Soares Formiga, Universidade Potiguar

Resumo: A anomia organizacional tem sido um tema ainda pouco discutido no contexto das organizações, apesar dos indicativos de sua importância para a explicação de importantes fenômenos no campo do trabalho. É definida como a percepção de que as normas da organização estão em declínio, gerando um sentimento de desorientação nos trabalhadores, que não sabem o que esperar de subordinados, pares, chefes e da organização como um todo. Dentre os fenômenos associados, está a alienação no trabalho, definida como um distanciamento do trabalhador de suas atividades profissionais devido a falta de atratividade das mesmas. Desta forma, este estudo teve como objetivo investigar a influência da anomia organizacional sobre a alienação em trabalhadores brasileiros em diferentes tipos de organização. Participaram do estudo 550 trabalhadores brasileiros sem restrição de localidade, de ambos os sexos, que de forma voluntária e virtual responderam a escala de anomia composta por 12 itens (6 itens sobre

relacionamento interpessoal e 6 itens anomia no trabalho) e a escala de alienação composta de 7 itens em uma estrutura unifatorial. 17,3% eram de empresa pública, 72,5% de empresa privada e 10,2% em empresa terceirizada; 51,1% mulheres e 48,9% homens. Os dados foram analisados com a utilização da técnica de modelagem de equações estruturais, que revelou valores dentro do sugerido pela literatura para os principais índices de ajuste do modelo (X^2/df , GFI, AGFI, RMR, CFI e RMSEA). Os resultados apontam uma influência positiva significativa da anomia no trabalho e da anomia nas relações interpessoais sobre a alienação. As mulheres apresentaram média significativamente mais elevada de anomia no trabalho ($p < 0,05$) e de alienação ($p < 0,01$) quando comparadas aos homens. Os trabalhadores de organizações públicas apresentaram média significativamente superior de anomia nas relações interpessoais ($p < 0,01$) quando comparados aos trabalhadores de organizações privadas. Não foram encontradas diferenças significativas nos escores de anomia organizacional e de alienação de trabalhadores de organizações públicas e privadas. Considerando a associação negativa da alienação no trabalho com importantes variáveis indicadoras de saúde e bem e estar no trabalho e com o desempenho organizacional, os resultados do presente estudo se mostram relevantes para gestores, profissionais e pesquisadores da área organizacional.

Novos cenários de presenteísmo, anomia organizacional e alienação em trabalhadores brasileiros

Autores: Maria Claudete Silva, Universidade Federal do Rio de Janeiro; Alice Sofia Pereira Padilha, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro; Marcos Aguiar Souza, Universidade Federal do Rio de Janeiro

Resumo: O presenteísmo tem sido um tema apenas recentemente discutido no contexto das organizações, permanecendo ainda relativamente pouco investigado. Em seu conceito está implícita a ideia de que o trabalhador deseja estar nas organizações mesmo quando sem condições de saúde. Entretanto, considerando o contexto brasileiro, parece haver uma lacuna na teoria, uma vez que a mesma parte do princípio de que a ida ao trabalho mesmo doente ocorre de forma espontânea. Neste sentido, no presente estudo foram criados 3 cenários para coletar informações sobre o que ocorre na organização: um no qual o trabalhador doente vai por vontade própria, outro no qual ele vai por medo de retaliação e uma terceira situação, na qual ele goza a licença quando de direito sem qualquer receio. Também foram consideradas no estudo duas variáveis, capazes de serem relacionadas aos três contextos descritos: a anomia organizacional e a alienação no trabalho. A anomia organizacional implica a percepção de que as normas da organização são insuficientes para orientar o comportamento dos trabalhadores e o funcionamento da organização como um todo. Já a alienação no trabalho pode ser entendida como um estado de distanciamento demonstrado pelo trabalhador em relação a suas próprias atividades profissionais. Tal estado tende a ocorrer devido a ausência de autonomia, responsabilidade e realização percebida no ambiente de trabalho. Assim, o objetivo do presente estudo foi comparar a média de alienação e de anomia organizacional de trabalhadores em função do cenário que descreve o que acontece em sua organização. Participaram do estudo 550 trabalhadores brasileiros sem restrição de localidade, de ambos os sexos, que de forma voluntária e virtual preencheram o instrumento de pesquisa. Os participantes responderam a escala de anomia organizacional composta por 12 itens (6 itens sobre anomia no relacionamento interpessoal no trabalho e 6 itens sobre anomia no trabalho), mais a escala de alienação, composta de 7 itens reunidos em um único fator e os três cenários descritos acima. Os dados foram analisados com a utilização da ANOVA, com teste post hoc de Tukey. Os trabalhadores que alegaram trabalhar mesmo doentes por medo de retaliação, apresentam índices significativamente mais elevados de anomia organizacional (anomia no trabalho e nas relações interpessoais) e de alienação no trabalho. Os resultados parecem assim indicar a necessidade de revisão da teoria, demonstrando que o presenteísmo pode estar sendo considerado de forma ao menos parcialmente adequada, no que se refere a trabalhadores brasileiros.



Anomia organizacional e comprometimento afetivo em trabalhadores de empresas brasileiras

Autores: Luis Felipe de Oliveira Fleury, Universidade Federal do Rio de Janeiro; Nilton Soares Formiga, Universidade Potiguar; Rodolfo de Castro Ribas Júnior, Universidade Federal do Rio de Janeiro; Marcos Aguiar de Souza, Universidade Federal do Rio de Janeiro

Resumo: A anomia organizacional refere-se a percepção da ineficiência das normas e valores organizacionais no sentido de orientar as práticas e relações no ambiente de trabalho. O ambiente de anomia contribui na construção de uma percepção sobre a falta de meios necessários na organização para o bom desenvolvimento sócio-laboral e um sentimento de incerteza sobre o que esperar de superiores, pares, subordinados e da organização como um todo. É hipotetizado que tal estado pode influenciar importantes fenômenos no contexto da organização, merecendo destaque o comprometimento organizacional afetivo que pode ser conceituado como o estado psicológico que caracteriza o vínculo que o trabalhador estabelece com a organização em que atua. O comprometimento afetivo está relacionado ao processo de identificação que o trabalhador estabelece com os objetivos e os valores da organização em que está inserido, sendo destacados três aspectos que definem esse construto: uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores organizacional, o desejo de permanecer como membro da organização e uma disposição de esforçar-se em prol da organização. Neste estudo a Anomia Organizacional é considerada através de duas variáveis: anomia no trabalho e anomia nas relações interpessoais. Tratou-se de verificar a associação entre ambas as variáveis com o comprometimento afetivo em uma análise de correlação e um modelo testando a influência da Anomia no Comprometimento Afetivo. Participaram do estudo 461 funcionários de organizações brasileiras públicas (44%) e privadas (56%), de 18 a 68 anos, com a maioria sendo mulheres (51,6%), curso superior incompleto (41%) e solteiros (57%). Através do programa SPSS 19 foram observadas correlações negativas significativas ($r = -0,61$; $p < 0,01$) entre os fatores de Anomia Organizacional e Comprometimento Afetivo. A modelagem de equações estruturais através do AMOS Graphics 19.0 demonstrou os seguintes indicadores psicométricos para o modelo testado: $X^2/gl = 2,28$; $RMR = 0,05$; $GFI = 0,92$; $AGFI = 0,89$; $CFI = 0,96$; $RMSEA = 0,05$. Juntos, tais indicadores atestam a adequação do modelo aos dados do estudo. Não foram encontradas diferenças entre homens e mulheres e entre públicas e privadas. As análises realizadas demonstraram a influência negativa da Anomia Organizacional no Comprometimento Afetivo dos participantes do estudo.

Sessão 43 • Das 8h às 9h30min**Local:** Sala 204**Competência adaptativa: O que a literatura tem a dizer?****Autores:** Maria Tereza Tomé de Godoy, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Helenides Mendonça, Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Resumo: A capacidade adaptativa do trabalhador às constantes demandas do ambiente organizacional é uma competência almejada e necessária no cenário contemporâneo caracterizado pela volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade. Competência adaptativa é um conceito que integra a competência às soluções de problemas e à aprendizagem prática. Por ser um construto novo, estudos tem se dedicado à investigação da evolução conceitual; dos antecedentes e consequentes organizacionais e individuais; das variáveis psicológicas e organizacionais e o desenvolvimento de instrumentos de medida. Com o objetivo de analisar o estado da arte dos estudos sobre competência adaptativa realizou-se uma revisão sistemática da literatura, no período de 2007 a 2017. A análise realizada nos 32 artigos selecionados neste estudo permitiu constatar que o conceito de competência adaptativa, na última década, teve modificações importantes que clarificaram a diferença entre competência rotineira e competência adaptativa. Foi possível caminhar com a conceituação apropriada ao contexto do trabalhador brasileiro, sendo adequado dizer que Competência Adaptativa é a capacidade de o trabalhador desenvolver novos conhecimentos e habilidades a partir dos que já domina, obtendo resultados eficientes com alta performance em situações novas e desconhecidas. Os efeitos da competência adaptativa são relacionados à geração de novos conhecimentos e habilidades para atender as demandas a partir das competências rotineiras. Os antecedentes alinham-se com intervenções práticas, potencializando a capacidade adaptativa, e com características comportamentais atribuídos ao contexto organizacional e educacional. Os estudos demonstraram que, ao desenvolver a competência adaptativa, a pessoa apresenta algumas características em seu comportamento, quais sejam, maior flexibilidade e fluência; desenvolvem conhecimentos adaptativos; interagem seus conhecimentos e habilidades com o contexto, assim como apresentam maior agilidade na resolução dos problemas e melhor rendimento acadêmico. Os estudos empíricos analisados demonstraram excelentes resultados com intervenções práticas no desenvolvimento da competência adaptativa. As competências adaptativas comportamentais construídas neste artigo, a partir da literatura, são comportamentos frente às demandas do trabalho. As lacunas entre o que o trabalhador apresenta de competência adaptativa e o que é desejado pela organização poderão subsidiar futuras intervenções, seja com práticas ativas que estimulem a competência adaptativa, seja com mudanças organizacionais que promovam este comportamento. Os métodos e instrumentos de diagnóstico e a avaliação da competência adaptativa não apresentam consenso nos artigos analisados. Portanto, este estudo avança em abordagens importantes que poderão subsidiar futuras pesquisas sobre instrumentos para avaliação do comportamento adaptativo, investigação sobre possíveis antecedentes comportamentais e organizacionais e intervenções que potencializem a adaptabilidade do trabalhador às demandas organizacionais.

Competências transversais de profissionais de tribunal de contas estadual**Autores:** Lana Montezano, Universidade de Brasília; Antonio Isidro da Silva Filho, Universidade de Brasília

Resumo: O presente trabalho objetiva buscar evidências de validade de instrumento de competências transversais necessárias aos profissionais de um Tribunal de Contas Estadual. Buscou suprir lacunas na literatura quanto à necessidade de realizar estudos de diagnóstico de competências em organizações públicas (Moraes, Borges-Andrade & Queiroga, 2011; Montezano et al., 2015). Trata-se de estudo teórico-empírico, com recorte transversal, com abordagem mista, por meio de coleta de dados com pesquisa documental e grupo focal com 17 gestores das áreas finalísticas e meio de diferentes níveis hierárquicos para identificação de competências, bem como survey eletrônico para avaliação de competências profissionais em amostra de 672 servidores do Tribunal. Foram realizadas análises de conteúdo com os dados qualitativos e análises com estatística



multivariada com os dados quantitativos, por meio de análise fatorial e análise discriminante, bem como análise inferencial não paramétrica. Foram identificadas 19 competências transversais que compuseram um instrumento de pesquisa, incluindo questões sócioprofissionais, o qual foi validado semanticamente por gestores da organização estudada. O instrumento possui fatorabilidade com KMO de 0,923, e foram identificados dois fatores com variância total explicada de 55,11%, com cargas fatoriais superiores a 0,5 e alfas de cronbach de 0,908 (fator 1 com 13 itens) e 0,851 (fator 2 com 6 itens). O instrumento evidenciou indícios de validade estatística e apresentou maior variância explicada do que em estudos similares presentes na literatura do campo. Resultados mostraram que não houve diferença significativa entre as médias de competências transversais considerando os tipos de área ou departamentos. Ainda, os resultados indicaram que houve diferença significativa entre as médias considerando os tipos de função (gerencial e técnica). A análise discriminante mostrou que não houve variáveis discriminantes para os tipos de função, reforçando a noção de transversalidade das competências, bem como a análise evidenciou oito variáveis discriminantes para os tipos de unidade (finalística ou meio), em que 82% dos casos foram classificados corretamente pelos critérios discriminantes. Assim, o instrumento apresentou bom poder de discriminação. Recomenda-se estudos em outros contextos para busca de evidências de validade externa do instrumento, bem como verificar a existência de variáveis discriminantes de competências transversais. Como contribuição prática o instrumento poderá ser utilizado como ferramenta de diagnóstico de competências transversais para organizações públicas, de modo a subsidiar proposição de ações de aprendizagem ou realocação de pessoal.

Mapeamento de competências de um tribunal federal

Autores: Fabhia Reis Carneiro, Universidade de Brasília; Mariana Carolina Barbosa Rêgo, Universidade de Brasília

Resumo: Esta pesquisa teve como objetivo principal descrever as competências profissionais necessárias para um desempenho eficaz, bem como identificar as lacunas de competências dos servidores lotados na Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas de um Tribunal Federal. O estudo foi realizado por meio de coleta documental e entrevistas com 11 servidores das áreas da Coordenadoria. Após a validação semântica com quatro juízes especialistas no tema, foram identificadas 23 competências transversais à Coordenação, subdivididas em três categorias: técnica (10), social (8) e do negócio (5). Essas competências mapeadas compuseram um questionário para mensurar o grau de domínio, importância e frequência, que foi respondido por 38 servidores da Coordenadoria (92,68% de taxa de retorno), possibilitando a identificação do gap de competências. Dentre os resultados encontrados, todas as competências foram alocadas como "domínio avançado/domínio intermediário", "muito importante/importante" e de frequência "semanalmente/mensalmente", demonstrando que as competências mapeadas são essenciais para a Coordenadoria. Por meio da análise da lacuna de competências, as competências sociais obtiveram o menor gap (4,06), o que pode ser resultado da alta necessidade de interação entre os funcionários da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas com servidores de outras áreas. Enquanto isso, as competências do negócio alcançaram o maior gap (4,95), devendo a organização priorizá-las a fim de diminuir essa lacuna por meio do desenvolvimento de ações de capacitação que irão contribuir para o melhor desempenho da Coordenadoria e alcance dos objetivos organizacionais. Apesar da diferença entre o menor e o maior gap ser, aparentemente, pequena, considerando que o principal objetivo do serviço público é o bem-estar social e gerar valor para a sociedade, essa lacuna nas competências relacionadas ao negócio pode sugerir que os servidores ficam muito envolvidos nas suas tarefas rotineiras e acabam não priorizando o desenvolvimento de competências que estão ligadas mais diretamente aos objetivos e missão do órgão. É importante que os servidores, independentemente do nível hierárquico, compreendam o impacto do seu trabalho na estratégia e nos objetivos organizacionais, mesmo que de forma indireta, pois essa identificação contribui para a formação de atitudes, afetos e comportamentos positivos para a organização, como, por exemplo, comprometimento, motivação, bem-estar, desempenho e comportamentos de cidadania organizacional. Dessa forma, ressalta-se a relevância de que, mesmo em órgãos públicos, os servidores tenham visão sistêmica e considerem a estratégia da organização

no desenvolvimento de suas habilidades, buscando maior desempenho organizacional e aumentar o valor público gerado para a sociedade.

Desenvolvimento de competências profissionais e a experiência da monitoria

Autores: Nayara Barreto Silva, Faculdade Nobre de Feira de Santana; Louise Sobral

Resumo: A monitoria consiste em uma atividade acadêmica que propicia ao estudante ampliar tanto aspectos curriculares quanto sociais, possibilitando a este sujeito uma inserção de cunho mais prático dentro do seu campo de estudo, permitindo também que o estudante desenvolva competências profissionais que podem auxiliar sua futura atuação profissional. O presente estudo objetivou compreender como estudantes de psicologia concebem a relação entre a experiência da monitoria e o desenvolvimento de competências profissionais. Realizou-se entrevistas e aplicação de questionário em dez estudantes de Psicologia de uma Faculdade privada, os quais possuíam a experiência com monitoria acadêmica ao longo do curso, sendo empregada a aplicação das técnicas de grupo focal e entrevista em profundidade. Então, os dados obtidos a partir desses procedimentos foram analisados através da técnica de análise de conteúdo, e dentro desta metodologia recorreu-se ao parecer de pessoas externas ao desenvolvimento deste trabalho, os denominados juízes, buscando a validação da avaliação feita pelas pesquisadoras. Finalizado os procedimentos desta pesquisa, expôs que os estudantes procuram a monitoria enfocando principalmente um acréscimo no aspecto da experiência em vivências profissionais e em aprofundar o conteúdo acadêmico. Além disso, esse sujeitos não conseguem distinguir de forma profunda e estruturada quais as competências técnicas que o profissional de psicologia deve ter. A partir desses resultados, constatou-se que o ganho percebido pelos estudantes através da atividade de monitoria são fundamentalmente um incentivo a uma futura carreira docente e uma ampliação intelectual. Entretanto, isso demonstra que a experiência de monitoria não estar sendo aproveitada em todos os suas dimensões que a literatura apresenta, visto que os ganhos proporcionados através dessa atividade aos estudantes não estão sendo nem aproveitados, nem percebidos por eles. Dado o exposto, conclui-se que apesar da literatura indicar a monitoria como um contexto acadêmico agregador no processo de desenvolvimento de competências profissionais, os estudantes participantes dessa pesquisa não tem claramente definido a concepção de como a experiência da monitoria auxilia na sua futura atuação profissional.

Habilidades comportamentais no mercado de trabalho: Desafios dos profissionais recém-formados

Autores: Larissa Vasconcelos Rodrigues, Centro Universitário Doutor Leão Sampaio; Tássia Lobato Pinheiro Belmino, Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

Resumo: As organizações atuais têm exigido dos profissionais uma ampliação de suas habilidades para atender as demandas do mundo do trabalho de forma efetiva. O objetivo deste trabalho se propõe a discutir como as organizações percebem o preparo eficiente dos profissionais recém-formados para o desenvolvimento de suas funções em suas respectivas empresas. A pesquisa foi realizada em empresas localizadas nas cidades que constituem o triângulo Crajubar do Sul do Ceará. Para isso, foram realizadas visitas nas empresas que estes profissionais atuavam e aplicou-se um questionário que avalia a qualidade do serviço prestado por eles, sendo esta avaliação respondida pelo supervisor imediato do profissional. O questionário contemplava aspectos avaliativos de competências avaliadas em uma escala entre excelente, ótimo, bom, regular ou ruim, tais como: domínio do conhecimento técnico para o exercício de suas atividades; relacionamento interpessoal e trabalhos de equipe; postura diante de situações adversas e desafios no ambiente de trabalho; compromisso com os objetivos da empresa e cumprimento ético de normas e regras internas da empresa. A tabulação dos dados foram realizadas através de



formulário no google drive e o tratamento dos dados realizado pela coordenação da área. O rendimento laboral dos profissionais avaliados em sua maioria forma satisfatória, com predominância entre os graus de excelente a ótimo, apontando, portanto, um resultado positivo sobre a aprendizagem técnica dos profissionais durante o período de graduação. Observa-se, no entanto, um razoável índice de avaliação de grau regular para as competências de relacionamento interpessoal, trabalho em equipe e da postura diante de situações adversas e desafios no ambiente de trabalho. A procura por vagas no mercado de trabalho tem suscitado nos profissionais a busca constante por qualificações e isto tem sido uma estratégia disseminada na maioria dos discursos no mundo corporativo. No entanto, o treino das habilidades comportamentais, tornou-se uma alternativa secundária a formação profissional. Finalizar um curso de graduação não significa o fim de uma jornada, mas a continuidade do processo de aprendizado atrelada à vida profissional. Desta forma, é importante que os profissionais atentem-se a desenvolver habilidades comportamentais mais assertivas para que tornem-se mais preparados para concorrer as oportunidades no mercado de trabalho.

Sessão 44 • Das 8h às 9h30min**Local:** Sala 205***Lições aprendidas e caminhos possíveis para investigação da fadiga em ocorrências aeronáuticas*****Autores:** Simone Kelli Cassiano, Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos/Universidade de Brasília

Resumo: No atual cenário da aviação, em sua maior parte globalizado e composto por interações complexas, o ser humano permanece como elemento essencial e indispensável ao seu funcionamento. Entre os desafios concernentes à interação homem-máquina e ao gerenciamento do fator humano, a fadiga tem sido foco de estudos e legislações em diversos países, devido aos riscos que agrega à atividade aérea. Ao considerar tal questão, o presente trabalho propôs-se a debater o impacto da fadiga no desempenho humano de tripulações envolvidas em ocorrências aeronáuticas investigadas pelo Estado brasileiro. Para tanto, foi realizada uma análise documental, com base nos Relatórios Finais de investigações de acidentes e incidentes graves na aviação brasileira. O processo de seleção e revisão de Relatórios Finais ocorreu de forma sistematizada e incluiu somente aqueles em que a fadiga foi indicada como um fator contribuinte. Foram identificados 19 Relatórios Finais, nos quais destacaram-se três categorias de análise. Na primeira, foram abordados aspectos organizacionais e do contexto de trabalho que geraram problemas na rotina profissional, como a extensa jornada de trabalho; características da tarefa desempenhada, e gerenciamento organizacional inadequado. O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional foi abordado na segunda categoria de análise, cujo enfoque recaiu sobre as condições de vulnerabilidade que afetaram o desempenho humano, tais como inadequações relativas às condições de descanso e discrepâncias da organização do trabalho que tenham impactado negativamente no ciclo vigília-sono ou na rotina pessoal adotada pelos envolvidos na ocorrência investigada. Por fim, questões como débito de sono, interrupção ou prejuízo ao ciclo vigília-sono, sobrecarga autoprovocada ou inadequado gerenciamento individual dos riscos da fadiga compuseram a terceira categoria, relativa aos aspectos individuais. Os resultados obtidos ressaltaram que, durante o processo investigativo, deve-se considerar uma ampla gama de informações e fatores que, quando combinados, reduzem os níveis de segurança operacional e favorecem o acidente. Dessa forma, a complexidade do fenômeno da fadiga demanda investimentos em estudos e pesquisas na área visando ao desenvolvimento de técnicas e instrumentos adequados para a detecção da fadiga em tais casos.

O trabalho prescrito à prova do real: Uma análise comparativa entre as vivências de trabalho de gestores e subordinados**Autores:** Edward Humberto Guimarães Júnior, Universidade Federal de Goiás; Fábio Jesus Miranda, Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Resumo: Para a psicodinâmica do trabalho, as situações reais de trabalho resultam no confronto dos trabalhadores com as dificuldades para a realização do trabalho, favorecendo a ocorrência de discrepâncias entre o que é prescrito, constituído pelas diretrizes, normas e métodos formalizados pela organização, e o real do trabalho, produto da experiência, da criatividade e do saber-fazer do trabalhador. Este artigo estabelece uma análise comparativa das vivências de trabalho de gestores e subordinados de uma mesma organização, voltando-se para a compreensão dos processos psíquicos envolvidos em situações concretas de trabalho. O campo de pesquisa foi uma organização privada que possui mais de dez anos de existência e participaram da pesquisa dois grupos de trabalhadores, sendo um grupo formado pelos gestores e outro grupo formado pelos subordinados. A pesquisa utilizou como base teórica-metodológica a clínica do trabalho, estando apoiada nos princípios da psicodinâmica do trabalho. Foram realizadas três sessões de análise com o grupo de subordinados e duas sessões com o grupo de gestores. A condução das sessões foi orientada por dois questionários semiestruturados, elaborados com base nas categorias da psicodinâmica do trabalho. A análise do conteúdo levantado nas sessões possibilitou identificar situações de concordância entre gestores e subordinados nas categorias: relações socioprofissionais e confiança, e de discordância nas



categorias: conteúdo das tarefas, normas e controles, comunicação, modos de gestão, condições de trabalho, significado do trabalho, liberdade e autonomia, espaço de discussão, reconhecimento e estratégias de enfrentamento. Constatou-se a existência de discrepância entre a percepção dos gestores em relação as situações reais de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores, ocasionando falhas nos processos de planejamento, organização e tomada de decisões por parte dos gestores. O estudo evidencia a necessidade de adoção de novas práticas de gestão que favoreçam a compreensão dos aspectos subjetivos vivenciados pelos trabalhadores e a necessidade de estabelecer novas regras de ofício a partir do coletivo de trabalhadores.

As contradições da estabilidade no serviço público: Instância de acomodação ou espaço de criatividade?

Autores: Rodrigo Padrini Monteiro, PUC Minas; Danielle Teixeira Tavares Monteiro, PUC Minas

Resumo: No Brasil, a história do serviço público é caracterizada por um imaginário de corrupção e favorecimento, convergente com a própria história de formação de nossa sociedade, marcada pela herança colonialista e escravocrata. O presente relato tem como objetivo discutir os efeitos distintos do fator 'estabilidade' no funcionalismo público brasileiro, direito garantido aos servidores públicos pela Constituição Federal de 1988 e que constitui o direito de permanecer no serviço, protegido de demissões arbitrárias e ilegais, não podendo ser obrigado ou compelido a deixar o cargo, sem sentença transitada em julgado, processo administrativo ou extinção do cargo. O presente ensaio foi produzido a partir das experiências dos autores enquanto funcionários públicos estaduais e pesquisa de mestrado realizada por um deles, e que buscou analisar o sofrimento e o adoecimento mental dos trabalhadores de uma organização pública em Minas Gerais. Tal pesquisa teve como uma das categorias de análise a estabilidade no serviço público, que se apresentou, simultaneamente, enquanto fonte de prazer e sofrimento para o trabalhador. Para a presente discussão, foram realizadas articulações entre essas duas nuances da estabilidade com os conceitos de submissão e criatividade, desenvolvidos por Winnicott, com o conceito de alienação de Marx e as noções de gênero profissional, poder de agir e atividade impedida, discutidas por Clot. A metodologia de construção dos argumentos utiliza-se de pesquisa teórica, revisão de literatura existente sobre o tema, assim como dos resultados obtidos por meio de entrevista semiestruturada com doze servidores, na pesquisa de mestrado citada. Apesar de se constituir como uma das principais motivações na busca pelo serviço público, foi possível concluir que as dicotomias 'prazer-sofrimento' e 'saúde-doença' se relacionam diretamente à forma pela qual o trabalhador se relaciona com a estabilidade, se apropria do gênero profissional e realiza a sua atividade na prática, sendo instâncias determinantes na sua experiência de trabalho. Por um lado, a estabilidade garante a segurança financeira e contribui com a continuidade de políticas que dependem de um conhecimento técnico prático acumulado na trajetória dos servidores, além da indispensável neutralidade e imparcialidade no exercício das funções públicas, como espaço de criatividade. Por outro, perpetua padrões de comportamento improdutivos e infrutíferos, dificulta o desenvolvimento da atividade, sendo fonte de acomodação e desmotivação. Com base na literatura existente e nos resultados produzidos, pode-se inferir que a estabilidade possui influência maior ou menor sobre a experiências de muitos funcionários públicos pelo Brasil, o que justifica sua ampla discussão crítica.

O dom de ver atrás do morro: A atividade de agentes de segurança penitenciários em um manicômio judiciário de Minas Gerais

Autores: Rodrigo Padrini Monteiro, PUC Minas; José Newton Garcia de Araújo, PUC Minas

Resumo: Os Hospitais de Custódia e Tratamento Psiquiátrico - HCTP são instituições destinadas a acolher pessoas que cometem crimes e que, por motivo de doença ou deficiência mental, são consideradas inimputáveis, indivíduos isentos de pena, por não

serem capazes de compreender o caráter ilícito do fato praticado, também conhecidos por 'paciente judiciário' ou 'louco infrator'. Originalmente chamados de manicômios judiciários, os HCTP se enquadram no que Goffman considerou como "instituições totais" e abrigam duas representações sociais que habitam o nosso imaginário: o criminoso e o louco. Nestes locais, de um lado, agentes penitenciários são responsáveis por garantir a ordem e a segurança do estabelecimento e de todos os indivíduos ali presentes. De outro, profissionais de ensino técnico e superior são responsáveis por cuidar, tratar, avaliar e acompanhar os presos, garantindo a sua saúde e os seus direitos enquanto cidadãos. A presente pesquisa-intervenção teve como objetivo compreender a atividade de agentes penitenciários em um manicômio judiciário e adotou, como pressupostos teórico-metodológicos, as abordagens clínicas do trabalho, que mantêm o seu foco de análise e intervenção na atividade e nos trabalhadores. Por meio de entrevistas individuais, observações, análise de documentos, diários de campo e conversas informais no local de trabalho, foi possível constatar a falta de capacitação e orientação desses profissionais para atuar com o preso imputável ou em tratamento psiquiátrico temporário, e a inexistência de normas ou padrões de procedimentos para esses trabalhadores. Ao verificarmos não se tratar de uma atividade única e isolada, mas realizada em diversos espaços, situações e modalidades, constatamos também se tratar de um trabalho que não se restringe à segurança e à garantia da ordem. Essa atividade também abrange o cuidado, o diálogo, o envolvimento afetivo e a preocupação com os indivíduos ali custodiados, um trabalho representado por esses agentes penitenciários como algo valioso, porém complexo. O cuidado revelou-se como essencial para executar o trabalho que precisa ser feito, presente em nuances e improvisos imprescindíveis à convivência constante e próxima e o relacionamento com indivíduos ora denominados presos, ora pacientes. Todavia, o impacto do trabalho no sujeito que o realiza se revelou na assimilação, pelos agentes, dos modos de falar e de se comportar dos pacientes, assim como na absorção do que é vivido por eles na rotina de trabalho, através do enfrentamento de uma realidade frequentemente triste, onde se convive corpo-a-corpo com dois sofrimentos - a privação da liberdade e o sofrimento mental.

A importância do trabalho para trabalhadores empregados e desempregados

Autores: Lana Kelly Santos Baêta, Universidade Federal do Piauí; Geice Maria Pereira dos Santos, Universidade Federal do Piauí; Lucas Pereira dos Santos, Universidade Federal do Piauí; Francieli Cordeiro Pelissari, Universidade Federal do Piauí; Faculdade Maurício de Nassau; RYanne Wenecha da Silva, Universidade Federal do Piauí; Carla Fernanda de Lima, Universidade Federal do Piauí

Resumo: O trabalho é um coeficiente determinante quanto ao posicionamento do sujeito na sociedade, entretanto, o modo de produção do sistema capitalista, implica de forma a se apropriar e expropriar do mundo do trabalho. Manifesta, portanto, divergências e paradoxos nas relações estabelecidas no que se refere ao trabalho. Nesta perspectiva, na contemporaneidade, se faz necessário compreender e debater este poder e possibilidades de se encarar questões elencadas acerca da centralidade do trabalho e sobre o grau importância na vida dos sujeitos. A presente pesquisa buscou fazer um comparativo acerca da importância do trabalho na vida trabalhadores empregados e desempregados. Contou-se com 37 participantes da população em geral, incluindo 20 empregados e 20 desempregados, obtidos através da amostragem não probabilística, recrutada em espaços públicos da cidade de Parnaíba-PI, sendo 54,1% de homens, com média de idade 30,77 anos, 54,1% solteiros e 67,6% com filhos. O procedimento de coleta de dados consistiu na aplicação de um questionário sociodemográfico e a utilização de uma entrevista semiestruturada versando os eixos constituintes do fenômeno pesquisado. Quanto aos resultados foram encontradas em ambos os grupos, categorias relacionadas a presença e ausência deste na vida dos indivíduos. Para os empregados no quesito presença do trabalho surgiram as categorias sobrevivência, seguido de independência ou fonte de renda, necessidade, instabilidade, posses e visibilidade e no que se refere à ausência de trabalho surgiram as categoria instabilidade, impossibilidade de adequação social e impossibilidade de sobrevivência. No grupo de desempregados em relação à presença do trabalho surgiram as categorias subsistência ou sustento, dignidade, sentimentos de ser



VIII CBPOT

Comunicações de pesquisa

útil, autoestima e no que se refere à ausência do trabalho surgiram as categorias mazelas e dificuldades. A presente pesquisa apresenta relevância técnico-científica, contribuindo assim para a construção de um saber psicológico acerca da importância do trabalho na vida do sujeito contemporâneo, propiciando material para futuras investigações científicas que ampliem o conhecimento sobre a temática.

Sessão 45 • Das 8h às 9h30min**Local:** Sala 206***Evidências de validade da escala de desempenho contextual de professores da educação básica*****Autores:** Elisabeth Lemes de Sousa Martins, Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Resumo: Nas últimas décadas, estudos da Psicologia Organizacional apresentaram que os indivíduos possuem diferentes maneiras de colaborarem nas realizações das tarefas nos ambientes de trabalho. O presente estudo é uma das partes de uma pesquisa mais abrangente, que objetiva correlacionar o Desempenho Contextual (DC) com variáveis demográficas e características laborais da docência pública. O interesse maior centrou-se em uma avaliação da escala do DC, de maneira a identificar sua distribuição fatorial em contexto brasileiro, baseada em Hu, Jang e Li (2015). Método: O processo de versão do questionário original do inglês para o português incluiu as etapas de tradução, retrotradução e equivalência semântica. A amostra constituiu-se de 528 professores que trabalham na educação básica pública do estado de Goiás em 2017. O questionário com 16 itens distribuídos em quatro subescalas: moralidade ocupacional (5 itens), autodesenvolvimento (5 itens), cooperação harmoniosa (5 itens) e identificação organizacional (5 itens). Para teste, utilizaram-se modelos de equações estruturais de quatro fatores, similar ao da estrutura original da escala de DC. Foi realizada uma análise fatorial exploratória e uma análise confirmatória. O modelo foi analisado com base no programa SPSS, versão 20.0, Amos 2.4. Resultados: apresentaram que as medidas de ajuste indicaram adequação do modelo hipotetizado: $\chi^2(164) = 605,86$ ($p < 0,000$), Goodness Fit Index = 0,92, Adjusted Goodness Fit Index = 0,90, Root Mean Square Error of Approximation = 0,062, Non-Normed Fit Index = 0,91, Comparative Fit Index = 0,92, Parsimony Normed Fit Index = 0,77. O valor de alfa de Cronbach para todas as subescalas foi maior que 0,70. Conclusões: A análise dos dados indicou que a escala DC possui validade fatorial e consistência interna adequada para professores brasileiros da educação básica. O estudo está em conformidade com a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, pelo parecer de número 1.990.979.

Qualidade psicométrica de medidas de percepção do comportamento antiético nas organizações**Autores:** Gabriela Yukari Iwama, Universidade de Brasília; Juliana Barreiros Porto, Universidade de Brasília

Resumo: Nos últimos anos, há uma preocupação maior em promover a ética dentro das organizações devido ao impacto dos grandes escândalos de corrupção. Os comportamentos antiéticos nas organizações são aqueles contrários aos estabelecidos pelas normas morais que são socialmente aceitas, mesmo que não intencionais. Intervenções relacionadas a esse fenômeno exigem medidas que apresentem qualidade psicométrica adequada. Desta forma, o objetivo do estudo foi avaliar: (a) as evidências de validade baseadas na estrutura interna de duas escalas de comportamento antiético, alterando o referencial para a organização ao invés do indivíduo, e (b) o compartilhamento das percepções das mesmas no nível das unidades organizacionais de uma instituição nacional. Participaram 13.229 funcionários de 912 unidades de uma instituição bancária. Cada metade da amostra respondeu a uma escala diferente, adaptadas de instrumentos já utilizados na literatura. A primeira escala contém 11 cenários éticos ou antiéticos e a outra contém 17 afirmações descrevendo comportamentos antiéticos no contexto de trabalho. Os respondentes deveriam avaliar, numa escala de 0 a 10, o quão aqueles cenários ou comportamentos são característicos da organização. Foram verificadas a dimensionalidade das escalas, bem como os índices de ajuste de cada uma por meio de análises fatoriais confirmatórias. Para verificar o compartilhamento das percepções no nível das unidades foram calculados indicadores de consenso intragrupo (ADm) e variabilidade entre as unidades (ICC1). Após alterações sugeridas pelos índices de modificação, ambas apresentaram índices de ajustes aceitáveis (CFI > 0.91; RMSEA < 0.10; SRMR < 0.05). Os escores de cada escala se diferenciaram no nível de consenso intragrupo e



variabilidade entre grupos ($0,86 \leq ADm \leq 1,21$; $0,10 \leq ICC1 \leq 0,34$). Esses resultados indicam que as escalas apresentam qualidade psicométrica e que há compartilhamento da percepção de comportamentos antiéticos no nível das unidades. Discute-se a utilização conjunta dos instrumentos utilizados com novas formas de medir o comportamento antiético para que se possa subsidiar intervenções efetivas.

Estabilidade temporal da personalidade no contexto de formação militar

Autores: Roberta Xavier de Carvalho Machado, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro; Marcos Aguiar de Souza, Universidade Federal do Rio de Janeiro

Resumo: O oficial combatente do Exército Brasileiro é formado pela Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) no período de cinco anos, sendo submetido a um regime de internato, com objetivo de formação nos aspectos intelectuais, físicos, morais e psicológicos, sendo crucial a mensuração de sua personalidade, desde o processo seletivo. Neste sentido, o presente estudo teve como objetivo investigar a estabilidade temporal da personalidade do cadete submetido à formação militar, utilizando como base a Teoria de Traços e o modelo dos Cinco Grandes Fatores. O estudo foi de caráter longitudinal, sendo comparados dados coletados em março de 2015 e em outubro de 2017. Participaram do estudo 327 cadetes, todos do sexo masculino e com idade variando de 18 a 26 anos, que em 2015 estavam no primeiro e que atualmente cursam o terceiro ano de formação. Os participantes preencheram em 2015 o Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (IGPF-5) e a Escala de Autoeficácia Geral Percebida e em 2017 apenas o IGPF-5. Inicialmente, utilizando o coeficiente de correlação linear de Pearson, foi realizada uma análise correlacional nos dados. Observou-se uma correlação positiva significativa entre 0,5 e 0,6 ($p < 0,01$) entre os fatores de personalidade em ambas as coletas. Entretanto, o teste t de Student para amostra relacionadas revelou uma diferença significativa em todos os fatores de personalidade considerando os dois anos de coleta de dados, merecendo destaque que houve um aumento significativo nos escores de Neuroticismo, enquanto que nos outros fatores (extroversão, amabilidade, abertura e conscienciosidade) houve uma diminuição significativa ($p < 0,01$). Em seguida, foram constituídos 4 grupos em função do quartil atingido na autoeficácia, com o objetivo de verificar se a autoeficácia exerceria algum papel de proteção na mudança dos escores de personalidade. A ANOVA revelou que, tanto em 2015 como em 2017, foram encontradas diferenças significativas entre os cinco fatores de personalidade. Destaca-se que o grupo 4 (quarto quartil) apresentou escores significativamente superiores nas medidas de amabilidade, conscienciosidade, abertura e extroversão, e que o grupo 1 (primeiro quartil) apresentou escores significativamente superiores de neuroticismo tanto em 2015 como em 2017. Os resultados, mais conclusões, trazem importantes questionamentos sobre a adaptabilidade ao ensino superior militar, necessitando de estudos mais aprofundados para possibilitar uma melhor compreensão dos fatores relacionados a personalidade no contexto de formação superior militar.

Saber matemática é o suficiente para evitar o endividamento?

Desenvolvimento de um sistema de avaliação para intervenções em educação financeira

Autores: Aline Fernandes de Paula Freitas, Universidade de Brasília; Fabio Iglesias, Universidade de Brasília

Resumo: Em um cenário de constantes mudanças políticas em que se experiencia uma crise econômica, a saúde financeira é um componente crítico para o bem-estar dos indivíduos. Estudos recentes indicam que ter conhecimento técnico sobre finanças e saber matemática não são o suficiente para ter uma vida financeira estável e bem estruturada. Desta forma, é importante a existência de capacitações com o foco, principalmente, na mudança de comportamento. Com esta proposta, o objetivo do presente trabalho foi desenvolver um sistema de avaliação de intervenções em educação financeira, em três momentos, para avaliar o impacto da intervenção e mensurar quais fatores influenciaram na aplicação dos conhecimentos. Participaram da intervenção 753 funcionários de uma

organização particular do ramo de seguros, sendo em sua maioria mulheres (62,3%), da região sudeste (96%) e de quase todos os setores e funções da organização. A intervenção consistiu em palestras, interações e um curso online. A primeira etapa de avaliação foi realizada antes do contato com qualquer conteúdo e consistiu em um questionário com 41 itens. Este instrumento indicou evidências de sete fatores: autoeficácia financeira ($\alpha=0,75$), bem-estar financeiro ($\alpha=0,83$), orientação de valores dos consumidores voltado para sucesso ($\alpha=0,75$) e para centralidade ($\alpha=0,67$), auto-controle financeiro ($\alpha=0,66$), comportamentos ($\alpha=0,69$) e atitudes ($\alpha=0,5$) em relação a renda passiva. A segunda etapa da avaliação, teve como objetivo avaliar a reação dos participantes diante a intervenção e consistiu em um questionário com 19 itens, avaliando questões operacionais do curso, como a interação com interface, e a percepção de impacto do curso nos seus comportamentos financeiros. Por fim, a intervenção foi finalizada com a terceira etapa da avaliação, que consistiu na reaplicação do questionário da primeira etapa. Os principais resultados apontam que os participantes antes da intervenção apresentavam baixa satisfação com suas atuações financeiras, sendo que 63% dos respondentes possuíam dívidas e apenas 32,5% possuíam investimentos. Após o curso, 62% dos respondentes relataram que conseguem economizar, sendo que 45% possuem investimentos, e apenas 21% ainda gastam mais do que ganham. Os resultados sugerem uma efetividade da intervenção voltada para mudança do comportamento, corroborando a literatura atual. Além disso, é relevante ressaltar a importância da utilização de avaliações sistematizadas que permitam a tomada de decisão baseada em dados, principalmente se tratando de capacitações e intervenções que exigem grande investimento das organizações.

Análise de Cursos de Pós-Graduação - EAD

Autores: Priscila Miquelino da Silva, FFCLRP-USP; Thais Zerbini, FFCLRP-USP

Resumo: Ao nos referirmos a cursos ofertados a distancia, percebe-se uma lacuna no que tange as avaliações das estratégias adotadas pelas Instituições de Ensino Superior (IES) para que os alunos aprendam e apliquem os conhecimentos adquiridos no curso em situações cotidianas. Com isso, a avaliação destes cursos torna-se de extrema importância, uma vez que a oferta/procura por cursos nesta modalidade cresceu de maneira acelerada nos últimos anos. O objetivo do presente trabalho consistiu em analisar os Projetos Políticos Pedagógicos (PPPs) dos cursos de pós-graduação a distância de uma IES situada na cidade de Ribeirão Preto/SP. Os cursos de pós-graduação analisados por este estudo foram: MBA Gestão em Saúde - USP, Turma I e II, MBA Contabilidade em IFRS - USP, Turma I, MBA Economia Brasileira para Negócios - USP, Turma I e MBA em Gestão em Marketing Estratégico, Turma I e II, ofertados pelo INEPAD em parceria com a FUNDACE/USP e EERP/USP. Os cursos ofertados pelas instituições parceiras foram analisados a partir do Instrumento Roteiro de Análise de Cursos de Graduação, adaptado por estudiosos da área. A partir da análise dos cursos, foi possível avaliar os seguintes aspectos no conjunto de disciplinas dos cursos: os objetivos instrucionais, a adequação das estratégias instrucionais, o planejamento do curso, a sequenciação do ensino, as fontes de informações (bibliografia e outros meios) e as informações gerais sobre o curso. Vale ressaltar que todas as informações para o roteiro de análise dos cursos foram extraídas do (PPP) e nos documentos disponibilizados pela instituição de ensino parceira. Os resultados apontaram que a maior parte dos objetivos instrucionais está descrita em termos de desempenhos observáveis e há clareza na descrição e precisão do verbo de ação, quanto às estratégias instrucionais, observou-se que estimulam situações cotidianas e práticas diárias, este fator pode contribuir para a aprendizagem dos alunos, as estratégias instrucionais se encontram adequadas ao perfil da clientela e objetivos dos cursos, sobre os programas de ensino, a carga horária se apresenta adequada ao volume de disciplinas e o programa contém informações sobre os meios de interação e avaliação, a sequenciação do ensino se apresenta de forma adequada em todos os cursos, na maior parte dos casos as fontes bibliográficas são dos últimos cinco anos. De um modo geral, os cursos apresentaram características que contribuem para a aprendizagem dos alunos que participaram do curso.



Sessão 46 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 302

Percepção de justiça no trabalho: Uma análise a partir de uma intervenção com Psicologia Positiva

Autores: Maria Carolina Malagó Pereira, Centro Universitário de Brasília; Fabiana Queiroga, Centro Universitário de Brasília

Resumo: O presente estudo teve como objetivo geral descrever a mudança de percepção de justiça a partir de uma intervenção de avaliação positiva. Ao total, participaram 19 profissionais da área da saúde de um hospital público e 14 funcionários do setor comercial da organização privada. Os participantes responderam a escala de percepção de justiça organizacional (Colquitt, 2001) antes (T1) e depois da intervenção (T2) que foi realizada no próprio ambiente de trabalho. Para a execução da intervenção foi elaborada uma dinâmica em que o nome dos funcionários das equipes foi aplicado em garrafas PET. Foi elaborado um painel com instruções gerais para os funcionários que foi afixado ao lado das garrafas. Após uma semana, as garrafas foram recolhidas e as avaliações foram filtradas para que fosse retirado qualquer comentário que não fizessem parte da proposta da atividade. Todas as avaliações foram então colocadas em envelopes com os nomes dos respectivos funcionários e entregues em uma sessão de devolutiva agendada em cada organização. Houve um tempo para discussão e reflexão com base em perguntas desenvolvidas previamente com o objetivo de compreender a percepção dos funcionários sobre a prática. Nos dias seguintes as escalas utilizadas no T1 foram reaplicadas em todas as equipes que haviam participado da dinâmica. Observou-se que, de maneira geral, as médias de percepção de justiça tiveram um pequeno aumento após a intervenção realizada, especialmente na organização privada. Contudo, a comparação das médias conduzida por meio do teste t-student para amostras dependentes indicou que não houve diferença significativa entre as médias obtidas em T1 e T2 ($p > 0,05$). No hospital a média de percepção de justiça em T1 ($M= 3,38$; $DP 0,80$) sofreu pouca alteração quando comparada com o T2 ($M= 3,40$; $DP= 0,75$). Apesar disso, observou-se que a média de percepção de justiça na farmácia avaliada em T1 ($M= 3,48$; $DP= 0,68$) sofreu um moderado aumento quando comparada com a avaliação no T2 ($M= 3,64$; $DP= 0,65$). É possível que a percepção de justiça não seja diretamente influenciada pela qualidade das relações interpessoais no trabalho, conforme foi abordado na intervenção realizada. Apesar disso, observou-se na análise qualitativa dos discursos dos participantes uma considerável mudança no clima organizacional. Portanto, considera-se que a avaliação positiva demonstrou certo potencial como estratégia de intervenção, inclusive pelo baixo custo para as organizações.

Avaliação do risco psicossocial em hospital universitário frente a mudanças na estrutura de gestão

Autores: Geraldo Majela Garcia Primo, Universidade Federal de Minas Gerais; Livia de Oliveira Borges, Universidade Federal de Minas Gerais; Hilcéia Stefane Rosa Moreira, Universidade Federal de Minas Gerais; Jéssica Delamare Passos, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo: O objetivo da pesquisa foi identificar o risco psicossocial, de acordo com o Modelo de Esforço-recompensa, em um hospital universitário, após as mudanças na estrutura de gestão (criação de empresa em nível nacional - Ebserh - para a gestão dos hospitais universitários federais) que resultou na demissão de cerca de 1.500 trabalhadores em vínculo precário e entrada de outros 1.500 concursados em vínculo celetista, inaugurando uma nova relação trabalhista no âmbito do serviço público. De acordo com o Modelo de Siegrist, aplicado em vários países e validado nacionalmente, o desequilíbrio entre o esforço despendido no trabalho e nível de recompensa percebido pelo trabalhador (salários, estima e segurança no trabalho), desencadeia reações de estresse, com consequências para a saúde física e mental. O comprometimento desmensurado com o trabalho (excessivo empenho, combinado à necessidade de reconhecimento e estima), também apurado no questionário, é fator de agravamento dessa condição. Do questionário encaminhado eletronicamente para cerca de 3.000 trabalhadores, tivemos 343

respondidos. Constatamos um desequilíbrio esforço-recompensa: 2,00 (valor de referência = 1,00). Encontramos uma correlação positiva entre o desequilíbrio esforço-recompensa e comprometimento excessivo: correlação de Pearson = 0,49. Não houve diferença significativa na média da relação equilíbrio esforço-recompensa e nem no comprometimento excessivo, em relação ao sexo, idade e tempo de serviço. O comprometimento excessivo foi maior no pessoal estatutário, comparado com o celetista. [1,62 - 1,54, $p=0,006$], embora não houvesse diferença significativa no equilíbrio Esforço-recompensa. Este fator foi maior entre os enfermeiros, comparados com pessoal administrativo. O comprometimento excessivo, por sua vez, foi mais elevado entre os médicos e outros profissionais de saúde, comparado com pessoal administrativo. No agrupamento dos casos, os resultados apontaram que apenas 24% dos trabalhadores sentem-se equilibrados entre esforço e recompensa (0,82) e sem comprometimento excessivo com o trabalho (1,07). Do restante, 29% apresentam desequilíbrio esforço-recompensa com baixo comprometimento e 26% com alto comprometimento. E, finalmente, 21% apresentam elevado desequilíbrio esforço-recompensa (3,23) e comprometimento excessivo com o trabalho (1,99). Os trabalhadores de atenção direta ao paciente (médicos, pessoal de enfermagem e outros profissionais de saúde) são os mais afetados, comparados com o pessoal de atividades administrativas da mesma instituição.

Empregabilidade: Um estudo comparativo de auto percepção de empregados e desempregados

Autores: Sarajane de Fátima Lima de Oliveira, Centro Universitário da Serra Gaúcha; Carolina Suzin Schmith, Centro Universitário da Serra Gaúcha

Resumo: Em momentos de crise na economia, o mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos, sofre desequilíbrio. Essas modificações podem interferir na auto percepção do indivíduo sobre sua empregabilidade, tanto para os indivíduos empregados, quanto para aqueles que se encontram desempregados. Assim, buscou-se investigar a auto percepção de empregabilidade de indivíduos que procuraram uma agência de empregos para recolocação profissional, em comparação à auto percepção de indivíduos empregados, em momento de crise no mercado de trabalho. Para tanto, foi realizada pesquisa de levantamento e de abordagem quantitativa, com utilização da Escala de Auto Percepção da Empregabilidade - EAE, de Peixoto et al. (2015), composta por 10 variáveis, divididas em 02 fatores denominados: manutenção e aquisição. O estudo foi desenvolvido com duas amostras: uma para os desempregados e outra para os empregados, sendo ambas não probabilísticas por conveniência e formadas por 75 participantes cada uma, totalizando 150 participantes na Cidade de Caxias do Sul - RS, no segundo trimestre de 2017. Para apuração e análise dos dados valeu-se do software estatístico SPSS, versão 24.0. Foi possível concluir que não houve diferenças significativas na auto percepção de empregados e desempregados, porém ambos identificaram que o fator manutenção do emprego, com médias 3,97 (empregados) e 3,83 (desempregados) é mais preocupante que o fator aquisição de emprego, com médias 4,90 (empregados) e 4,97 (desempregados), respectivamente. Da mesma forma, não identificou-se variações na auto percepção da empregabilidade conforme aumentava o tempo de desemprego, porém observou-se que quanto maior a permanência no emprego, maior a auto percepção de empregabilidade. Observou-se grande incidência de desempregados há mais de 6 meses e de empregados trabalhando há menos de dois anos, fator que pode estar relacionado às estratégias de substituições de funcionários com salários elevados por outros com salários mais baixos, adotadas por muitas empresas da região. Isso reflete a gravidade da crise econômica no país e a dificuldade de recolocação dos profissionais no mercado de trabalho. Além disso, verificou-se que a auto percepção de empregabilidade das mulheres foi inferior à dos homens, talvez por haver grande número de empresas do setor metalmeccânico, onde há predominância de contratação de mão de obra masculina e, conseqüentemente, há maior dificuldade de recolocação das mulheres no mercado de trabalho. Como sugestões para pesquisas futuras, indica-se a aplicação deste estudo em outros contextos e com diferentes populações, com o intuito de estabelecer um comparativo e relacionar os resultados obtidos.



O vínculo como instrumento de trabalho: Estudo de caso com servidores da medida socioeducativa do DF

Autores: Vitor Barros Rego, Autônomo; Glauber Rocha dos Santos, IESB; Layanne Grasielle Scarcela de Souza Godinho, IESB; Tatiana Silva Paiva, IESB

Resumo: A medida socioeducativa surgiu com a Lei nº 8.069/90, que presume que adolescentes recebam essas medidas como advertência, prestação de serviço à comunidade em liberdade assistida, inserção em regime de semiliberdade ou privação total da liberdade (internação) quando cometerem algum ato ilícito. O presente estudo busca analisar como se dá a relação dos trabalhadores que executam essas medidas diretamente com os adolescentes, seus recursos afetivos de enfrentamento e riscos à sua saúde mental. Como referencial teórico, utilizou-se a Psicodinâmica do Trabalho, que preconiza o uso, por parte dos trabalhadores, de estratégias de mediação para lidar com contradições da organização do trabalho. Como metodologia, utilizou-se a análise de conteúdo de registros de 56 atendimentos semanais realizados com estes trabalhadores em suas respectivas unidades de atendimento, tanto em meio aberto quanto em semiliberdade. A partir das análises, observou-se que uma das categorias analisada é o vínculo com adolescente como instrumento de trabalho. A natureza deste trabalho visa a junção de educar socialmente, bem como de "desenhar" a estes adolescentes linhas sociais de comportamentos aceitáveis (ressocialização). No entanto, os adolescentes em situação de infração apresentam um perfil de rebeldia, desconstrução de vínculos familiares, marginalização quanto a benefícios sociais, uso de drogas e abandono escolar. Para conseguir a ressocialização, o profissional deve buscar vínculo afetivo do adolescente com ele e, conseqüentemente, com a medida. Estabelecer bom vínculo afetivo com adolescente envolve uso de ferramentas subjetivas, e gera elo de confiança. Assim, há maior adesão dos adolescentes à medida, aumentando a probabilidade de ressocialização e de êxito no trabalho destes profissionais. Porém, os riscos sociais influenciam bastante para que haja evasão da medida, reincidência ou mesmo morte do adolescente. Este vínculo apresenta-se como ambíguo: bom vínculo aumenta a probabilidade de trabalho de qualidade e sacia o desejo ético de contribuir; porém, pode ser fonte de frustração devido ao risco de perda deste adolescente. Se não se envolver de maneira alguma, o sujeito também sofre, agindo com cinismo com seu trabalho. A estratégia coletiva se mostrou, portanto, bastante eficaz para que se saiba, com maior precisão, a intensidade do vínculo: os colegas sinalizam quando está demais ou "de menos". Quando o coletivo está disfuncional, há mais erros no trabalho, frustrações, cinismos. A escuta em grupo proporcionou que acordos coletivos de trabalho fossem reeditados com foco na solidariedade e manutenção da intensidade dos vínculos, contemplando a qualidade do trabalho realizado na medida socioeducativa.

Processo de construção de identidade entre estudantes que atuam em serviço escola de psicologia

Autores: Ana Lícia Pessoa Nunes, Universidade Federal do Vale do São Francisco; Jean Carlos Pereira de Sá, Universidade Federal do Vale do São Francisco; Milena Vitor Gama Duarte, Universidade Federal do Vale do São Francisco; Shirley Macêdo Vieira de Melo, Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)

Resumo: Os serviços-escola de Psicologia surgiram com a finalidade de atender demandas da comunidade e proporcionar experiências práticas a estudantes, que podem articulá-las com conhecimentos teóricos anteriormente adquiridos. Considerando a escuta clínica como uma competência desenvolvida nesse processo formativo, um estudo realizado no Centro de Estudos e Práticas em Psicologia da Universidade Federal do Vale do São Francisco, buscou compreender os sentidos da experiência de escuta clínica no processo de construção de identidade do estudante de psicologia, nas modalidades clínicas de triagem e plantão psicológico. O método utilizado foi a hermenêutica colaborativa, metodologia fenomenológica que enfoca os significados e o sentido de uma experiência para sujeitos que compartilham de uma mesma realidade. Foram entrevistadas 10 estudantes, subdivididos em dois grupos de discussão (um com estagiárias plantonistas e outro com estudantes que cursavam períodos anteriores ao estágio obrigatório e que realizavam triagem interventiva). Os resultados apontaram que: a) todas as estudantes

reconheceram que apenas os conteúdos teóricos aprendidos não são suficientes para prepará-las à escuta clínica; b) daí que se sentiam inseguras e preocupadas em dar respostas aos clientes no início de suas experiências práticas; c) no entanto, supervisão, aprender com o colega mais experiente e estudo eram estratégias utilizadas para enfrentar as dificuldades; d) elas reconheceram que, com o tempo, mais seguras, favoreciam mudanças à clientela atendida; e) revelaram dificuldades diante do silêncio de seus pacientes; e f) sentiam-se pressionadas diante da responsabilidade com a condução de processos interventivos. Além disso, perceberam que realizar alguns atendimentos trazia à tona questões pessoais e, por vezes, necessitavam se policiar quanto às próprias atitudes. Não obstante, isso pode revelar um processo de cisão de identidade, pessoal e profissional, que pode manifestar-se durante a prática. Se conscientizar dessa situação o quanto antes e buscar modos de distinção de papéis pode auxiliar para uma imersão profissional mais competente e qualificada. Dessa forma, os atendimentos parecem auxiliar no processo de reconhecimento da atuação profissional e, além disso, o estágio parece se consolidar como um espaço de imersão institucional onde o estudante se depara com formas de funcionamento que nem sempre condiz com o seu pensar, e necessitam lidar com regras e regimentos institucionais, aproximando-se da realidade do mercado de trabalho. Concluiu-se, principalmente, a importância da prática como fomentadora de uma escuta clínica mais efetiva, pois a mesma indica ser fundamental na construção de identidade do graduando em Psicologia, independentemente da modalidade clínica de atendimento.



Sessão 47 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 303

O contexto de trabalho e a ilusão da carreira de jogadores de futebol de Goiás

Autores: Desirée Quintino Klem, Universidade Federal de Goiás; Sérgio Henrique Barroca Costa, Universidade Federal de Goiás

Resumo: Em levantamento, realizado em 2015, pela Confederação Brasileira de Futebol (CBF) e o Ministério do Trabalho, revelou que 82,4% dos jogadores profissionais, com contratos registrados na CBF, ganham até R\$ 1.000,00 por mês e que mais 13,7% ganham até R\$ 5.000,00 por mês. Isto totaliza 96,1% dos jogadores de futebol no Brasil recebendo até R\$ 5.000,00, demonstrando que há uma enorme idealização da profissão de jogador de futebol no Brasil, levando inúmeros jovens e suas famílias a apostarem em uma carreira que, provavelmente, não possibilitará o tão sonhado sustento familiar nem a possibilidade de uma ascensão social. Isto sem considerar as incontáveis tentativas e desistências de jovens que procuram ingressar neste atraente e ilusório mercado. Entretanto, os jovens que conseguem oportunidades têm de se sujeitar às condições impostas por times de escassos recursos, em sua maioria, passando por situações difíceis. Baseadas nestas circunstâncias, este trabalho tem por objetivo analisar o contexto de trabalho de jogadores de futebol de Goiás. Além disso, buscou-se caracterizar o futebol brasileiro ao longo do tempo e sua posição na cultura brasileira. Nesta pesquisa de caráter qualitativo realizaram-se dez entrevistas semiestruturadas a partir da trajetória de vida de jogadores, com idade entre 17 e 31 anos, de três grandes clubes do estado, dividida em dois jogadores aspirantes, quatro profissionais e quatro ex-jogadores, no intuito de compreender as etapas da carreira dos jogadores. As entrevistas foram gravadas, transcritas e categorizadas pela técnica de Análise de Conteúdo com o programa Iramuteq. Três grandes categorias emergiram das falas: trajetória de vida, contexto social e contexto de trabalho. Os resultados são coerentes com os estudos abordados e percebeu-se que o jogador de futebol, que já está em um ambiente profissional, não tem a ideia utópica de sucesso e altos salários, pois já convive com os desafios reais e nada fáceis de um jogador de futebol. A vontade que tinham antes de investirem nessa profissão era acompanhada da ideia universal de sucesso garantido e boas condições de vida que o futebol poderia lhes proporcionar, mas a partir do momento em que se tornaram jogadores descobriram a realidade e os desafios que deveriam enfrentar, a idealização de sucesso e fama foi substituída pelo desejo natural de obter, no mínimo, condições de vida necessárias para seu sustento e de suas famílias, situação esta que os ex-jogadores abandonaram para seguirem outras carreiras.

Um estudo empírico sobre a estrutura da escala de satisfação no trabalho

Autores: Luara Carvalho Ribeiro da Motta, Universidade Salgado de Oliveira; Hudson Golino, University of Virginia; Luciana Mourão, Universidade Salgado de Oliveira

Resumo: A satisfação no trabalho é um dos temas mais pesquisados na Psicologia Organizacional e do Trabalho, especialmente por suas aplicações práticas na vida dos indivíduos e na efetividade das organizações. Apesar da importância desse tema, não há consenso na literatura sobre seu modelo teórico. Esse estudo testa a melhor estrutura para a avaliação desse construto, considerando também a invariância do instrumento. A revisão de literatura aponta a Escala de Satisfação no Trabalho desenvolvida por Mirlene Siqueira como o instrumento de mensuração mais utilizado nas pesquisas nacionais. Também foi identificado que poucos estudos empregam técnicas de análise fatorial confirmatória ou comparam modelos estruturais alternativos. Portanto, o estudo identifica as propriedades relativas à Escala de Satisfação no Trabalho tanto em termos de sua estrutura quanto em termos da aplicabilidade da medida a diferentes públicos-alvo. Os dados foram coletados por meio do Google Forms e uma versão idêntica do instrumento também foi aplicada presencialmente. A investigação se deu por meio de uma análise fatorial confirmatória no software R em 745 trabalhadores brasileiros (58,9% mulheres), de dois estados do Brasil (Bahia e Rio de Janeiro) de diferentes categorias profissionais. Nessa análise, foi feita a comparação do modelo estrutural em diferentes configurações

(cinco fatores correlacionados, cinco fatores não correlacionados, hierárquico com cinco fatores de primeiro nível e bifatorial com cinco fatores de primeiro nível e um fator geral também de primeiro nível). Os resultados apontam que o modelo bifatorial possui ajustes estatisticamente superiores aos demais, o que gera uma situação rica do ponto de vista psicométrico, pois tanto os fatores específicos quanto o fator geral competem pela explicação da variância dos itens. A investigação se os parâmetros do modelo bifatorial eram equivalentes para os diferentes grupos propostos foi feita por meio da análise fatorial confirmatória multigrupo também com o apoio do software R. As análises realizadas foram: invariância configural, invariância métrica, invariância escalar, e invariância da média da variável latente, tendo em vista o tempo de trabalho, o grupo etário e o estado de moradia dos participantes. Os resultados apontaram que a medida é invariante para a maioria das condições testadas, o que permite indicar um amplo uso da escala. As implicações do presente estudo apontam um uso mais apropriado da medida de satisfação no trabalho, além de ampliar as possibilidades de uso da medida e da comparação de resultados para segmentos distintos.

Escala de Gestão do Conhecimento em Equipes: Adaptação transcultural

Autores: Angela de Fátima Saraiva Freitas, Universidade Salgado de Oliveira; Luciana Mourão, Universidade Salgado de Oliveira

Resumo: O cenário mundial transformou-se aceleradamente, sobretudo, a partir de meados do século XX e as organizações tiveram que se remodelar para acompanhar essas mudanças. O conhecimento passou a ter sua produção acelerada em decorrência do progresso tecnológico e científico, caracterizando-se como um diferencial da gestão organizacional. O presente estudo objetivou realizar a adaptação transcultural e testar as evidências iniciais de validade da escala Gestão do Conhecimento em Equipe para o contexto brasileiro. Foram seguidas as etapas de adaptação semântica, comparação das versões do português de Portugal com o do Brasil, pré-teste do instrumento (para testagem da validade de face), avaliação por juízes (para testagem da validade de conteúdo) e posterior aplicação na população-alvo (para avaliação da estrutura da escala). A pesquisa foi conduzida por meio eletrônico a 496 trabalhadores (69% mulheres) com vínculo empregatício. Os resultados das análises iniciais revelaram que os dados atendiam aos pressupostos da análise fatorial, com KMO de 0,96 e teste de esfericidade de Bartlett significativo. A amostra foi dividida em duas. Com a primeira (n=296) foi realizada análise fatorial exploratória, a partir da fatoração de eixo principal e com método de rotação oblíquo. As análises paralela e de consistência teórica determinaram o número de fatores, resultando em uma escala com 32 itens, distribuídos em seis fatores, a saber: Criação e aquisição de conhecimento (Alpha = 0,84 - 5 itens); Partilha e difusão do conhecimento (Alpha = 0,83 - 6 itens); Memória da equipe (Alpha = 0,85 - 4 itens); Recuperação de conhecimento (Alpha = 0,85, 4 itens); Utilização do conhecimento (Alpha = 0,92 - 4 itens) e Catalisadores da gestão do conhecimento (Alpha = 0,95; 8 itens). Com a segunda amostra (n=200) foi feita análise fatorial confirmatória, por meio de modelagem de equações estruturais e utilização do método de estimação Maximum Likelihood. Os valores finais obtidos na AFC foram os seguintes: $\chi^2 = 783,98$; $p < 0,001$; $\chi^2/df = 1,76$; CFI = 0,97; TLI = 0,96; e RMSEA = 0,039 (0,35-0,44). Os resultados indicam evidências de validade psicométrica e um modelo final bem ajustado para a escala Gestão do Conhecimento em Equipe, autorizando o seu uso em amostras brasileiras. A presente pesquisa contribui com a área de Psicologia Organizacional e do Trabalho e áreas afins ao apresentar uma medida que permite mensurar a gestão do conhecimento, tendo como principal destaque uma dimensão voltada para o nível das equipes de trabalho.

Poder preditivo do clima social na efetividade das equipes de trabalho

Autores: Viviane da Mata Barbosa, Universidade de Brasília; Katia Puente-Palacios, Universidade de Brasília

Resumo: Os estudos empíricos sobre clima social revelam a força do seu poder preditivo sobre importantes resultados alcançados nos níveis micro (indivíduo) e macro (organizações), porém a vasta maioria das pesquisas excluem as variáveis do nível meso.



Considerando a importância e a adoção crescente das equipes no contexto organizacional, o objetivo deste estudo foi identificar o poder preditivo do clima social em relação à satisfação, coesão e desempenho de equipes de trabalho, entendidos estes como critérios de efetividade. Para tanto foram levantadas informações de um total de 177 respondentes integrantes de 38 equipes de trabalho. Foram utilizadas três escalas sendo elas de clima social da equipe com cinco fatores (34 itens, α de 0,82 a 0,93); desempenho julgamental (9 itens; α = 0,92); satisfação (5 itens; α = 0,88) e coesão (6 itens; α = 0,80). Os dados foram recolhidos no local de trabalho mediante aplicação de questionários no formato papel e lápis. Para análise dos construtos no nível grupal, foram conduzidos procedimentos que autorizaram a emergência das variáveis, do nível individual para o nível grupal, com cálculo do ADMd, ANOVA e ICC. A identificação da concordância intragrupal e a variabilidade entre as unidades autorizaram a composição dos escores grupais para posterior testagem do modelo preditivo, mediante análise de regressão realizada no nível meso. Os resultados revelaram que o clima social tem efeito sobre os critérios de desempenho (R^2 = 0,26; $p < 0,001$), satisfação (R^2 = 0,69; $p < 0,001$) e coesão (R^2 = 0,19; $p < 0,001$). Observa-se que o maior poder preditivo foi sobre a satisfação (69%), se comparado com o revelado em relação ao desempenho (26%) e coesão (19%). Esses achados demonstram a importância do efeito do clima social da equipe sobre os critérios de efetividade, principalmente a satisfação. Investir na promoção de comportamentos suportivos para implementação de novas ideias, relações interpessoais positivas, demonstração de autonomia ao executar tarefas, assim como clareza quanto ao desempenho esperado e reconhecimento pelo trabalho, são elementos imprescindíveis para organizações que almejam constituir equipes de alto desempenho. Contudo, novas pesquisas no nível meso devem ser realizadas, pois a especificidade das tarefas dos membros das equipes da amostra desse estudo, não permitem defender a generalidade dos resultados.

Aprendizagem em equipes: O papel dos comportamentos colaborativos de aprendizagem, seus antecedentes e consequentes

Autores: Ivana Campos Dessen, Universidade de Brasília; Katia E. Puente-Palacios, Universidade de Brasília

Resumo: A maneira como as equipes aprendem contribui para a efetividade das equipes de trabalho e das organizações em que elas estão inseridas, auxiliando seus membros a interpretar cenários, solucionar problemas e se desenvolverem. A aprendizagem de equipes é definida como um fenômeno multinível, em que processos de compartilhamento, arquivamento e recuperação da informação resultam no desenvolvimento de modelos mentais compartilhados, de sorte a promover potenciais mudanças no comportamento do grupo. Nesse cenário, destaca-se o papel dos comportamentos colaborativos de aprendizagem: padrões de interação que favorecem a aquisição de conhecimentos partilhados pela equipe, levando à construção coletiva do conhecimento. Tendo em vista a importância desses comportamentos, a presente pesquisa visa compreender (a) a influência exercida por atributos do contexto e do grupo para propiciar tais comportamentos e (b) possíveis consequências desses comportamentos. Entre os atributos do contexto, ênfase é dada ao papel do líder, especificamente aos estilos transacional e transformacional. Quanto às características da própria equipe, o foco recai sobre a potência. Além disso, para compreender possíveis consequências desses comportamentos, mediu-se a coesão e o desempenho das equipes, ambos indicadores de efetividade. Participaram do estudo 132 indivíduos, membros de 42 equipes. Primeiro, os membros dessas equipes forneceram informações sobre o seu líder (liderança transformacional α = 0,95; liderança transacional α = 0,87), a potência do grupo (desempenho produtivo α = 0,91; relacionamento social α = 0,91) e sobre os comportamentos de aprendizagem (α = 0,93). Em um segundo momento, as variáveis critério do estudo foram coletadas (coesão social α = 0,84; coesão para tarefas α = 0,70; desempenho α = 0,86). O modelo de predição proposto foi testado mediante regressão linear e os resultados obtidos sugerem que tanto a liderança transformacional (α = 0,22; $p < 0,01$) quanto a potência, fator desempenho produtivo (α = 0,46; $p < 0,001$), são antecedentes relevantes dos comportamentos de aprendizagem. Quanto às consequências desses comportamentos, observou-se que eles impactam tanto na coesão social (α = 0,47; $p < 0,001$), quanto na coesão para tarefas (α = 0,47; $p < 0,001$) e

no desempenho da equipe ($\alpha = 0,36$; $p < 0,001$). Além disso, os comportamentos de aprendizagem medeiam a relação entre a liderança transformacional e a potência com a coesão. Conclui-se que o estudo contribui ao prover evidências empíricas das relações entre antecedentes e consequentes dos comportamentos de aprendizagem, bem como esclarece o seu papel mediador para o alcance da efetividade das equipes. Implicações práticas e uma agenda para futuras pesquisas também são levantadas.



Sessão 48 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 304

Gerenciamento de impressão em entrevista de seleção: Um estudo qualitativo

Autores: Thales Breno Izidio de Paiva, Universidade Federal do Maranhão; Adriana de Lima Reis Araújo, Universidade Federal do Maranhão; Aduino de Vasconcelos Montenegro, Universidade Federal do Ceará

Resumo: O processo de seleção é um importante subsistema da área de gestão de pessoas (GP), pois é por meio dele que as organizações conseguem selecionar os profissionais mais adequados para compor a sua estrutura de pessoal. Atualmente, os profissionais de GP que realizam os processos seletivos se munem de várias técnicas adicionais de seleção, objetivando melhorar a eficácia e eficiência do processo seletivo. A entrevista de seleção é uma das técnicas mais utilizadas em seleção de pessoal e é considerada uma importante ferramenta para decisão de contratação. No contexto de relações que acontecem entre selecionador e candidato, destaca-se o processo de Gerenciamento de Impressão (GI) (GOFFMAN, 2002), o qual consiste na forma de o indivíduo ser capaz de se apresentar em um ambiente ou situação, com o objetivo de modificar e/ou manipular a impressão que os outros terão de seu comportamento e personalidade, buscando transmitir uma imagem positiva e de que possui os requisitos necessários para a contratação. O presente estudo objetivou identificar como o uso do gerenciamento de impressão por parte de candidatos em entrevista de seleção pode influenciar a decisão de contratação, segundo a percepção dos selecionadores, além de identificar quais as principais táticas utilizadas pelos candidatos. O estudo foi de caráter qualitativo e exploratório, se constituindo como uma pesquisa de campo e tendo como instrumento de coleta de dados a técnica de entrevista semiestruturada com três profissionais da área de gestão de pessoas. Foram consideradas dezesseis táticas de gerenciamento, com base em Goffman (2002), sendo três táticas assertivas (autopromoção, intimidação e exemplificação), quatro táticas defensivas (explicações, retratação, autossabotagem e desculpas) e nove outras táticas (autodescrição, exclusão, exposição de atitudes, justificativa, atribuições públicas, comportamento não verbal, associações sociais, concordância e ambiente físico). A análise de dados foi realizada por meio da Análise de Conteúdo (BARDIN, 2011). Os resultados evidenciaram que as táticas de GI mais utilizadas pelos candidatos são: autopromoção, retratação e atribuições públicas, sendo esse uso feito na maioria das vezes apenas por candidatos com maiores níveis educacionais e de capacitação. Além de tais resultados, observou-se que uma associação entre o uso da autoconfiança e do automonitoramento a uma melhor avaliação no processo seletivo. Observou-se, também, que os profissionais entrevistados utilizam estratégias de neutralização do gerenciamento de impressão, associadas às técnicas de seleção por competências. Esse estudo contribui para o campo de Recrutamento e Seleção, tanto no nível reflexão quanto de reformulação das técnicas de seleção.

O efeito da propaganda no comportamento de escolha de bebidas das crianças

Autores: Andre Vasconcelos da Silva, Universidade Federal de Goiás; Luciana Mesquita da Silva, Universidade Federal de Goiás

Resumo: A pesquisa sobre o campo de estudo do comportamento do consumidor está relacionada à multidisciplinaridade desse campo, em se tratando de consumo alimentar diversas pesquisas buscam analisar a influência da propaganda na escolha alimentar das pessoas. Análise também tem sido realizadas a fim de verificar a preferência de escolha das crianças em quanto consumidoras de alimentos e bebidas. Dentro da perspectiva comportamental estudos tem sido realizados utilizando o modelo de Foxall o BPM: Behavior Perspective Model procurando entender o comportamento do consumidor pela vertente da tríplice contingência a partir da análise de seus elementos: antecedente, resposta e consequente. Este trabalho objetiva avaliar os efeitos da exposição de propagandas sobre a preferência de escolha de crianças por bebidas, bem como, o efeito do número de alternativas disponibilizadas durante a escolha através da utilização do

modelo BPM. Para tanto foi realizado um experimento com 16 crianças de ambos os sexos, com idade entre 10 e 12 anos, com a utilização de um jogo de tabuleiro e apresentação de propagandas de bebidas: suco, refrigerante e uma propaganda de brinquedo. Os participantes foram divididos em quatro grupos, para cada grupo foi apresentada uma das propagandas antes do início do jogo, quando os mesmos teriam que fazer a escolha entre suco ou refrigerante durante 20 tentativas em cada sessão, sendo que foram realizadas duas sessões. Os resultados demonstraram que as propagandas não exerceram influência nas escolhas dos participantes, pois independente da propaganda exibida, as crianças demonstraram preferência pelo suco em detrimento ao refrigerante. O número de alternativas de escolhas apresentado em formato para o grupo quatro, parece ter exercido influência nas escolhas durante as tentativas. Verifica-se que resultados encontrados acompanham a perspectiva literária indicada por Buijzen, Schuurman e Bomhof (2008); Porto e Oliveira Castro (2010); Foxall, James, Oliveira-Castro e Ribier (2010); Foxall, Wells e Oliveira-Castro (2011); Foxall e Yani-De-Soriano (2011); Melo e Veiga Neto (2012); Porto e Oliveira-Castro (2013); Ueda, Porto e Vasconcelos (2014).

Luxo na Classe C: Valores pessoais e desempenho do produto na escolha da marca

Autores: Francisco Guilherme Lima Macedo, UnB/IESB; David Paranhos Argollo, IESB; Sueli Menelau, UFPE/PROFNIT; Fábio Ferraz Fernandez, IFB

Resumo: O consumo de produtos de luxo acessível constitui-se em um mercado de exigências peculiares, além de compor referência para outros segmentos, demonstrando ser um desafio atraente aos pesquisadores da área (Allérès 2006; Serasa Experian & Data Popular, 2014). O objetivo do estudo é avaliar como os valores dos consumidores e o desempenho de produtos eletrônicos portáteis classificados como luxo acessível influenciam a escolha da marca por consumidores da Classe C. O método aplicado foi o dedutivo com abordagem quantitativa (Richardson, 2011). A população é oriunda do Distrito Federal e o tipo de amostra é não probabilística intencional, pois os sujeitos são pessoas da Classe C (Richardson, 2011), totalizando 140 questionários válidos. O instrumento de pesquisa empregado foi um questionário auto aplicado, via link de internet, dividido em 48 itens, com vistas a avaliar aspectos sociodemográficos e as duas escalas propostas na composição do modelo geral da pesquisa: a escala LOV de Valores (Kahle, 1983), composta pelos fatores social, pessoal e psicológico, e voltada à investigação de traços pessoais influenciadores da escolha de marcas (Lages & Fernandes, 2005); e a Escala de Atributos de Compra, desenvolvida para verificação do desempenho de seis produtos eletrônicos, com fatores intrínsecos e extrínsecos, fundamentando-se em Churchill e Peter (2000). Os 140 participantes apresentaram idades entre 15 e 70 anos, sendo 34,3% homens (16 a 66 anos) e 65,7% mulheres (15 a 70 anos). Entre os valores, a média do fator pessoal (9,02) superou as dos fatores psicológico e social (8,67 e 7,41, respectivamente), demonstrando que ocupação, condições econômicas, estilo de vida e personalidade possuem maior relevância para a amostra. Quanto ao desempenho dos produtos, os fatores intrínsecos obtiveram média superior aos extrínsecos (5,52 e 5,22, respectivamente), com destaque para o atributo relacionado à resistência do produto (8,76). Esses resultados contrastam com estudos já desenvolvidos anteriormente, pois o fator social apresentou a menor média entre os três fatores estudados, o que não foi verificado em outros trabalhos (Kahle & Kennedy, 1988; Kim, 2005). Argumenta-se que a discrepância pode basear-se na facilidade de compra pela acessibilidade ao crédito, o que afasta tais produtos da simbologia de status social. No modelo proposto por esse trabalho, os valores têm relação com os fatores que influenciam na escolha da marca. Essa relação foi verificada no Brasil, com maioria dos participantes enquadrados economicamente na Classe C, que são os maiores consumidores de luxo acessível.



Escala de metas de compaixão e autoimagem: Uma adaptação

Autores: Paulo Henrique Ferreira Alves, Universidade de Brasília; Claudio Vaz Torres, Universidade de Brasília; Lauras Novaes Andrade, Universidade de Brasília

Resumo: Uma das principais características dos seres humanos é sua tendência de se unir a seus pares e formar grupos - de forma geral, as pessoas têm uma necessidade fundamental de pertencimento, interação social e contato com sujeitos que estejam preocupados com seu bem-estar. Os recursos, materiais ou não, advindos da interação com outras pessoas constituem o que se chama aqui de suporte social. Um estudo expoente na área de suporte social é a pesquisa de Crocker e Canevello (2008) sobre como metas individuais influenciam o suporte social em relações comunitárias. Nesse estudo, são discriminados dois tipos básicos: as metas de compaixão e as metas de autoimagem; as primeiras têm foco nos outros, em apoiar e visar o bem-estar das pessoas a sua volta - ou seja, quando as pessoas engajam metas de compaixão, elas querem ser uma força construtiva em suas interações com os outros, evitando prejudicá-los; já as metas de autoimagem envolvem autoapresentação e gerenciamento de impressão, não com a intenção de enganar os outros, mas sim de transmitir a concepção do self desejada pelo sujeito, ajudando as pessoas a realizar metas interpessoais, tais como ganhar amigos, obter um emprego ou a ganhar reconhecimento. A escala criada pelas autoras para a mensuração de metas de autoimagem e compaixão contém, em sua versão original, 13 itens e obteve evidências de validade em um estudo com 204 participantes em uma grande universidade no oeste dos Estados Unidos. A presente pesquisa teve por objetivo adaptar essa a escala para o contexto brasileiro. Para isso, foi realizada em três etapas: inicialmente, realizou-se o processo de tradução e adaptação da escala em etapas de tradução, tradução reversa, comitê e análise de coeficiente de validade de conteúdo, que obteve índices satisfatórios ($CVC=0,95$); em seguida, a Análise Fatorial Exploratória (EFA) da escala traduzida e aplicada em uma amostra de 127 policiais militares do Distrito Federal, que proporcionou a primeira solução bifatorial da escala; e a terceira etapa envolveu uma nova aplicação da mesma escala para 480 policiais militares do DF e o desenvolvimento de uma Análise Fatorial Confirmatória (CFA) para testar a estrutura fatorial anteriormente proposta. Realizadas todas as etapas propostas, a versão final da escala adaptada para o contexto brasileiro conta com 10 itens e revela índices de ajuste adequados e de confiabilidade (ρ de Jöreskog= $0,81$), indicando boa consistência interna, o que possibilita a utilização do instrumento, pois aponta evidências de validade no contexto brasileiro.

Examinando a influência do otimismo sobre a empregabilidade de universitários do sul e sudeste do Pará

Autores: Thiago Pereira Costa, Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará; Silvania da Silva Onça, Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará; Jéssica Pantoja Rosa, Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará

Resumo: Em virtude das novas configurações no mundo do trabalho, preocupa-se com o número elevado de recém-graduados e os indicadores de desemprego nesta população. Contudo, observa-se expectativas positivas e esforços do próprio aluno na construção do seu desenvolvimento profissional, tornando corresponsável pelo próprio sucesso na transição da universidade para o mercado de trabalho. Assim, o objetivo do estudo foi avaliar a influência do otimismo sobre a empregabilidade (autoeficácia na transição para a carreira) de graduandos de uma universidade pública do sul e sudeste do Pará. Participaram do estudo 112 alunos dos cursos de Ciências Contábeis e Psicologia de diferentes períodos. A amostra contou com 56,3% de mulheres, 70,5% de solteiros, 59,8% de pardos com idade média de 23,3 anos de idade. No momento da coleta, 49,1% dos participantes encontravam-se desempregados e 20,5% nunca haviam trabalhado. A amostra obtida foi de conveniência e superou a quantidade mínima de participantes para validar o estudo (109 casos) conforme cálculos a partir do programa G*Power 3 considerando 8 preditores (variável preditora: otimismo e variáveis latentes: curso, estado civil, gênero, idade, período de estudo e raça), para o poder estatístico de 80%, nível de significância de 5% e tamanho de efeito médio - $f^2 = 0,158$, que equivale a $R^2 = 13,6\%$. Os dados foram analisados por meio da modelagem de equações estruturais com

estimação por mínimos quadrados parciais (Partial Least Squares - Path Modeling). Foi utilizado o software SmartPLS 2.0.M3. Para avaliação do modelo de mensuração realizou-se a Análise Fatorial Confirmatória (AFC): cálculo das variâncias médias extraídas (AVE - Average Variance Extracted), a confiabilidade composta, o alfa de Cronbach, além das correlações entre as variáveis latentes. A análise da AFC revelou haver validade convergente, discriminante e confiabilidade dos itens. Não foi necessário controlar o viés do método. Os resultados confirmaram a predição: o otimismo influenciou 25,2% a empregabilidade dos graduandos e pode ser considerado alto, o efeito. Quando incluídas variáveis de controle, o efeito foi de 10,3%. Considerou-se como limitação do estudo, a especificidade da amostra. Indica-se novos estudos com amostras mais diversificadas e envolvendo a relação entre variáveis contextuais significantes e a empregabilidade com o objetivo de analisar tais efeitos.



Sessão 49 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 305

Padrões narrativos das construções contemporâneas de carreira e os impactos das relações de gênero e de classe social

Autores: Marcelo Afonso Ribeiro, Universidade de São Paulo

Resumo: O mundo do trabalho tem se tornando mais heterogêneo, flexível e complexo, o que impactou significativamente a estrutura e a dinâmica do trabalho, reconfigurou os processos e práticas organizacionais e as carreiras, e expandiu experiências de precarização do trabalho. Estudos importantes identificaram três características comuns nos processos atuais de construção da carreira, a saber: (a) estabilidade e continuidade, (b) flexibilidade, e (c) formas híbridas, além de situações de crise e de transição. Estas características foram nomeadas na literatura, respectivamente, como carreira organizacional e profissional, carreira proteana e sem fronteiras, carreira híbrida, e carreira transicional. No presente estudo, carreira foi conceituada como a narrativa singular da trajetória de vida de trabalho construída pelas pessoas nas relações com seu trabalho e com os/as outros/as. Por meio de um enfoque qualitativo narrativo baseado no construcionismo social, o presente estudo buscou compreender os padrões de construção de carreira na contemporaneidade através da análise de conteúdo de narrativas geradas por 80 trabalhadores/as urbanos/as de São Paulo (Brasil) entre 35 e 55 anos de idade, selecionados/as intencionalmente. As questões de gênero e classe social envolvidas foram analisadas. O conjunto de participantes foi formado garantindo diversidade e equilíbrio em termos de sexo, escolaridade, classe social e tipos de vínculo de trabalho. Cinco padrões narrativos de construção de carreira foram identificados e relacionados aos conceitos já existentes (carreira organizacional, carreira proteana e sem fronteiras, carreira profissional, carreira transicional, e carreira híbrida), e foram, respectivamente, descritos por sua característica central (nostalgia, possibilidade, fechamento, instrumentalidade e híbrida). Três padrões narrativos têm características próprias (nostalgia, possibilidade e fechamento), um deles articula características de outros padrões narrativos (híbrida), e o outro emerge em situações de crise (instrumentalidade). Em termos das relações de gênero, homens e mulheres construíram carreiras organizacionais e profissionais, entretanto, os homens tendiam mais a construir carreiras híbridas e as mulheres tendiam mais a construir carreiras flexíveis. Em termos das relações de classe, pessoas das classes baixas tendiam a construir mais trajetórias flexíveis do que as das classes média e alta, porém esta flexibilidade resultava em precarização do trabalho. A principal contribuição deste estudo foi confirmar a característica híbrida das construções de carreira contemporâneas produzidas na tensão entre estabilidade e flexibilidade, e permanência e mudança, no entanto, baseada em padrões coletivos, o que vai contra a tese da individualização das carreiras. Diferenças importantes de gênero e classe social foram destacadas.

Metas de carreira e percepção de barreiras para permanência e ascensão na carreira de mulheres em profissões predominantemente masculinas

Autores: Ligia Carolina Oliveira Silva, Universidade Federal de Uberlândia; Inaê de Lucena Pereira Teodoro, Universidade Federal de Uberlândia; Isadora Garcia Fonseca Sant'Anna, Universidade Federal de Uberlândia

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo apresentar resultados de revisão de literatura e estudo empírico sobre a inserção das mulheres em carreiras predominantemente masculinas, considerando o alcance de metas de carreira e a existência de barreiras a serem superadas por elas nesta realidade. Ainda que as mulheres venham conquistando seu espaço nas profissões com dominação de gênero, aumentando sua participação dentro das universidades, a predominância masculina no tocante à empregabilidade continua muito evidente. Embora atualmente seja possível constatar o crescimento da atuação feminina em áreas predominantemente masculinas, tais como Engenharias, Tecnologia, Ciências e Matemática, as mulheres ainda são minoria nestas carreiras. Na busca por colocações no mercado de trabalho, as mulheres encontram-se em desvantagem numérica e competitiva, devido aos padrões estabelecidos por uma cultura

de trabalho baseada em cargas horárias excessivas e no presenteísmo. Além disso, já foi também constatada a dificuldade no estabelecimento de relacionamentos profissionais efetivos e no desenvolvimento do sentimento de pertencimento em relação ao seu ambiente de trabalho, o que gera dificuldades de permanência nestas carreiras. Existe uma disparidade no sucesso na carreira entre homens e mulheres nestas áreas, com eles avançando mais rápido, mais longe e com maiores compensações, o que aponta a importância de analisar os fatores que contribuem para tal quadro. A literatura indica que as aspirações de carreira femininas costumam ser inferiores às masculinas; em relação aos obstáculos, questões como o conflito trabalho-família, maternidade, discriminação e diferenças salariais representam obstáculos frequentes à ascensão na carreira de mulheres em profissões predominantemente masculinas. Neste sentido, foram realizados estudos com delineamento misto de pesquisa, visando analisar quais as metas e obstáculos de carreira mais frequentes enfrentados por mulheres em profissões predominantemente masculinas. Os instrumentos utilizados consistiram num roteiro de entrevista semiestruturado com 7 questões discursivas, uma escala de metas de carreira e uma escala de barreiras na carreira. De forma geral, os resultados apontam que a maioria das mulheres pesquisadas valorizam metas de autopromoção em suas carreiras, o que indica a busca por reconhecimento profissional e financeiro e o gosto pelo trabalho que realizam. As barreiras apontadas como mais frequentes foram associadas à presença do assédio no trabalho, percepção de maior credibilidade do trabalho masculino e dos preconceitos ligados ao sexo. Diante disto, destaca-se a necessidade de estudos que gerem orientações e subsídios para o alcance de metas e ascensão na carreira de mulheres nestas profissões, contribuindo para a diminuição da discriminação de gênero.

Estudo da influência da esperança na autoeficácia na transição para a carreira

Autores: Silvania da Silva Onça, Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará; Ayrk Zамiske Alves Lira, Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará

Resumo: A conclusão de um curso superior é marcada pela expectativa de ingresso no mercado de trabalho na área de estudo. A literatura tem apontado que universitários motivados e que planejam a carreira a partir das possibilidades encontradas lidam melhor com a transição do mundo universitário ao profissional. Desta forma, o objetivo do estudo foi avaliar a predição da esperança sobre a autoeficácia na transição da carreira de universitários da região norte. O estudo contou com 123 discentes de diferentes períodos dos cursos de Administração e Psicologia de uma universidade pública do sudeste do Estado do Pará. Do total, 56,1% eram estudantes do sexo feminino, 62,6% pardos, 71,5% solteiros, com idade média de 24 anos, 68,3% nunca haviam trabalhado ou estavam desempregados, 74,8% não possuíam filhos e 84,6% não eram os únicos responsáveis pela renda familiar. A partir de cálculos no programa G*Power 3, o poder estatístico da amostra foi de 96% com nível de significância de 5% e tamanho de efeito médio - $f^2 = 0,158$, que equivale a $R^2 = 13,6\%$ para 3 preditores (variável independente: esperança e variáveis de controle: raça e período). Foi utilizado o software SmartPLS 2.0.M3 para análise dos dados por meio da Modelagem de Equações Estruturais (MEE) com estimação por mínimos quadrados parciais (Partil Least Squares - Path Modeling). A Análise Fatorial confirmatória (AFC) revelou que: apesar de todos os itens apresentarem cargas fatoriais significantes (Valores-t superiores a 1,96), a validade convergente (ou AVE) da variável latente (VL) esperança foi de 0,423 e está abaixo do indicador recomendado (0,5). Isto se deve ao fato de ter itens da escala com cargas fatoriais abaixo do recomendado (0,7). O alfa de Cronbach das VL foi acima de 0,80. Não foi necessário controlar o viés do método embora a estimação do modelo estrutural tenha envolvido variável de segunda ordem. Esperança explicou 37,80% da autoeficácia na transição para a carreira dos universitários pesquisados. No entanto, explicou 23,1% quando consideradas variáveis de controle (período de estudo e raça). Tais resultados indicam alto efeito de influência. Faz-se necessário a realização de novos estudos envolvendo outras variáveis contextuais e a autoeficácia na transição da carreira e, ainda, com outras amostras, com o objetivo de se compreender melhor o tema. Considerou-se como limitação do estudo, a especificidade da amostra não podendo generalizar os resultados.



Examinando o impacto dos afetos positivos e negativos na autoeficácia para a transição da carreira

Autores: Amanda Viana Alencar, Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará; Silvania da Silva Onça, Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará; Sergio Adriano Lima Rocha, Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará

Resumo: A mudança do âmbito universitário para o mercado de trabalho é uma transição de carreira onde o planejamento e o autoconhecimento possuem importantes papéis. Tidos como indicadores da percepção sobre os eventos de vida, os afetos podem indicar o envolvimento do universitário com o planejamento de carreira. Tendo isto em vista, este estudo avaliou o impacto dos afetos positivos e negativos sobre a autoeficácia na transição para a carreira de universitários dos cursos de Administração e Psicologia de uma universidade pública da região norte do país. Para tanto, utilizou-se uma amostra por conveniência, na qual, 123 discentes de diferentes períodos de estudo, sendo 56,1% mulheres, 62,6% pardos, 71,5% solteiros e com idade média de 24 anos responderam ao questionário. Deste total, 68,3% nunca havia trabalhado ou estavam desempregados, 74,8% não possuíam filhos e 84,6% não eram os únicos responsáveis pela renda familiar. A partir dos cálculos no programa G*Power 3, obteve-se o poder estatístico de 93,9%, com nível de significância de 5% e tamanho do efeito médio - $f^2 = 0,158$, que equivale a $R^2 = 13,6\%$ uma vez que o tamanho da amostra superou o tamanho mínimo (85 participantes). Descartou-se a possibilidade de ocorrer o viés de método uma vez que afetos foram avaliadas a quantidade dos afetos enquanto que a autoeficácia na transição para a carreira foi avaliado o nível de confiança dos estudantes. Foi utilizado o software SmartPLS 2.0.M3 que permite analisar os dados por meio da modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais (Partial Least Squares - Path Modeling). A Análise Fatorial confirmatória (AFC) revelou que: apesar de todos os itens apresentarem cargas fatoriais significantes (Valores-t superiores a 1,96), a validade convergente (ou AVE) das variáveis latentes (VL) afetos positivos e negativos estão levemente abaixo dos valores recomendados; além disso, 7/20 itens da escala possuem carga fatorial abaixo da recomendada (0,7). O alfa de Cronbach das VL foi acima de 0,87. A estimação do modelo estrutural confirmou as hipóteses do estudo: os afetos positivos influenciaram positivamente (14,9%; $p < 0,01$) e afetos negativos influenciaram negativamente (4,9%; $p < 0,05$) a autoeficácia para a transição da carreira dos universitários avaliados. Consideradas as variáveis de controle significantes (raça e período de estudo), os afetos influenciaram 8,7% da autoeficácia para a transição da carreira da amostra. É importante que novos estudos sejam realizados com amostra diversificada.

Sessão 50 • Das 8h às 9h30min**Local:** Sala 306**Revisão sistemática da literatura sobre bem-estar na aposentadoria****Autores:** Silvia Miranda Amorim, UNIVERSO; Lucia Helena de Freitas Pinho França, UNIVERSO

Resumo: O olhar mais otimista de perceber a vida na aposentadoria como recomeço tem sido evidenciado por parte dos pesquisadores, seguindo a tendência em estudar diferentes fenômenos pelo olhar positivo, inaugurada há pouco mais de uma década. Ainda assim, há uma carência de estudos acadêmicos sobre esse assunto, especialmente na realidade brasileira. O aumento da população idosa é um fenômeno mundial e a situação apesar de ser celebrada denota uma atenção especial frente aos recursos para atender este contingente. Se por um lado, a aposentadoria pode ser percebida como um momento de perdas econômicas, emocionais ou psicossociais, por outro lado, o momento de ruptura com o trabalho pode representar também uma oportunidade para recomeçar a vida, com liberdade e com mais tempo para relacionamentos e atividades em geral. Essa pesquisa teve como objetivo investigar e sistematizar o conhecimento obtido até o momento nos estudos relacionados ao bem-estar na aposentadoria, por meio de uma revisão sistemática da literatura com foco em estudos sobre avaliações de bem-estar, felicidade, satisfação e qualidade de vida. Na busca, foram utilizadas seis palavras-chave (retirement, positive psychology, well-being, satisfaction, happiness e quality of life) em seis portais acadêmicos internacionais, emergindo 403 artigos, sendo extraídos os que atendiam aos critérios de inclusão pré-estabelecidos. Os 55 artigos selecionados foram analisados com base em nove categorias: idioma, ano, revista, país, objetivo, variável dependente, instrumentos, variáveis independentes e resultados. Os estudos tinham caráter longitudinal, transversal ou criação e validação de instrumentos. A revisão de literatura apontou um grande número de variáveis, confirmando a multidimensionalidade dos construtos. Os seguintes aspectos se destacaram: saúde, situação econômica, gênero, status conjugal, relacionamentos interpessoais, voluntariedade da aposentadoria, tempo de aposentadoria e atividades de lazer. Os dados encontrados permitiram a compilação das variáveis independentes, subdivididas em cinco categorias: recursos pessoais, características demográficas, atividades, trabalho anterior e características da aposentadoria. Ao final, uma agenda de estudos futuros foi proposta, baseando-se nos resultados desta revisão, propondo estudo que contemplem a complexidade do bem-estar na aposentadoria, por meio de delineamentos longitudinais e transculturais.

Mercado de trabalho para idosos: A consultoria como possibilidade de atuação**Autores:** Lygia Zaia Morato, Universidade Federal do Triângulo Mineiro; Heloísa Gonçalves Ferreira, Universidade Federal do Triângulo Mineiro

Resumo: O objetivo geral da pesquisa é compreender quais percepções e atitudes o idoso atribui ao seu trabalho como consultor. Os objetivos específicos são: (a) compreender o significado da consultoria para o idoso como uma possibilidade de atuação; (b) investigar as motivações e sentimentos relacionados à permanência no mercado de trabalho e busca desta categoria profissional; (c) identificar as expectativas relacionadas à atuação como consultor; (d) verificar a experiência vivida a partir da consultoria e seus possíveis impactos no bem-estar. Trata-se de um estudo qualitativo transversal de caráter exploratório, o qual compreende que todas as intervenções são feitas em um único momento. Os participantes foram oito indivíduos com idade igual ou superior a sessenta anos que atuassem como consultor em empresas de grande porte. O recrutamento e seleção dos participantes foi realizado através de amostra por conveniência, estruturada com a técnica "bola-de-neve", com aplicação de entrevista semi-estruturada. Os participantes foram entrevistados individualmente, sendo as entrevistas gravadas, mediante a autorização do voluntário e transcritas literalmente. Os resultados foram analisados a partir da análise temática de Braun e Clark. A pesquisa utilizou como referencial teórico artigos científicos da área. Os resultados da pesquisa evidenciam que muitos idosos permanecem no mercado de trabalho por se identificarem com as atividades lá realizadas, que geram bem-estar, além de relatarem motivações financeiras. Ao



escolher a consultoria como atividade profissional, o idoso valoriza a oportunidade de aplicar nas organizações seus conhecimentos e experiências, propiciando melhorias para todos os envolvidos. Sobre os desafios vividos, o preconceito devido a idade é o mais evidente, contudo os participantes dizem criar estratégias para combatê-lo. Conclui-se que a consultoria é uma atividade profissional mais flexível e que respeita a necessidade da pessoa idosa, promove bem-estar pessoal, contribui para sua renda e possibilita a noção de pertencimento à sociedade, que está muito atrelada ao ato de trabalhar.

Estrategias de promoción de la empleabilidad de trabajadores/as mayores desde el enfoque del envejecimiento saludable y productivo

Autores: Mariana Bargsted Aravena, Universidad Adolfo Ibáñez; Jesus Yeves, Universidad Adolfo Ibáñez; Lorna Cortés Urrutia, Universidad Adolfo Ibáñez

Resumo: El creciente aumento de grupos poblacionales de mayor edad está provocando una discusión a nivel social en relación con roles y desafíos que estos grupos etarios tienen que enfrentar en términos de salud, trabajo, participación social, etc. Frente a este desafío, se hace pertinente también, adoptar perspectivas diferentes, como lo es la comprensión del envejecimiento como un proceso saludable y activo, no de deterioro progresivo (Bowdiny, 2013), la noción de transición de la trayectoria laboral desde un rol activo a un rol pasivo de manera gradual y progresiva (Baruch y Bozionelos, 2011), que implica comprender que el retiro puede ir asumiendo distintas formas hasta el retiro total, formas asociadas a lo que se ha llamado bridge employment (Alcover, Topa, Parry, Fraccaroli y DePolo, 2014). Se ha visto que la intención de retiro puede verse afectada por la percepción que los trabajadores tienen de su capacidad de trabajo (Büsch, Dittirch y Lieberun, 2010), de los meta-estereotipos, es decir de lo que creen que los otros creen de ellos (Finkelstein, King y Voyles, 2015), de la identidad laboral que desarrollan (Weiss y Lang, 2012), las actitudes hacia el retiro y sus competencias de empleabilidad (Kuijpers y Scheerens, 2006). Por ello, el objetivo de esta investigación es diseñar y validar un modelo de promoción de la prolongación de trayectorias laborales y la empleabilidad de trabajadores/as chilenos/as mayores de 50 años centrado en el cambio de actitudes, el fortalecimiento de la identidad de carrera y las competencias de empleabilidad, todo lo cual incidirá en el aumento de la capacidad de trabajo percibido y, por consecuencia, en la intención de retiro/prolongación de la trayectoria laboral.

Con un diseño cuasi-experimental con medidas pre-post, la investigación se centra en el diseño de un programa de intervención específico y su aplicación inicial en 2 grupos de trabajadores mayores, con el fin de obtener información preliminar. Participaron 28 personas, de ambos sexos, mayores de 50 años en búsqueda de trabajo. Se realizó una medición pre-post de las variables mencionadas y se pudo observar un mejoramiento en las actitudes hacia la prolongación de las trayectorias laborales, y en el desarrollo de competencias de carrera. Además, en el primer seguimiento, 30% de los participantes había encontrado trabajo. Con estos resultados se advierte la efectividad del modelo y la necesidad de seguir aplicándolo en diversos contextos socioeconómicos.

Gerenciamento de impressões no contexto organizacional: Revisão integrativa da produção brasileira

Autores: Lizandra Albuquerque da Silva Bezerra, Universidade Federal Do Ceará- UFC; Renata Guimarães de Carvalho, Universidade Federal do Ceará- UFC; Solange Maria Melo Soares, Faculdade Luciano Feijão- FLF; Adriana Goes Urano Nogueira, Faculdade Luciano Feijão - FLF

Resumo: Gerenciamento de Impressões (GI), segundo Rosenfeld (1997), é o processo pelo qual as pessoas gerenciam seus comportamentos a fim de controlar as impressões que as outras pessoas têm delas. As estratégias de GI (autopromoção, exemplificação, suplicação, insinuação e intimação) têm surgido com bastante frequência no âmbito das organizações. Assim, este estudo de revisão integrativa teve como objetivo analisar a produção científica brasileira sobre gerenciamento de impressões no contexto organizacional. Como método de pesquisa, realizou-se uma busca nas bases de dados

SciELO e periódicos CAPES acerca de artigos publicados nos últimos quinze anos, compreendendo então o período entre 2002 e setembro de 2017. Para realização desta busca, foram utilizados os descritores gerenciamento and de impressões e gerenciamento de impressões and contexto organizacional, a partir dos quais foram localizados um total de 11 produções. Após a verificação dos critérios de inclusão e exclusão previamente estabelecidos, foram selecionados e analisados 5 artigos. Os artigos foram analisados segundo os princípios da análise de conteúdo proposta por Olabuénaga (2009), obtendo como referência algumas questões norteadoras, tais como: (a) quais são as características metodológicas dos estudos analisados (natureza, objetivos e técnicas)? (b) quais são os principais resultados evidenciados nos estudos selecionados a partir das estratégias de busca? Os resultados mostraram a predominância da abordagem qualitativa e apenas uma pesquisa quantitativa. As técnicas usadas para coleta de dados variaram entre: entrevista semi-estruturada e estruturada, áudio e vídeos gravações, análise documental e questionários. Os estudos empíricos foram realizados em sua maioria no contexto de seleção de pessoas e apontaram como as estratégias de gerenciamento de impressões usadas por candidatos influenciam no poder de decisão de contratação por parte dos selecionadores. Os estudos apontaram que as estratégias de autopromoção e exemplificação são as mais utilizadas e as mais eficazes em influenciar os avaliadores. Por fim, tendo em vista a pouca produção na área e a importância do tema discutido ressalta-se a necessidade de produções que tratem mais sobre tal temática, a fim de possibilitar uma melhor compreensão da relação desse processo com o campo das organizações.

Qualidade de vida no trabalho: Um estudo com servidores públicos federais

Autora: Elaine da Silva Camilo Loiola, IFRO

Resumo: No âmbito do serviço público federal, a promoção à saúde e a qualidade de vida do servidor constituem-se diretrizes da Secretaria de Gestão Pública (SEGEP), do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), cabendo aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), viabilizarem os meios e os recursos necessários para garantir a implantação de tais ações, consoante o disposto no Art. 18, da Portaria Normativa nº 03, de 25 de Março de 2013. Para que as ações de atenção à saúde e qualidade de vida do servidor sejam planejadas, é indispensável a obtenção de conhecimento da realidade institucional e, principalmente, da demanda exigida pelos trabalhadores. O presente estudo avaliou a qualidade de vida no trabalho dos servidores de uma instituição pública federal, a fim de fundamentar o programa de atenção à saúde e qualidade de vida desta instituição. O conceito de QVT é subjetivo e tem relação com a percepção dos indivíduos sobre suas vidas, referindo-se à satisfação com suas próprias expectativas e projetos. É uma dimensão discutida de forma multidisciplinar. O estudo foi de corte transversal e do tipo survey. Participaram da pesquisa 276 profissionais, técnicos administrativos em educação (54,3%) e docentes (42,9%) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do estado do Acre - IFAC. A maior parte dos participantes foi do sexo feminino (53,5%), com idade que variou entre 19 a 58 anos, casados (48%), com escolaridade especialização completa (38,2%) e 95% disse não possuir outro vínculo empregatício. Para a mensuração da variável foi utilizada a Escala de Qualidade de Vida no Trabalho - Escala-QVT (Rueda, 2013), e para coleta dos dados sociodemográficos foi aplicado um questionário contendo informações sobre gênero, idade, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho na instituição, cargo que ocupa, carga horária semanal trabalhada e se tem outro vínculo empregatício. Os dados coletados foram analisados a partir do programa SPSS versão 21.0 e submetidos a análises exploratórias e descritivas. Os resultados indicaram que os participantes da pesquisa apresentam níveis baixos de qualidade de vida no trabalho quando se trata das dimensões integração, respeito e autonomia; remuneração e lazer e convívio social. Portanto, os trabalhadores participantes apresentam baixa qualidade de vida no trabalho no que diz respeito à três dimensões, de quatro propostas na escala, evidenciando que a maior parte dos técnicos e docentes da referida instituição têm baixo nível de qualidade de vida no trabalho.



Sessão 51 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 201

Antecedentes do presenteísmo no serviço público: A importância da satisfação com o trabalho para saúde do trabalhador

Autores: Rose Helen Shimabuku Rodrigues, Instituto Federal de Educação de Goiás - IFG; Helenides Mendonça, PUC- Goiás; Maria Tereza Tomé de Godoy, UGG; Ariana Fidelis, PUC-Goiás

Resumo: A saúde do servidor público deve ser entendida levando-se em consideração traços próprios da administração pública, em especial, nas Instituições públicas de ensino. As constantes mudanças da sociedade exigiram que o trabalho no serviço público convergisse para o desenvolvimento de competências de interação, flexibilidade e responsabilidade pessoal, em detrimento da racionalidade técnica, burocrática e normativa (SILVA, LICÓRIO & SIENA, 2014). As novas características dessas organizações de trabalho provocam exigências cada vez maiores dos trabalhadores em termos de adaptação que, não raro, favorecem o comparecimento do servidor ao trabalho mesmo que ele esteja se sentindo doente física ou emocionalmente. A esse comportamento dá-se o nome de presenteísmo (ARONSSON, GUSTAFSSON & DALLER, 2000, BOKERMAN & LAUKKANEN, 2010). O objetivo desse estudo foi analisar as relações entre presenteísmo e saúde do servidor público. Desenvolveu-se um estudo correlacional de corte transversal junto a 204 servidores técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Educação Superior do estado de Goiás. Os participantes responderam a escala de presenteísmo SPS6, traduzida e validada para o Brasil por Paschoalin (2013), e a um questionário sociodemográfico e de satisfação com o trabalho. Foi realizada análise fatorial confirmatória das medidas, assim como análises descritivas e de correlação, através dos softwares estatísticos SPSS 21.0 e AMOS 21.0. Os resultados indicam que os índices de adoecimento estão positivamente associados à idade, ao sexo e ao nível de satisfação com o trabalho. Houve indicação ainda de que a relação entre a satisfação com o trabalho e o presenteísmo explica 22% do índice de adoecimento dos servidores técnico-administrativos da instituição de ensino. Compreender os fatores que levam ao presenteísmo pode contribuir para a formulação de programas de desenvolvimento profissional e a adoção de práticas de gestão que empoderem os trabalhadores no que se refere à sua saúde. Outrossim, que eles possam embasar ações individuais e organizacionais promotoras de saúde e de qualidade de vida no emprego, a fim de que o trabalho possa ser percebido como fonte de prazer e bem-estar.

Mindfulness e bem-estar: O poder mediacional da auto-eficácia

Autores: Ariana Fidelis, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Helenides Mendonça, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Rose Helen Shimabuku, Instituto Federal de Goiás

Resumo: Estudos tem sugerido que mindfulness está associado à redução do estresse e aumento da saúde e do bem-estar. Entretanto, poucas são as pesquisas que analisamos impactos da atenção plena sobre os empregados. Mindfulness tem sido definido como um estado psicológico em que os empregados focam no momento presente. Este estudo busca ampliar o entendimento do mindfulness no contexto de trabalho, especificamente a sua influência sobre o bem-estar. Essa influência pode ser direta ou indireta, quando é mediada pela autoeficácia criativa. Assim é que se tem o objetivo de analisar que as relações entre mindfulness e bem-estar no trabalho podem ser melhor explicadas através da autoeficácia criativa. Diante das mudanças diárias no mundo do trabalho observa-se a necessidade de desenvolver técnicas no ambiente de trabalho que possam possibilitar o aumento do bem-estar e, conseqüentemente, melhorar a saúde dos trabalhadores. Estudos demonstram que muitas vezes as emoções sentidas no trabalho podem afetar significativamente o desempenho do trabalhador e o seu bem-estar, neste caso, a ampliação da atenção plena, e/ou capacidade de manter o foco para a conclusão das tarefas laborais pode ser um importante aliado para o controle das emoções e busca da eficácia organizacional. Um estudo transversal foi realizado para testar as relações entre essas variáveis. A amostra foi composta por 172 trabalhadores de diversas áreas, sendo

130 mulheres e 42 homens com idade média de 35 anos (DP=10,5), sendo que 58,7% possuem pós-graduação.

As análises preliminares dos dados indicam ser a autoeficácia um importante mediador na relação entre mindfulness e bem-estar, de modo que a relação entre atenção plena a vivência de afetos positivos vivenciados no trabalho é melhor explicada quando o trabalhador acredita na sua capacidade criativa e no seu desempenho. Tomados em conjunto, os resultados deste estudo trazem contribuições importantes ao preencher uma lacuna na literatura sobre bem-estar e justificam o desenvolvimento de treinamentos com o objetivo de desenvolver nos trabalhadores a capacidade de foco no momento presente. Assim, esta pesquisa lança luzes para maior entendimento dessa temática que está emergindo no campo do trabalho ao estabelecer que a crença na sua própria capacidade pode promover ou inibir o bem-estar no trabalho, que por sua vez tem sido estudado como um importante preditor de desempenho. Neste sentido, o estudo traz contribuições teóricas e práticas importantes no campo da Psicologia Organizacional Positiva.

Saúde e qualidade de vida no contexto militar: Uma correlação entre a escala de Atenção e Consciência Plenas (MAAS) e a escala IGFP-5 aplicadas aos cadetes da AMAN

Autores: Maria Auxiliadora Salcedo Giolo, Centro de Psicologia Aplicada do Exército - CPAEx; Daniela Vergueiro Rodrigues, Centro de Psicologia Aplicada do Exército - CPAEx; George Hamilton de Souza Pinto, Academia Militar das Agulhas Negras - AMAN; Marcos Aguiar de Souza, Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ

Resumo: O curso de formação de oficiais do Exército na Academia Militar das Agulhas Negras tem como objetivo desenvolver valores e atitudes voltados para a preservação da integridade do Brasil, na Paz ou na Guerra, seguindo sistematicamente normas disciplinares e princípios hierárquicos. Os cadetes, em geral, são formados em regime de internato durante 5 anos. Assim, torna-se imprescindível desenvolver estratégias visando a Saúde e Qualidade de Vida no trabalho, fatores que servirão de proteção para os constantes desafios da formação. Entretanto, a escassez de estudos com militares brasileiros têm dificultado a compreensão de que variáveis seriam relevantes para a saúde e qualidade de vida do cadete da AMAN. É nesse sentido que o presente estudo teve como objetivo investigar como a consciência plena (mindfulness) definida como a capacidade de manutenção da atenção e da consciência de forma intencional, no momento presente e sem fazer julgamentos (Kabat-Zinn, 1984) está relacionada à personalidade do cadete. A personalidade foi definida com base na teoria dos traços sendo concebida como uma variação individual, expressada por padrões de desenvolvimento, traços disposicionais, características de adaptação e de autodefinição de vida, sendo complexa e diferencialmente situadas na cultura e no contexto social (McAdams e Pals, 2006) e neste estudo foi considerada como fundamento no modelo dos cinco grandes fatores (Big Five). Participaram do estudo, de forma voluntária, 373 cadetes do terceiro ano do curso de formação da AMAN, preenchendo a escala de atenção e consciência plenas (MAAS) e o Inventário dos Cinco Grande Fatores (IGFP-5). Os instrumentos foram aplicados de forma coletiva em sala de aula. Foi então realizado um estudo correlacional entre as variáveis do estudo. O coeficiente de correlação linear de Pearson revelou uma correlação positiva significativa entre a consciência plena e o fator Conscienciosidade ($r=0,230$; $p<0,01$). Também foram observadas correlações negativas significativas entre com os fatores Neuroticismo ($r=-0,275$; $p<0,01$) e Extroversão ($r=-0,194$; $p<0,01$). Em relação à Conscienciosidade e ao Neuroticismo, os resultados indicam que a consciência plena está de fato associada a melhores índices de saúde e qualidade de vida. Entretanto, a associação negativa entre consciência plena e extroversão confirmam, inicialmente dados da literatura sobre a relação ente personalidade e mindfulness (Gonçalves e Gouvea, 2016). Os resultados são discutidos em função das implicações que um possível treinamento em consciência plena poderia ter para o cadete no contexto da AMAN. Estudos adicionais estão sendo realizados visando a melhor compreensão dessas variáveis no contexto de formação do cadete.



Impacto do contexto de trabalho e da resiliência sobre o bem-estar no trabalho de profissionais dos Centros de Atenção Psicossocial

Autores: Haiana Maria de Carvalho Alves, Universidade Federal do Vale do São Francisco; Maria do Carmo Fernandes Martins, Universidade Metodista de São Paulo

Resumo: Este estudo teve como intuito investigar o impacto do contexto de trabalho e da resiliência sobre o bem-estar no trabalho em profissionais dos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS). Os CAPS são serviços públicos substitutivos ao modelo asilar para tratamento de pessoas em sofrimento psíquico, preconizado e fundamentado na Política Nacional de Saúde Mental (PNSM). Para medir o contexto de trabalho utilizou-se a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) que investiga as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações sócio profissionais. Já o instrumento utilizado para medir a capacidade dos trabalhadores em manter o nível de desempenho no trabalho mesmo em situações complexas e desgastantes foi a Escala de Avaliação de Resiliência no Trabalho (EART). Por último, investigou-se o nível de bem-estar do público pesquisado através do Inventário de Bem-estar no Trabalho (IBET-13). O bem-estar no trabalho tem sido considerado como um construto psicológico resultado de vínculos positivos com o trabalho e com a organização. Participaram 81 profissionais dos CAPS das cidades de Petrolina - PE e São Bernardo do Campo - SP, com idade média de 37 anos (DP= 10,45), em sua maioria do sexo feminino (65,4%), com níveis de escolaridade acima do ensino superior e pós-graduação completa (ambos com 29%), que se declararam casados ou em união estável (39%). Neste estudo, considerou-se bem-estar no trabalho como variável critério e resiliência no trabalho e contexto de trabalho como preditores. Foram realizadas análises estatísticas exploratórias e descritivas, análises de regressão e análises de variância (ANOVA) para descrever participantes, variáveis e testar o modelo. Os resultados apoiaram parcialmente o modelo de predição, pois apenas o fator relações sócio profissionais se confirmou como preditor significativo de Bem-estar no Trabalho, e não houve predição significativa com as demais variáveis (Condições de Trabalho, Organização do Trabalho e Resiliência no Trabalho). Estes dados podem revelar que boas relações sócio profissionais tendem a aumentar o nível de satisfação e comprometimento organizacional afetivo com a instituição, bem como o aumento do nível de envolvimento desses profissionais com seu trabalho.



Relatos de experiência

Sessão 13 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 207

Intervenção através de Roda de Conversa em Instituição Hospitalar

Autores: Ana Paula Torres do Nascimento, Hospital Universitário Walter Cantídio da Universidade Federal do Ceará; Yadja do Nascimento Gonçalves Pinheiro, Hospital Universitário Walter Cantídio da Universidade Federal do Ceará

Resumo: O presente trabalho apresenta o relato de experiência de uma intervenção ocorrida em uma Unidade dentro de uma instituição pública de saúde. O estudo é descritivo, do tipo relato de experiência, realizado em Fortaleza, na região nordeste do Brasil, nos meses de agosto/setembro de 2017. O público envolvido foram os profissionais lotados na própria Unidade, com duas moderadoras: uma psicóloga organizacional, vinculada à Unidade de Desenvolvimento de Pessoas e uma psicóloga hospitalar lotada na Unidade. Os encontros foram realizados semanalmente, com duração média de uma hora sendo em dois horários distintos para abranger as equipes diurnas e noturnas, a quantidade de participantes foram cerca de 8 (oito) a 12 (doze) pessoas por encontro. Essa Intervenção atendeu a uma demanda da chefia que identificou que a equipe passou por um processo de instabilidade emocional com alguns pacientes na internação. A ação de intervenção teve como foco possibilitar uma comunicação dinâmica e produtiva entre pessoas, que tiveram a oportunidade de discorrer sobre questões latentes que estavam precisando de resolução, vivenciadas a partir da rotina do trabalho. Utilizamos o método da Roda de Conversa por ser um modelo de discussão que possibilita aprofundar o diálogo com a equipe através da conversa sobre vários sentimentos e comportamentos que emergiram na equipe. Para contribuir com o método foram utilizados recursos lúdicos: cartas com imagens e frases, colagem, filme, quebra-cabeça, a fim de estimular a fala espontânea e as demandas que seriam trabalhadas no grupo. Na demonstração de resultados observamos o quanto a equipe precisava discorrer, através da fala, compartilhando dúvidas e preocupações através da exposição de vivências. "O cuidar do outro requer também um cuidar de si"; essa foi uma das falas das participantes. Os resultados apontam para a importância de gerar um espaço para o diálogo e reflexão sobre o papel da equipe de trabalho no contexto real, possibilitando que cada profissional se sinta amparado e acolhido, promovendo a unicidade enquanto grupo. Esta intervenção evidenciou o quanto se faz necessário que os profissionais assistenciais, possam ter um espaço para discussão de suas demandas e reflexão sobre sua prática profissional dentro do ambiente laboral, possibilitando o empoderamento e a criação de estratégias individuais e coletivas. Sugere-se que a instituição continue a favorecer novos momentos vivenciais para que as equipes de trabalho se fortaleçam, promovendo a aprendizagem e repercutindo na qualidade do atendimento prestado aos usuários, bem como na satisfação do profissional com o trabalho exercido.

Intervenção psicossocial através de grupos em um hospital universitário

Autora: Caroline da Silva Stefan Godoy, Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares- EBSERH

Resumo:

Objetivo: Promover o fortalecimento das relações interpessoais por meio da técnica do grupo operativo. **Metodologia:** Utilizou-se como base teórica a técnica do grupo operativo de Pichon-Rivière, que tem como foco compreender as causas do sofrimento psíquico através do processo de aprendizagem. Segundo Bastos (2010), aprender em grupo significa uma leitura crítica da realidade, uma atitude investigadora, uma abertura para as dúvidas e para as novas inquietações. **Método:** Os atores envolvidos no projeto foram as equipes de enfermagem e de fisioterapia, do período noturno, da UTI Neonatal do Hospital Universitário Júlio Muller. O grupo foi realizado com duas equipes diferentes, em média de



14 participantes. Foram realizados 10 encontros, ocorrendo uma vez por semana. No primeiro encontro, de cada grupo, foi realizada uma dinâmica de apresentação, que tinha como pergunta disparadora: "O que me motiva no trabalho é... e na vida pessoal é... e o que me desmotiva no trabalho é... e na vida pessoal é...", que incentivou as pessoas a falarem de si. Nos encontros seguintes, os temas eram demandados pelo grupo. Resultado: Foi possível perceber que o grupo oportunizou um espaço de escuta para os profissionais, a troca de experiência e o autoconhecimento do grupo. Bem como a integração do grupo e a melhora no ambiente de trabalho. Na estrutura de avaliação do processo grupal de Pichon-Rivière, observou-se que houve no início a resistência de muitos dos participantes, predominando neste momento a relação de afiliação, um nível básico de envolvimento. A cooperação foi demonstrada à medida que os membros do grupo complementavam o discurso do outro, a partir de situações do seu cotidiano. No que tange à aprendizagem foi observado que novos conhecimentos foram adquiridos, com a troca de experiência e informação entre os membros, sobre os temas abordados. Discussão: Nos primeiros encontros as relações estavam se formando e, nem todos participavam de forma integral, mostrando neste momento na fase da pré-tarefa. Após alguns encontros, os integrantes foram adquirindo confiança uns nos outros. Nesta etapa, o grupo estava mais integrado na tarefa. Apesar de todo o trabalho observou-se que uma ação isolada, como a realização de grupos, pode não dar conta de todos os problemas apontados em uma Unidade hospitalar. Pois, como se trata de um ambiente de trabalho complexo, desgastante e que envolve diversos fatores, a prática do grupo passa a ser um suporte para as equipes aprenderem a lidar com a dinâmica de um hospital de ensino.

Melhoria no acolhimento ao usuário do serviço de saúde

Autores: Ana Paula Torres do Nascimento, Hospital Universitário Walter Cantídio da Universidade Federal do Ceará; Sílvia Fernandes do Vale, Universidade de Fortaleza -UNIFOR

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo relatar a experiência de uma intervenção de capacitação, ocorrida em uma instituição pública de saúde. Trata-se de um estudo descritivo, do tipo relato de experiência, realizado em Fortaleza, no nordeste do Brasil, em julho de 2017. O público participante foram os profissionais terceirizados que trabalham diretamente na assistência ao paciente, no transporte do usuário em macas e cadeiras de rodas, conceituados como maqueiros, que trabalham localizados na ala das clínicas hospitalares. Os encontros foram realizados em uma semana, com duração média de quatro horas de intervenção. Cada encontro teve a participação de cerca de quinze profissionais. Essa intervenção atendeu a uma demanda da Instituição, que através do Plano Diretor Estratégico Institucional, identificou que deveria ser tomadas ações para melhoria no acolhimento do usuário dos serviços de saúde, modernizando o atendimento ao cidadão e promovendo as boas práticas à saúde. A intervenção ocorreu através da mobilização de várias categorias profissionais: psicóloga organizacional, assistente social, fisioterapeuta, enfermeira e técnico de segurança do trabalho. Os encontros foram organizados em três módulos: 1º-Humanização, política institucional / etiqueta no trabalho; 2º- transporte seguro /segurança do paciente /3º-segurança do trabalho /ergonomia. Utilizamos o seguinte método de aprendizagem: Apresentação expositiva; Vídeos e demonstração prática. Para contribuir com o método, utilizamos o modelo vivencial contextualizando com a práxis dos participantes, através da discussão de exemplos reais, estimulando a fala espontânea e as demandas trazidas pelo grupo. Os resultados evidenciaram que a equipe era heterogênea quanto ao tempo na instituição e esse fato favoreceu a troca de experiências da equipe, no entanto, observamos que mesmo os antigos empregados ainda tinham dificuldades de seguir a linha de preceitos de humanização no que diz respeito ao seguimento de procedimentos quanto ao uso de equipamentos e condutas na condução dos usuários. Podemos considerar como principal benefício da ação a promoção do atendimento ao usuário dos serviços de saúde de forma cordial e respeitosa, em conformidade com a visão, missão e valores da instituição, focando sempre nos modelos de referência no atendimento humanizado, atendendo a política pública de saúde do SUS. Essa intervenção permitiu refletir e aperfeiçoar o comportamento humano de profissionais que lidam diariamente com a assistência ao usuário dos serviços de saúde, que necessitam de uma reciclagem constante de suas

competências, para que suas condutas se fortaleçam em prol da qualidade eficaz no atendimento público na saúde, como principal benefício para a instituição.

Programa de desenvolvimento gerencial para organizações públicas e tecnologias de educação: O desenvolvimento de competências gerenciais e trilhas de aprendizagem online

Autores: Petter Ricardo de Oliveira, Agência Nacional de Vigilância Sanitária; Aline Fernandes das Chagas, Agência Nacional de Vigilância Sanitária; Paula Simões Silva, Agência Nacional de Vigilância Sanitária; Mariana Drumond Marques, Agência Nacional de Vigilância Sanitária

Resumo: O desenvolvimento de lideranças no serviço público federal tem sido uma das principais preocupações das áreas de gestão de pessoas. Líderes com competências técnicas e comportamentais bem desenvolvidas tendem a gerar melhores resultados estratégicos e melhor clima organizacional, além de maiores índices de qualidade de vida no trabalho. O objetivo do presente relato de experiência é apresentar o desenvolvimento e primeiros resultados empíricos de um Programa de Desenvolvimento Gerencial por competências e as Trilhas de Aprendizagem digital para desenvolvimento de competências. Para a construção do programa, três fases foram delimitadas: 1- fase diagnóstica e de imersão; 2- fase de desenvolvimento de portfólio de competências e definição do nicho de ação; 3- fase de capacitação de lideranças. A experiência foi conduzida em uma agência reguladora brasileira por quatro servidores desta. Na primeira fase utilizou-se como insumo para diagnóstico de necessidades de treinamento a última Pesquisa de Clima Organizacional e a última Pesquisa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho; entrevistas semiestruturadas e grupos focais com a alta gestão (direção, gerências-gerais e assessorias-chefe); e grupo de experimentação de variáveis com método do Design Thinking; tomou-se como base também o Planejamento Estratégico (2016-2019) para definição de metas. Como resultado desta fase, identificou-se que Competências Comportamentais eram as mais carentes de desenvolvimento nas lideranças. Em sequência, na segunda fase, tendo como base o modelo de Gestão por Competências também, foram estudadas as principais competências comportamentais necessárias às lideranças e elaborado o primeiro produto do Programa: o Portfólio de Competências Gerenciais, com 26 competências principais, subdivididas em quatro eixos: Relações Humanas; Controle e Monitoramento; Inovação e Adaptação; e Resultado. Este serviu para subsidiar decisões de capacitações gerenciais. Após isso, a partir do material elaborado, capacitações estratégicas focadas no desenvolvimento de competências comportamentais e técnicas foram realizadas pelos próprios servidores da organização e por escolas de gestão contratadas. Por fim, foram desenvolvidas 30 Trilhas de Aprendizagem sobre os assuntos mais estratégicos da Agência em ambiente Wiki online gratuito para realização do autodesenvolvimento de competências por parte dos gestores. Resultados preliminares apontam que, o Portfólio de Competências, as ações de Capacitação de Competências e as Trilhas de Aprendizagem online, têm gerado uma maior autocompreensão como liderança estratégica de pessoas por parte dos gestores - na visão das lideranças e dos liderados - e as trilhas de aprendizagem se mostram como um meio eficaz e eficiente para o desenvolvimento de competências gerenciais.



Sessão 14 • Das 8h às 9h30min

Local: Sala 301

Reconhecimento de documentos psicológicos em organizações de trabalho: O debate em torno da saúde mental e sua relação com a atividade profissional

Autores: Mayte Raya Amazarray, Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul; Fabiane Konowaluk Santos Machado, Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul; Cibele Vargas Machado Moro, Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul; Karine Vanessa Perez, Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul, Maria Cristina Niederauer; Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul; Thaís Gonzatti Fernandes, Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul; Lucio Fernando Garcia, Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul

Resumo:

Introdução: O reconhecimento de atestados emitidos por psicólogos é questão recorrente junto a organizações de trabalho. A comprovação documental entre o nexos do sofrimento/adoecimento dos trabalhadores e sua atividade produtiva também é pauta frequente de estudos acerca dessa relação. O Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul (CRPRS) tem estado atento a esse debate, e entende pertinente a ampliação desta discussão para a profissão, em especial no exercício profissional junto ao trabalho e às organizações. Assim, o presente relato de experiência propõe-se a descrever as ações e discussões coordenadas pela Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CPOT) do CRPRS em torno dessa pauta, de forma interdisciplinar e transversal.

Método: A partir da problematização por parte de colegas psicólogos que atuam na área do Trabalho, a CPOT do CRPRS criou um Grupo de Trabalho (GT) para discutir a emissão e validação do Atestado Psicológico como abonador de faltas. A partir desta iniciativa, o GT deparou-se, também, com questões referentes à produção escrita dos Psicólogos. Uma das dificuldades é a documentação do nexos causal entre a saúde mental e o trabalho. Esta discussão merece debate ampliado, visto que o diagnóstico de saúde mental é amplamente registrado para fins de benefícios junto à previdência social. Entretanto, quando se trata do dano psicológico, muitas vezes judicializado, não há clareza do nexos causal dessa relação, sendo frequente a não validação dos documentos emitidos por Psicólogos no Judiciário. Existe, ainda, a prática de não reconhecer o atestado psicológico para abono/justificativa de faltas ao trabalho, em especial no setor privado. O GT vem realizando reuniões abertas à categoria profissional, nos últimos 12 meses, a fim de discutir tais questões.

Resultados, Discussão, Conclusão: Para ampliar o debate, o GT propõe a discussão na área da saúde, pois muitas pessoas com sofrimento mental relacionado ao trabalho procuram os serviços de psicologia para acompanhamento. Além disso, o GT planeja as seguintes ações: aproximação com outros conselhos profissionais; conscientização da categoria psi, incluindo as áreas de formação, quanto à produção dos documentos psicológicos; sensibilização de gestores quanto à importância dos atendimentos psicológicos; sensibilização de entidades sindicais para pautar esse tema em convenções coletivas; realização de pesquisa de jurisprudência; aproximação com procuradores do trabalho. O GT segue trabalhando esta temática de forma ampliada, dialogando sobre a questão do aceite e validade dos documentos emitidos por Psicólogos na construção e comprovação do nexos causal entre saúde mental e o trabalho.

Atuação de estagiários em Psicologia Organizacional no campo da saúde mental em servidores de uma unidade do CEREST do Norte do País

Autores: Marielly Almeida Cavalcante, Faculdade de Ciências Biomédicas de Cacoal – FACIMED-RO; Ernandes Torres de Paula, Faculdade de Ciências Biomédicas de Cacoal – FACIMED-RO; Uiara Diane Costa Lima, Faculdade de Ciências Biomédicas de Cacoal – FACIMED-RO; Cleber Lizardo de Assis, Faculdade de Ciências Biomédicas de Cacoal – FACIMED-RO

Resumo: Atualmente vem crescendo a preocupação e atenção com a saúde mental e bem estar dos trabalhadores da área da saúde, pois vem aumentando o número de afastamento permanente do trabalho por doenças mentais. A vivência psíquica no cotidiano do trabalho é mediada por diversas situações: formas de gestão, clima e cultura da organização; características do trabalho real; por saberes construídos; por relações sociais e profissionais, pela história de vida de cada um e toda sua subjetividade, e se for caracterizado por condições precárias, não assistência, falta de oportunidades de desenvolvimento profissional e de qualidade de vida no trabalho, acaba contribuindo ou sendo fator desencadeante para o adoecimento ao lidar com a realidade em que o trabalhador se depara no dia a dia. Objetiva-se identificar e analisar situações do trabalho que permeiam a vida dos servidores de uma unidade do CEREST no norte do país. Método: Amostra composta de 11 servidores do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, com idades variadas e de ambos os sexos. Resultados e Discussão: As intervenções voltaram-se para o autocuidado da saúde física/mental de quem tem a função de cuidar. Os profissionais relataram reconhecer a necessidade desse cuidado para um melhor rendimento no trabalho e na vida pessoal e social, no entanto, existe uma demanda e sobrecarga excessiva no ambiente de trabalho, associado ao número reduzido de funcionários, deixando essa prevenção e cuidados muitas vezes de lado, além dos aspectos de ergonomia e falta de recursos, que dificultam a execução plena de seus serviços. Conclusão: Foi possível sensibilizar os colaboradores para a prevenção da saúde mental, tendo participação e interação positiva, no entanto há necessidade de investimentos e ações que incluam e preconizem o cuidado para que o servidor de saúde possibilite tratar as condições internas que determina como enfrenta os infortúnios do trabalho na instituição no qual faz parte, possibilitando a promoção, prevenção e até reabilitação do seu bem estar, e com isso, proporcionar a realização de sua função com maior competência, tendo em vista que a forma como o trabalho se desenvolve depende profundamente da condição de saúde mental do trabalhador.

A Ambientação na prática: O processo de socialização dos estudantes do IP/Uerj

Autores: Heloisa Helena Ferraz Ayres, Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Laurence Oliveira, Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Angela Silva, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Resumo: O projeto "Ambientação - Estágio Básico Serviço de Psicologia Aplicada/SPA do Instituto de Psicologia/IP da Uerj" propõe criar um espaço de estudo e prática da Ambientação no IP/UERJ. A fundamentação teórica tem como base a Psicologia Social (Lane; Codo, 1984; Martin-Baró, 1989) e as concepções atuais da Psicologia do trabalho e organizacional (Davel; Vasconcelos, 1995; Zanelli; Silva, 2012; Borges; Yamamoto, 2014; Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014) com foco nos estudos sobre o processo de Socialização nas organizações e a Concepção Psicossocial Integrada (Ayres, 2016; 2014; 2012), enfatizando uma visão integrada e complexa deste campo (Morin, 2007), pressupondo o envolvimento de todos os atores sociais, em uma estrutura coletiva, participativa. Assim, a implantação da prática da Ambientação tem como objetivo fornecer informações, facilitar a integração e participação, favorecendo a escolha e definição curricular, bem como o sentimento de inclusão e envolvimento com o SPA /IP/UERJ. O projeto é desenvolvido por uma equipe constituída pela supervisora e 07 estudantes, tendo como público-alvo 48 estudantes do 4º período, momento de definição de Estágio e ênfase curriculares. O projeto percorre as etapas: 1ª. Divulgação e Levantamento dos dados, incluindo todos: - discentes, - docentes e - técnicos administrativos. 2ª. Apresentação da proposta para todos os segmentos - contrato psicológico; 3ª. Encontros e ações de Ambientação Estágio Básico do SPA/IP/Uerj planejados a partir dos dados coletados; 4ª Acompanhamento e Avaliação - pesquisa realizada juntos aos estudantes envolvidos. Os dados são computados e analisados com objetivo de consolidar a atividade de ambientação e, propiciar mudanças, caso sejam necessárias, sendo disponibilizados no site do IP. Os seguintes resultados podem ser destacados: - maior conhecimento/informações sobre o Estágio Básico do SPA/IP/Uerj, facilitando a escolha e definição dos estudantes do 4º. Período; - criação de espaços de participação dos estudantes no SPA; - favorecimento de ações de inclusão e do sentimento de pertencimento, - maior interação entre os estudantes, professores e técnicos



administrativos e facilitação da comunicação interpessoal e organizacional do SPA/IP/Uerj. O projeto pressupôs um olhar psicossocial no processo de socialização e o reconhecimento que os indivíduos atravessam situações similares na entrada em um grupo ou em uma instituição, facilitando a inclusão do estudante de Psicologia, valorizou seu envolvimento no SPA/IP/Uerj para constituição de um ambiente democrático, fomentando a participação nas discussões, reflexões críticas que pudessem contribuir com sua formação e com o IP/Uerj.

Trabalho, refúgio e inclusão social – em um olhar da Psicologia Organizacional e do Trabalho

Autores: Heloisa Helena Ferraz Ayres, Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Larissa Gonçalves Gama, Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Nohainne Costa de Oliveira, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Resumo: O projeto em "Psicologia do Trabalho e Organizacional - O Jovem e a Iniciação ao Trabalho - na perspectiva da inclusão social" do Instituto de Psicologia/UERJ em parceria com o Projeto Vidas Paralelas Migrantes: Perspectivas Brasil-França/CAPEs/COFECUB teve como objetivo contribuir com a reflexão sobre a realidade dos migrantes/refugiados do Rio de Janeiro. Isso foi possível por meio da participação nas Oficinas de Direitos Humanos e Fotografia para Adultos Refugiados, com a elaboração de relatórios de observação e a introdução do tema: trabalho, discutidos e analisados em grupo de estudo do Projeto. A fundamentação teórica que norteou discussões, reflexões e atuação da participação do Projeto baseou-se nas concepções atuais da Psicologia do Trabalho e Organizacional (Davel; Vasconcelos, 1995; Zanelli; Silva, 2012; Borges; Yamamoto, 2014; Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014) com foco na Conceção Psicossocial Integrada (Ayres, 2016; 2014; 2012), enfatizando uma visão integrada e complexa deste campo (Morin, 2007). As oficinas desenvolvidas pelo grupo de pesquisa em parceria com o Programa de Atendimento a Refugiados e Solicitantes de Refúgio - Cáritas RJ buscou conhecer os migrantes/refugiados, suas condições socio-históricas, partindo de uma metodologia vivencial-participativa, sendo o elemento precursor do processo de grupo: a fotografia. No período de agosto a setembro de 2017, foram realizadas cinco oficinas no PPGPS/UERJ, com a participação voluntária de nove migrantes/refugiados, seguindo a seguinte sequência: 1ª - Trajetória do processo de migração; 2ª - Reflexão: suas origens e o Brasil; 3ª - Identidade social; 4ª - Mapeamento da trajetória de Trabalho; 5ª - Dificuldades do Trabalho no Brasil. Os resultados alcançados puderam ser identificados a partir dos relatos desses atores sociais que apontaram a importância de um espaço para se expressarem e refletirem sobre o trabalho, novos comportamentos e ações, capacitação para seu desenvolvimento profissional e ingresso no mercado de trabalho. Estas oficinas e estudos, realizados pelo grupo de estudo do Projeto, proporcionaram aos pesquisadores e aos observadores, graduandos do IP/UERJ, uma ampliação em sua formação profissional sobre o tema migrantes/refugiados e o trabalho no Brasil. Esta experiência possibilitou a construção da parceria com a Cáritas/RJ para a implantação do Projeto junto aos jovens refugiados, no ano de 2018, tendo como objetivo propiciar o desenvolvimento pessoal e interpessoal desses jovens, através de vivências grupais que facilitem o autoconhecimento e reflexões acerca do trabalho, da profissão e do mercado de trabalho, consolidado em um plano de ação individual e grupal.

Sessão 15 • Das 8h às 9h30min**Local:** Auditório 3**Programa de Desenvolvimento de Formação de Sucessores****Autora:** Érica Pires Stolaruk, Hospital Santa Catarina; Jessica Bezerra, Hospital Santa Catarina**Resumo:**

Objetivo: Preparar futuros líderes para a Organização, desenvolvendo colaboradores da empresa em um programa interno de liderança. Método: Os líderes da empresa indicaram 1 a 2 pessoas de cada área para participar do programa denominado Inspirando Pessoas. Nesta escolha foi levado em consideração os colaboradores referências das áreas. Todos os colaboradores participantes realizaram testes psicológicos para se verificar o perfil comportamental. O programa iniciou com um retorno individual sobre o perfil de cada participante para que se começasse ali o desenvolvimento da equipe, através do autoconhecimento. Após foi realizado o levantamento dos principais gaps da equipe para estruturar os treinamentos e os focos de desenvolvimento a partir de então. Os encontros do programa Inspirando Pessoas foi organizado de forma bimensal, os primeiros temas foram relacionados com o entendimento da base da liderança, conceitos principais, cultura da empresa relacionada a liderança, práticas fundamentais, etc. Além de atividades de autoconhecimento, conhecimento mútuo e construção de metas, objetivos, e mudanças comportamentais. Os encontros ocorrem com carga horário de 4 horas, dentro da empresa, e ao término dele é encaminhado tarefas aos participantes para que possam continuar o desenvolvimento individual, para que a formação não se limite aos momentos de treinamento, mas que possa ocorrer de forma contínua e fazer parte do cotidiano destes profissionais. Desta forma, busca-se atender a este objetivo realizando tarefas desde literaturas (que gerem ações subsequentes em seus planos de ação) até ações práticas de feedbacks e atuações junto as equipes de trabalho. Esta etapa ocorreu num total de 3 anos. A partir de agora o programa continua em um formato mais amplo, onde a Psicologia irá atuar, além dos treinamentos mais aprofundados de liderança com o grupo, também na formação e acompanhamento dos supervisores como multiplicadores deste desenvolvimento no setor. Resultado: Este grupo demonstrou um crescente intenso no nível de maturidade, autocontrole emocional, melhorias nos seus processos de comunicação, e capacidade de análise sobre as situações. Os participantes passaram a atuar mais diretamente nas conduções do dia-a-dia com o colaborador a nível mais operacional dando importante suporte para os supervisores, que podem delegar aos poucos atividades menores de gestão, no sentido de resoluções da equipe, feedbacks operacionais e negociações com o grupo. Discussão: A equipe demonstrou forte melhoria nas suas conduções e a empresa pôde, nestes 3 anos promover 3 dos 15 participantes da primeira edição do programa. Devido ao sucesso do desenvolvimento de competências dos participantes da primeira edição

Aplicação de treinamentos com o enfoque nas teorias da Psicologia Positiva**Autores:** Paulo José Prestes, Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Juliany Gonçalves Guimarães Aguiar, Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Resumo: A Psicologia Positiva, segundo os estudos de Martin Seligman (2003), possui três pilares de investigação: a experiência subjetiva, as características individuais, as instituições e comunidades. A área organizacional, que está inserida em um de seus pilares, dá ênfase no desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho e na construção de um ambiente que seja propício à produtividade (Napolitano, 2016). Dentro das empresas, programas de treinamentos são elaborados para proporcionar o desenvolvimento humano, podendo acontecer em módulos para melhorar algumas questões pontuais ou realizados continuamente de forma integrada ao cotidiano da empresa (Borges-Andrade, 1996). Considerando todos esses aspectos, este trabalho visa estudar os efeitos decorrentes da aplicação de treinamentos desenvolvidos com o enfoque nas teorias da Psicologia Positiva em uma empresa de confeitaria da Região de Goiânia. Participaram do trabalho uma Gerente de Recursos Humanos, que contribuiu expondo como a empresa se desenvolveu a partir da aplicação dos treinamentos, um Gerente



Administrativo, que elucidou quais as melhorias que os treinamentos propiciaram e como foi trabalhada a cultura da empresa a partir destes treinamentos, e uma Gerente de Operações que trouxe uma visão geral sobre os aspectos comportamentais dentro da empresa. Foram utilizados como instrumentos de pesquisa um levantamento documental, realizado por meio da análise do relatório de diagnóstico da organização, um trabalho de conclusão de curso (TCC) e entrevistas com os participantes mencionados. Com o relatório do diagnóstico verificou-se quais são as principais demandas e potencialidades da empresa, e com o TCC verificou-se como os treinamentos foram desenhados cumprindo com os critérios da Psicologia Positiva. Os resultados apontaram melhorias importantes no aspecto comportamental das equipes que receberam treinamentos, demonstrando a autonomia funcional advinda do desenvolvimento das forças de caráter positivas nos trabalhadores. Verificou-se também que o desenvolvimento da Organização foi mais intenso nos primeiros meses após a aplicação dos treinamentos, mas o mesmo ritmo não se sustentou em longo prazo. Outro aspecto a ser considerado diz respeito a comunicação como fator de melhoria no clima organizacional. Com estas informações conclui-se sobre a relevância da mudança comportamental para que exista a modificação das tendências culturais de uma empresa. Foi evidenciada a necessidade do acompanhamento sistemático da área de Recursos Humanos por uma Consultoria para auxílio nessas mudanças comportamentais. Este acompanhamento pode ser realizado por meio da implantação de um novo módulo de treinamento para explorar a potencialidade não só do indivíduo, como também da instituição organizacional.

Gestão da sucessão como estratégia de sustentabilidade organizacional

Autores: Fernando Faleiros de Oliveira, Embrapa Gado de Corte; Margarida Maria de Figueiredo Pinheiro, Embrapa Gado de Corte; José Roberto de Souza Freire, Embrapa Gado de Corte; Cleber Oliveira Soares, Embrapa; Paulo Henrique Nogueira Biscola, Embrapa Gado de Corte; Janaina Paula Marques Tanure, Embrapa Gado de Corte

Resumo:

Introdução: Estudos realizados em diversos setores econômicos demonstram a preocupação das organizações na adoção de modelos de sucessão. Esses esforços vem no sentido de implementar planos consistentes que permitam à organização o desenvolvimento do processo de sucessão. Nesse sentido, um dos grandes desafios enfrentados pela Embrapa é observado em duas diretrizes descritas no respectivo Plano Diretor: (i) atualizar e consolidar processos de seleção, movimentação e sucessão de empregados e gestores da Empresa, acompanhando a evolução das práticas de gestão de competências e (ii) fortalecer ambientes colaborativos e de aprendizagem propiciando ações de capacitação que possibilitem aos gestores, empregados e colaboradores a aquisição, o uso e o compartilhamento das competências, de forma a ampliar a capacidade de inovação e o desempenho organizacionais. **Objetivo:** Elaborar uma metodologia de Gestão da Sucessão que assegure a continuidade e a prospecção de ações sistêmicas, contemplando atuação estratégica em Gestão de Pessoas, com base nos modelos integrados de gestão, gestão por competências e gestão da qualidade, visando assim a sustentabilidade institucional. **Método:** Utiliza fundamentos da prática baseada em evidências, da revisão assistemática de literatura e da análise documental de normativas da organização pesquisada, aliadas aos modelos supracitados para elaboração da respectiva metodologia. **Resultados:** A Gestão de Sucessão como processo sistemático realiza: (i) caracterização do quadro funcional para determinar a realidade estratégica de pessoas, e previsão de movimentação/estruturação do quadro; (ii) identificação das áreas de atuação e capacitação (prioritárias e potenciais), para constituir cenários prospectivos de atuação da organização; (iii) identificação e desenvolvimento de pessoas com potencial de liderança (sustentabilidade das posições-chave da empresa); (iv) caracterização e descrição de competências técnicas e comportamentais fundamentais nos setores e na organização como um todo; (v) determinação de critérios técnicos para efetivação de movimentação entre setores e entre unidades; e, (vi) gerenciamento de informações e conhecimento para retenção e transferência de tecnologias, e apoio a revisão do Planejamento Estratégico da organização (aprendizagem organizacional). **Discussão:** O Programa de Sucessão é a ferramenta que proverá à Empresa o atendimento às necessidades de pessoal, capacitação de líderes para gestão de mudanças e também a

condução das estratégias organizacionais, para alcance dos objetivos do negócio e manutenção dos projetos e processos. Este modelo visa garantir a perenidade do negócio da organização, assegurando critérios para momentos de transição e se tornando essencial para consolidar a visão da sustentabilidade das Ações Gerenciais, de PD&I e das políticas de Gestão de Pessoas da empresa.

O uso da gamificação no fortalecimento da cultura organizacional de um hospital privado no DF

Autores: Tâmara Maria de Souza da Silva, Empresa privada; Diógena Clementino Pires, Empresa privada

Resumo: A contribuição da Gamificação para os processos de RH, vem crescendo e evoluído para além do uso de seus elementos. O uso de jogos empresariais advém de investimentos para a aprendizagem organizacional e também para a melhoria de processos e resultados. Neste sentido, a Gamificação foi utilizada para potencializar a nova cultura de uma organização do ramo Hospitalar privado em Brasília-DF, inserindo elementos lúdicos ao processo de atendimento, comunicação interna e feedbacks. Os resultados foram semanais e ao final de três meses, líderes e equipes puderam participar de um jogo cooperativo e com resultados expressivos de ajuste na comunicação e reconhecimento da cultura organizacional. As missões do jogo, entregues a cada ciclo de duas e três semanas, consistiam em reconhecer atitudes encantadoras de atendimento aos clientes internos e externos, bem como oferecer gratidão aos parceiros de trabalho. Na primeira semana todos os colaboradores ativos do total de 1.120, receberam material para construção do avatar que personificava cada um e intitulava-se como sendo "Eu encantador" e que permaneceu junto ao crachá institucional de cada colaborador. Os gestores foram orientados a respeito de cada etapa do jogo e denominados Mentores em suas equipes. Com material específico, os mentores tinham além das outras missões, metas de feedback e o reconhecimento à equipe por meio da entrega de carta de aplausos a cada ação positiva, e que estivesse conforme a nova estratégia organizacional. As metas semanais eram registradas em urnas as quais eram depositadas as cartas de "aplausos" e em um painel central apresentado o resultado de alcance das metas. Outro objetivo do jogo foi o de instituir a Meditação como ação de concentração e foco na Missão maior da organização, em que cartas de convite para meditar eram compartilhadas e somavam pontos para a meta semanal. Para reforço da ação de meditação, um link de acesso foi disponibilizado na intranet, e com um contador de acesso a meta semanal era contabilizada. Com a Gamificação foi possível disseminar a cultura da cooperação entre todas as áreas de trabalho, contribuir para o desenvolvimentos de líderes quanto ao feedback, e para o alcance dos indicadores de resultados institucional.

O uso de métodos e técnicas de mapeamento de competências no diagnóstico de necessidades de capacitação: Uma experiência aplicada nos campi do interior da Universidade Federal do Pará

Autores: Daniele Herondina Oliveira Pinheiro Nogueira, Universidade Federal do Pará; Thiago Dias Costa, Universidade Federal do Pará; Cleide Raiol Nascimento, Universidade Federal do Pará

Resumo: A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) foi estabelecida no Decreto nº. 5.707/2006 que instituiu a gestão por competências como modelo a ser seguido pela gestão de pessoas na Administração Pública Federal. Com a necessidade de implantação da gestão por competências, utilizaram-se algumas estratégias, que foram: estabelecimento na agenda dos dirigentes da gestão por competências; o fortalecimento da gestão de pessoas e investimento no desenvolvimento dos servidores públicos federais. A capacitação proporciona para as organizações públicas o desenvolvimento e a aquisição de competências pelos servidores, apresentando como resultados a melhoria do desempenho organizacional. Diante disso, a Universidade Federal do Pará (UFPA) teve que se adequar as novas exigências para a área de gestão de pessoas, sendo assim iniciou-se a pesquisa realizando o mapeamento de competências setoriais e individuais das



VIII CBPOT

Relatos de experiência

Coordenadorias de Planejamento, Gestão e Avaliação dos campi do interior e Coordenadoria de Infraestrutura do Campus de Castanhal da instituição. Assim, a presente pesquisa desenvolveu uma proposta de diagnóstico de necessidades de capacitação com base em competências por meio da elaboração de um questionário de autoavaliação e heteroavaliação (é quando o gestor avalia o sujeito). Sendo realizada em nove campi do interior e tendo como participantes da pesquisa os servidores técnico-administrativos, terceirizados, cedidos, estagiários e chefes de unidades. Através desse instrumento avaliou-se o grau de importância e domínio das competências identificadas para as unidades (Coordenadorias de Planejamento, Gestão e Avaliação) dos campi do interior e Coordenadoria de Infraestrutura do Campus de Castanhal. Com as avaliações de importância e domínio, calculou-se o grau de necessidades de capacitação, conforme proposto por Brandão (2012). Os resultados da pesquisa oriundos da aplicação dos questionários foram descritos como médias e desvio padrão, desse modo, analisou-se haver similaridade de percepção nas autoavaliações e heteroavaliações. Apontou-se também que competências possuem prioridades de capacitação. A priorização das competências é uma das análises realizadas na etapa de diagnóstico de necessidades de capacitação, que é uma etapa fundamental, pois subsidia a tomada de decisão quanto à definição e planejamento das ações de capacitação.

Sessão 16 • Das 8h às 9h30min**Local:** Auditório 2***Orientação profissional em uma escola pública de Feira de Santana:******Relato de experiência*****Autores:** Láiza Alves Rocha, Universidade Estadual de Feira de Santana; Gabriela de Araújo Chikui, Universidade Estadual de Feira de Santana; Brenda Stephany Silva de Oliveira, Universidade Estadual de Feira de Santana; Louise Cristine Santos Sobral, Universidade Estadual de Feira de Santana

Resumo: Este trabalho consiste no relato de experiência de Estágio Básico, onde foram efetuadas oficinas em um programa de orientação profissional com estudantes do 3º ano do Ensino Médio de uma escola pública em Feira de Santana situada em um bairro universitário. Diante do final da vida escolar, de expectativas e dúvidas sobre o que fazer adiante e também com cobranças que, por vezes, ocorrem tanto por parte da família como de professores, desenvolvemos trabalhos em formato de oficinas com duração de quarenta a sessenta minutos, aplicação de instrumentos e dinâmicas, construindo um espaço de escuta acolhedora para que os jovens apresentassem seus questionamentos, curiosidades, para um mais bem elaborado levantamento acerca de suas possibilidades. Para a realização destas utilizou-se de métodos como jogo, rodas de conversa, dinâmica (técnica), vídeos e grupos em redes sociais para auxiliar no processo de informação e construção das reflexões acerca da decisão da escolha profissional levando em conta os aspectos biopsicossociais. Os resultados obtidos evidenciaram que esse programa possibilitou, após o vínculo com a equipe de estagiários, que os participantes refletissem e relatassem sobre diversos fatores que afetam o processo de escolha profissional. As oficinas possibilitaram o desenvolvimento do processo reflexivo de orientação profissional ao passo que possibilitou um maior desenvolvimento da autonomia, autoconceito e autoeficácia dos estudantes que estão nesse período pré-vestibular sofrendo várias pressões acerca da escolha profissional e também numa fase do desenvolvimento onde eles estão passando pela transição da adolescência para a vida adulta. De acordo com tais pontos, compreende-se que sendo a orientação profissional um processo de ajuda e que tem caráter mediador e cooperativo, foi uma forma de auxiliar esses estudantes tanto em relação ao esclarecimento de dúvidas e questionamentos quanto para reafirmar as escolhas feitas anteriormente, deixando-os mais seguros. Conclui-se que esse modelo permitiu maior reflexão dos estudantes a respeito das próprias habilidades e também de seus colegas, levantando maiores informações sobre diversos campos profissionais e sobre as possibilidades, necessidades e interferências que surgem durante o processo de escolha. Ficando evidente também tanto a importância quanto a necessidade da inserção da Psicologia Organizacional e do Trabalho em processos de orientação profissional.

A construção de uma área de recursos humanos em parceria com grupos de estágio: O caso de uma universidade privada**Autora:** Alessandra Ramos Demito Fleury, Centro Universitário de Goiás

Resumo: A implantação de uma área de recursos humanos em uma empresa é repleta de desafios, em especial relacionados ao investimento financeiro e de pessoal no departamento. Torna-se especialmente delicada nas instituições de ensino privadas, as quais, apesar da necessidade inerente do desenvolvimento de pessoas para o desenvolvimento organizacional, muitas vezes ainda negligenciam a importância de fato desta área para a empresa. Ao mesmo tempo, a promoção de experiências de estágio para alunos da psicologia organizacional mostra-se difícil, pois as empresas, de maneira geral, não tem interesse em possibilitar que grandes grupos de estagiários tenham acesso a rotina laboral da área de recursos humanos. Este trabalho tem o objetivo de relatar uma experiência inovadora na área de gestão de pessoas em uma instituição de ensino superior privada, a qual foi baseada na parceria entre a equipe de recursos humanos e as turmas de estágio supervisionado curricular na área organizacional no curso de Psicologia. Dentre as atividades desenvolvidas nesta parceria ressalta-se a elaboração e o desenvolvimento de dois programas de desenvolvimento humano nas organizações, o Programa de Desenvolvimento Profissional - Uni-Talento e o Programa de Desenvolvimento de Líderes -



Líderes em Ação. Esses foram desenvolvidos para oportunizar o desenvolvimento de competências essenciais aos cargos ocupados, além de esclarecer sobre postura profissional e a importância da excelência no atendimento ao cliente, tanto interno quanto externo. A parceria da área de recursos humanos com os estagiários de psicologia organizacional trouxe criatividade e inovação para esses programas, além de promover condições para que a área de recursos humanos pudesse acelerar o desenvolvimento das atividades na área, trazendo uma variedade de ações, sem comprometer a criatividade e envolvimento com as atividades propostas. A continuidade do projeto dependerá da capacidade de entrosamento entre a coordenação de recursos humanos e a supervisão do estágio, conciliando objetivos de desenvolvimento organizacionais e objetivos de aprendizagem acadêmica coerentes com a ética necessária a conduta dos psicólogos organizacionais.

Inventário Psicossocial: Uma ferramenta de formação e de transformação do coletivo de trabalhadores no serviço público

Autores: Danielle Teixeira Tavares Monteiro, PUC Minas e ALMG; Daniela Piroli Cabral, ALMG

Resumo: Buscaremos relatar uma experiência, denominada Inventário Psicossocial, que foi desenvolvida pelos setores de Psicologia e Serviço Social da Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Essa prática surgiu da demanda de um grupo de servidores, de um mesmo setor, que buscou atendimento junto a saúde, na tentativa de minimizar os conflitos que vivenciavam em relação às condições e à organização do trabalho. Inicialmente essa demanda não era explícita, se manifestando em termos de mal-estar e sofrimento. Na análise dessa demanda, a Psicologia e o Serviço Social desenvolveram um trabalho de intervenção que consistiu no acompanhamento desse grupo na busca de sentido para suas práticas cotidianas, assim como para a compreensão de suas relações interpessoais. Esse processo teve como referência as teorias clínicas do trabalho, não possuindo uma metodologia prescrita. Apesar disso, possuiu três eixos norteadores: o questionário de identificação dos riscos psicossociais no trabalho, a escuta interdisciplinar qualificada, realizada por assistente social e psicólogo, e o fortalecimento do coletivo dos trabalhadores, no qual o servidor é capaz, no coletivo, de significar e ressignificar seu trabalho, dando sentido àquilo que faz. Participaram do Inventário 25 servidores, 16 responderam o questionário e 13 compareceram às entrevistas individuais. Foram realizados dois seminários para discussão dos achados nas entrevistas e para construção coletiva dos encaminhamentos necessários. A análise dos questionários apontou que o maior risco à saúde se relacionava ao apoio social (43,75%). Problemas relativos à organização do trabalho e à forma de gerenciamento agravavam o sofrimento relacionado ao trabalho. Aspectos como gestão baseada na "fofoca", morosidade na condução das demandas e cultura da culpabilização com forte personalização dos problemas de trabalho culminavam com a quebra do vínculo de solidariedade e favorecia a utilização de estratégias individuais de defesa. No decorrer da intervenção, o fortalecimento do coletivo foi observado e os servidores se organizaram coletivamente para discutir a organização do trabalho e, a partir desse envolvimento coletivo, o ambiente laboral e a organização das atividades estão se transformando. Observamos, com isso, que o processo de saúde no trabalho passa necessariamente pelo fortalecimento dos trabalhadores, na ressignificação do sofrimento e no fortalecimento da subjetividade, nos planos individual e coletivo. É necessário a instituição de espaços de discussão (e de resistência), nos quais a fala e a escuta servem como mediadores da realidade. Os trabalhadores da saúde, nesse caso, são apenas facilitadores do processo, que exige uma escuta qualificada, que agrega as dimensões clínica e social.

Análise de perfil de servidores públicos

Autores: Kênia da Luz Souza, Universidade de Rio Verde; Alberto Barella Netto, Universidade de Rio Verde; Tatiele Souza de Oliveira, Universidade de Rio Verde

Resumo: Nas organizações públicas, os cargos são ocupados por pessoas que apresentam maior conhecimento técnico, a considerar que o processo de ingresso ocorre mediante os concursos públicos. Desse modo sabe-se que há restrições quanto a avaliação de determinados comportamentos e habilidades dos candidatos, impossibilitando o processo avaliativo de inteira adequação ao cargo. Sendo assim, o objetivo do trabalho consistiu em avaliar o perfil dos servidores recém-admitidos via concurso público, a fim de destiná-los aos setores mais coerentes com as aptidões e conhecimentos apresentados pelos mesmos; com vistas a reduzir o índice de rotatividade nos setores e proporcionar melhor desempenho dos servidores. A intervenção foi realizada em uma Instituição de Ensino Superior, com os aprovados no concurso público do ano de 2016 para o cargo de assistente administrativo. O trabalho foi conduzido por um Núcleo de Extensão em Psicologia Organizacional e do Trabalho, mediante solicitação da Pró-reitoria de Administração e Planejamento. Para obtenção das características do processo de avaliação de perfil, analisou-se a descrição de cargo da vaga, coletou-se informações acerca das habilidades necessárias e o perfil do gestor de cada departamento. Utilizou-se como ferramenta de avaliação provas de habilidade, testes psicológicos e entrevistas. Os perfis foram apresentados à alta direção e discutido a locação de servidores em cada setor. Verificou-se a taxa de transferência para outros setor após 5 meses da posse. Comprovou-se que 24% foram exonerados ou pediram exoneração e 18% haviam sido transferidos para outros setor. Destes 6,5 % apresentaram inabilidades com o trabalho e 2% problemas de relacionamento no setor, os demais foram relocados de setor por demandas da organização. Conclui-se sobre a atividade limitada da Gestão de pessoas sobre os processos burocráticos da gestão pública. Aponta-se para um debate sobre as possibilidades de atuação da gestão de pessoas no setor público e o envolvimento da alta gestão nas ações de gestão de pessoas.



VIII CBPOT



Pôsteres

Sessão 3 • Das 10h30min às 11h30min

Local: Área de exposição

Possibilidades e entraves da avaliação de desempenho: Estudo de caso em uma instituição financeira

Autores: Juliana Maria Cardoso de Oliveira, Universidade Federal de São Carlos; Lígia Rafaela Prado da Silva, Universidade Federal de São Carlos

Resumo: Este estudo consiste na análise dos desafios relativos ao uso da avaliação de desempenho, instrumento fundamental na prática da gestão de pessoas. A hipótese que defendemos é a de que a avaliação de desempenho representa um avanço nas relações de trabalho e no atendimento ao cliente. Nosso objetivo foi identificar a percepção e opinião dos colaboradores de uma instituição financeira de economia mista em relação ao processo de avaliação de desempenho a que são submetidos. Foram utilizados os métodos estudo de caso (qualitativo) e survey (quantitativo). Participaram do estudo vinte colaboradores, entre gerentes e escriturários, de uma agência bancária situada em Porto Velho - RO. As entrevistas foram realizadas por meio de um questionário semiestruturado, embasado em Santos e Feuerschütte (2009). A análise de dados foi fundamentada na experiência empírica dos pesquisadores e na análise teórica. O instrumento da instituição pesquisada designado Gestão de Desempenho Profissional por Competências e Resultados (GDP), apresenta como objetivos: mensurar o desempenho individual por meio de competências; orientar o processo de desenvolvimento profissional; facilitar o alcance dos objetivos organizacionais, e; contribuir para o planejamento de carreira. Os resultados apontaram que os colaboradores reconhecem a importância da avaliação de desempenho, reportam a ênfase no alcance de metas e objetivos da organização e poucos reflexos no desenvolvimento pessoal e das equipes. Com frequência abaixo de 30%, os entrevistados destacaram que a avaliação de desempenho não apresenta: caráter recompensador financeiro direto, caráter punitivo, não gera mudanças no local de trabalho e nas equipes. Quanto a avaliação (sentimentos) a resposta predominante foi "expectativas positivas em relação a melhorias no trabalho". Os pontos positivos elencados se referem à técnica utilizada pela Instituição, avaliação 360°, pois permite uma avaliação democrática entre pares, superiores e subordinados. Em relação aos pontos negativos destaca-se a falta de feedback, mormente quando são atribuídas notas baixas às avaliações e atribuição de notas intermediárias, provocando erros de tendência central. Outros efeitos negativos descritos foram o pouco tempo para responder à avaliação, interferência das relações interpessoais nos resultados e foco somente na avaliação do alcance das metas. Os resultados da pesquisa asseveram os estudos de Chiavenato (1998); Gil (2001); Philadelpho; Macedo, (2007) entre outros e revelam que mesmo instituições com tradição na aplicação de avaliação de desempenho e com instrumentos bem elaborados, ainda convivem com o mau uso dos resultados pela ausência de acompanhamento por um profissional capacitado que trace ações específicas para o autodesenvolvimento de cada colaborador.

O estilo de liderança transformacional, transacional e laissez-faire nos cursos de administração, contábeis e economia em uma universidade federal

Autores: Luiz Fernando Gonçalves da Silva Araújo, Universidade Federal de Goiás - UFG; Ivone Félix de Sousa, Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC/GO; Kátia Alexandrina Matos Barreto Motta, Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC/GO

Resumo: A liderança influencia as atividades de um indivíduo ou grupo para o alcance de objetivo em uma dada situação. Procura estimular a motivação e o fortalecimento de competências com foco na excelência do desempenho e coesão da equipe. O estudo da liderança contribui para o desenvolvimento do ambiente corporativo, considerando sua

abrangência e força impulsora no processo de envolvimento dos trabalhadores em suas atividades. Este estudo mensura o estilo de liderança predominante nos cursos de graduação em Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas, tendo como participantes 635 discentes entre os três cursos, matriculados no segundo semestre do ano letivo de 2017. Segue na metodologia quantitativa, sendo um estudo com análises descritivas e correlacionais no SPSS 1.8, apropriando-se dos processos estatísticos para descrever e analisar os dados. A escala aplicada foi o Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-Form 5X) Avolio & Bass (1995) que medem os estilos de liderança transformacional, transacional e laissez-faire e com grau de confiabilidade que varia de 0,74 a 0,91 em relação aos fatores de liderança. Contém 45 questões organizadas no modelo Likert. A liderança transformacional apresenta um modelo de líder que inspira e apoia. A transacional conduz e motiva seus seguidores com recompensas mediante o alcance dos resultados. E o Laissez-faire é um estilo mais passivo e ausente. Os resultados avaliam que existem diferenças estatísticas significativas entre as médias dos cursos de Administração (M=59,22), Contábeis (M=55,32) e Economia (M=50,86) na liderança transformacional. Na liderança transacional, não há diferença significativa entre os cursos de Administração (M=26,91) e Contábeis (M=26,68), mas há diferença comparando o curso de Economia, sendo (M=28,72). Ao analisar a liderança Laissez-faire, constatou-se que há diferença significativa entre os cursos, em que Administração apresenta (M=3,98), Contábeis (M=4,79), e Economia (M=6,71). Os resultados revelam a predominância da liderança transformacional no curso de Administração, direciona o egresso para um perfil voltado o alcance dos propósitos, inspira bons valores e desenvolva talentos. Enquanto que no curso de Contabilidade prevalece o transacional com um estilo focado nas regras e estratégias mais táticas e na realização das tarefas mediante recompensas. E por fim, o curso de Economia com destaca para liderança Laissez-faire que oferece autonomia de decisão, sem controle e sem a participação do líder.

Empreendedorismo no curso de medicina veterinária

Autores: Luana Barbarelli Bonilha, Universidade Federal de Uberlândia; Heila Magali da Silva Veiga, Universidade Federal de Uberlândia; Lígia Carolina Oliveira Silva, Universidade Federal de Uberlândia; Osmar Rosa de Lima Filho, Universidade Federal de Uberlândia; Gabriela Perle do Carmo, Universidade Federal de Uberlândia; Geovana Caroline da Silva, Universidade Federal de Uberlândia; Karolaine Fonseca Lopes, Universidade Federal de Uberlândia; Lihury Evangelista, Universidade Federal de Uberlândia

Resumo: Pesquisas mostram que existe uma grande porcentagem de jovens universitários que se interessam pela área de empreendedorismo. No caso dos médicos veterinários, essa expansão traz a possibilidade de abrir e gestar seu próprio negócio, isso significa que há uma possibilidade de empreendimento vinculada ao seu conhecimento técnico. Assim, o objetivo geral do trabalho foi analisar as concepções de estudantes de medicina veterinária sobre o que é empreendedorismo, se possuir seu próprio negócio se constitui uma opção futura de carreira, e se em algum momento do curso eles tiveram algum contato com a temática. Foi selecionada uma amostra de conveniência de dez estudantes de medicina veterinária de uma universidade pública do interior de Minas Gerais, em que a idade variou de 19 a 25 anos e os estudantes cursavam do 3º período até o 9º período. Para a análise de dados foi utilizada a análise de conteúdo segundo Bardin, e os achados permitiram a elaboração de quatro categorias que versavam sobre a definição de empreendedor, ensino do empreendedorismo ao longo da graduação, competências requeridas e empreendedorismo como opção de carreira. As análises mostraram que as experiências sobre o ensino do empreendedorismo ao longo da graduação não são unânimes, enquanto alguns discentes afirmam terem aprendido algo, outros relatam total desconhecimento; no que tange à definição e às competências requeridas as respostas dos discentes estão alinhadas com a literatura acadêmica. Por fim, observou-se que ser empreendedor é uma opção de carreira e essa pode ocorrer por oportunidade e por necessidade. A guisa de conclusão, verifica-se a necessidade de serem aprimorados os debates sobre o empreendedorismo no curso investigado, uma vez que a literatura apresenta poucos estudos sobre a temática abordada e o mesmo está intimamente relacionado ao desenvolvimento econômico de um país ou de uma região, o que justifica a importância de incentivar a produção de pesquisas nesta área.



Recrutamento e seleção de eletricitistas na Sirtec Sistemas Elétricos - Unidades da Bahia

Autores: Jamília Brito Gomes, Universidade Federal da Bahia (UFBA); Gilberto Vieira do Amaral Filho, Faculdade Getúlio Vargas (FGV); Darci Roberto Schneid

Resumo:

Objetivo: Este trabalho tem como objetivo descrever o processo seletivo, assim como os métodos utilizados para avaliar candidatos para atuar na função de Eletricista em rede de distribuição (alta tensão) realizado por meio do serviço de Psicologia Organizacional e do trabalho da SIRTEC Sistemas Elétricos. **Método:** Trata-se de um relato de experiência, realizado a partir de outubro de 2015 até os dias atuais na sede desta Organização e Unidades da Bahia. O recrutamento é realizado a partir dos canais de comunicações da empresa: site, redes sociais, e Sistema Nacional de Emprego (SINE Bahia). Durante a realização da seleção buscamos aferir o estado de saúde e realizar a formulação do processo diagnóstico, avaliando as seguintes variáveis: níveis de Atenção (dividida, alternada e concentrada), raciocínio lógico, personalidade, aspectos cognitivos e emocionais preservados, por meio de fatores psicossociais. Seguindo as recomendações da legislação NR-33 (Portaria MTE nº 202/2006) e NR-35 (Portaria SIT nº 313/2012), todo trabalhador designado para atuar em espaços confinados e trabalho em altura, deve ser submetido a exames específicos para a função que irá desempenhar. Por essa razão, os candidatos também são submetidos a uma avaliação psicossocial, e esta atividade é distribuída em seis etapas, que serão descritas a seguir: (1ª) etapa: explanação oral e coletiva sobre a avaliação psicossocial, de acordo a resolução da norma NR 33 e NR 35; (2ª) etapa: realização de entrevista dirigida; (3ª) etapa: administração coletiva dos instrumentos (escalas e testes psicológicos) em um grupo de até 20 pessoas; (4ª) etapa: entrevista individual com os colaboradores; (5ª) etapa: correção dos testes psicológicos; e (6ª) etapa: elaboração de relatório e atestado de avaliação psicológica para encaminhar ao Médico do trabalho, visando elaboração de Atestado de Saúde Ocupacional (ASO). **Resultados:** A partir do processo de recrutamento, seleção e avaliação psicossocial, contemplamos a análise do trabalhador em seus aspectos biopsicossociais. Por meio de critérios e instrumentos específicos para avaliação de transtornos mentais, avaliação do estado de saúde físico e mental, procuramos desenvolver um trabalho interdisciplinar com a parceria do médico do trabalho, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho e o Recursos Humanos da empresa, visto que estes são saberes complementares que subsidiam um ao outro na avaliação do trabalhador como um ser indissociável. **Discussão:** Os procedimentos citados, realizados por estes profissionais são consistentes e possuem uma relação custo-benefício altamente favorável para a empresa, na perspectiva da segurança jurídica, econômica e social.

Identificação de jovens talentos: Uma intervenção na indústria calçadista

Autores: Jordan Chandley dos Santos Leal, Faculdade Luciano Feijão; Adriana Goes Urano Nogueira, Faculdade Luciano Feijão; Solange Maria Melo Soares, Faculdade Luciano Feijão; Beatriz Teixeira Parente Lima, Faculdade Luciano Feijão

Resumo:

OBJETIVOS: O objetivo da presente intervenção foi mapear, acompanhar e promover o desenvolvimento dos jovens talentos do Programa Jovem Aprendiz em uma indústria calçadista em Sobral - CE. Tínhamos o propósito de prepará-los para futuras oportunidades de promoção e, assim, contribuir com o desenvolvimento interno da organização. **METODOLOGIA:** A identificação do potencial desses jovens se dava primeiramente através do processo seletivo. Identificamos os melhores perfis, àqueles que reuniam uma boa base curricular, o entusiasmo por aprender e evoluir e a vontade de realizar. Mapeamos quantitativamente e depois realizamos uma análise qualitativa do perfil destes jovens, acompanhando-os sistematicamente através de uma avaliação de desempenho, criada especificamente para esse público, que analisou 5 fatores: produtividade, iniciativa, cooperação, absenteísmo e autodesenvolvimento.

RESULTADOS: Para o objetivo proposto, entrevistamos e avaliamos 700 jovens de 18 a 23 anos e tivemos como resultado a identificação de 36 jovens com potencial diferenciado e perfil de destaque. Os critérios para serem considerados destaques eram possuir

escolaridade de superior incompleto ou técnico incompleto e, posteriormente, verificando se seriam potenciais talentos para a empresa. Apresentamos esses números para os gestores de RH, onde foi possível realizar reflexões sobre como a organização estava perdendo esses talentos ao não identificá-los e/ou buscar formas de retê-los. Outro resultado foi uma atualização no formato de gestão do próprio programa Jovem Aprendiz, onde o mapeamento, acompanhamento sistemático e o desenvolvimento desses talentos tornaram-se obrigatório a cada ciclo de contratação. **DISCUSSÃO:** Uma organização saudável sobrevive através de seu lucro mas este está condicionado em sua maior parte na forma como esta faz a gestão de seu pessoal. Com isso e, sobretudo, em um ambiente de mercado em que empresas se destacam pelos seus talentos, se faz cada vez mais necessário atrair, captar e identificar talentos para dar conta do momento de crise econômica atual. O Projeto Jovem Aprendiz da indústria calçadista se apresenta como um ambiente legítimo para esses objetivos de identificar, atrair e desenvolver jovens que são potenciais talentos para a empresa. A gestão de talentos torna-se essencial para a continuidade de uma organização saudável e lucrativa. No contexto competitivo em que vivemos, aproveitar um programa que tem uma obrigatoriedade legal para várias empresas e administrá-lo de forma a otimizar o seu retorno para a organização e seus participantes é ponto primordial para garantir prosperidade.

Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho, aplicada ao contexto de agentes de trânsito no interior da Bahia

Autores: Jamília Brito Gomes, Universidade Federal da Bahia (UFBA); Esmeraldino Correia, Faculdade Independente do Nordeste (Fainor)

Resumo:

Objetivo: O Objetivo deste trabalho foi instrumentalizar o Agente de Trânsito na adoção de novas posturas, diante dos novos desafios, realizando o gerenciamento do comportamento, de modo que fiscalize, cumpra e faça cumprir a legislação e as normas de trânsito no âmbito da comunidade local. **Método:** Trata-se de uma intervenção coletiva, realizada entre os meses de outubro e novembro do corrente ano, por meio da Secretaria Municipal de Mobilidade Urbana e Coordenação de Trânsito. Participaram desta intervenção dois grupos distintos de trabalhadores, sendo eles agentes de trânsito convocados recentemente por meio de concurso público e outro grupo de agentes de trânsito veteranos. A intervenção foi realizada por meio de uma Psicóloga Organizacional e do Trabalho que atua no Serviço de Psicologia da Secretaria Municipal do Desenvolvimento, Trabalho e Renda e foi desenvolvida em três blocos de encontros coletivos. **Resultados:** Durante o desenvolvimento do trabalho foi apresentado os aspectos gerais da psicologia e suas aplicações ao contexto do Agente de Trânsito. A seguir, foi realizada orientações por meio de análise e interpretação do comportamento humano e as formas mais eficientes de lidar com as pessoas. Além disso, foi promovido reflexões sobre os papéis, as atitudes e o comportamento do Agente de Trânsito na condição de liderança. E por fim, foi apresentado estratégias de enfrentamento que possibilitem sua pronta atuação nos inevitáveis acontecimentos e em situações adversas. O primeiro bloco de intervenção abordou a introdução a Psicologia Aplicada, sua relação com o contexto do Agente de Trânsito e a descrição sumária do cargo. O Segundo bloco de intervenção enfatizou as atitudes e comportamentos do Agente de trânsito na condição de liderança. E o terceiro bloco de intervenção foi direcionado a técnica de feedback, gerenciamento de conflitos e estratégias de enfrentamento na atuação do Agente de Trânsito. **Discussão:** De acordo a devolutiva dos participantes com relação a proposta de intervenção, este trabalho agregou muito conhecimento, aprimorou suas habilidades, proporcionou trocas de experiências com outros colegas de profissão, foi bastante construtivo e trouxe motivação para a atuação profissional dos mesmos. Com relação ao feedback a secretaria em que se encontram lotados, os participantes relataram que consideraram a proposta de extrema importância, sugeriram estender a todos os servidores que exercem essa função pública, pois, a equipe interna encontra-se desmotivada, desacreditada e esperam que ações como estas com o profissional de psicologia sejam realizadas periodicamente.



Aceitação de novas tecnologias e o impacto do treinamento na implantação de novo sistema eletrônico em uma instituição federal de ensino superior

Autores: Marília Mesquita Resende, Universidade de Brasília; Josivania Silva Farias, Universidade de Brasília

Resumo: As organizações despendem recursos e esforços nas ações de treinamento em sistemas e novas tecnologias, sendo fundamental mensurar o quanto o impacto do treinamento pode ser afetado por variáveis de utilidade, facilidade de uso, relevância para o trabalho e qualidade dos resultados propiciados pelos novos sistemas ou tecnologias. Logo, o objetivo desse trabalho foi verificar a influência da aceitação/uso de novo sistema eletrônico e do suporte organizacional sobre o impacto do treinamento, bem como averiguar a relação entre as variáveis investigadas com a frequência de uso do sistema pelo usuário. Para tanto, foram postuladas duas hipóteses principais para o estudo: H1 - quanto maior o suporte organizacional e aceitação do sistema, maior seria o impacto do treinamento no trabalho; e H2 - quanto maior aceitação do sistema e maior impacto do treinamento, maior será a frequência de uso do sistema. Para tanto, foi aplicado um questionário online respondido por egressos de um treinamento do novo sistema em uma IFES. Obtiveram-se 288 questionários respondidos, sendo 162 sujeitos do sexo feminino (56,3%) e maior concentração na faixa etária de 29 a 39 anos (44,1%). Foram aplicadas as seguintes escalas: escala de autoavaliação de impacto do treinamento no trabalho - medida em amplitude, escala de suporte à transferência de treinamento, e escala de aceitação de novas tecnologias, além de dados sócio demográficos e de frequência do uso do sistema. Para testar a relação entre as variáveis do modelo, foram conduzidas análises de correlação, regressão linear e ANOVA com teste post hoc. Os resultados apontam uma relação positiva e significativa entre Impacto do Treinamento no Trabalho e Suporte Psicossocial ($\beta = 0,26$, $p < 0,01$) e Utilidade do Sistema ($\beta = 0,19$, $p < 0,05$). Ademais, verificou-se que quanto maior a percepção de impacto do treinamento ($F = 21,65$, $p < 0,01$), de suporte psicossocial no trabalho ($F = 8,84$, $p < 0,01$), de utilidade do sistema ($F = 41,06$, $p < 0,01$), de facilidade de uso do sistema ($F = 25,47$, $p < 0,01$), de relevância ($F = 49,85$, $p < 0,01$) e de qualidade dos resultados do sistema ($F = 17,82$, $p < 0,01$), maior a intensidade de uso do sistema pelo usuário. Portanto, conclui-se que variáveis relacionadas ao uso do sistema podem afetar o impacto do treinamento no trabalho e que as competências adquiridas no treinamento influenciam o desempenho posterior ao aumentar a frequência de uso do sistema objeto do treinamento.

Treinamento e desenvolvimento de pessoas sob a ótica dos colaboradores: O caso de um supermercado de referência da região do Cariri

Autores: Micaele Rodrigues Feitosa Melo, Faculdade Juazeiro do Norte; Geane Medeiros de Oliveira, Universidade Estadual Vale do Acaraú; Silvia Morais de Santana Ferreira, Unileão Centro Universitário

Resumo: A atual dinâmica das relações de trabalho e as exigências do próprio mercado têm impulsionado os gestores contemporâneos a pensarem mais seriamente sobre treinamento. Percebendo a realidade do mercado atual o seguinte questionamento emergiu e norteou o percurso desta pesquisa: qual a percepção dos colaboradores acerca do treinamento como ferramenta necessário ao desenvolvimento dos recursos humanos? Considerando esta indagação os objetivos da pesquisa foram: (1) Analisar a percepção dos colaboradores quanto à importância do processo de treinamento e desenvolvimento (TeD); (2) Identificar o perfil dos colaboradores entrevistados; (3) Verificar se a empresa analisada realiza processos de treinamento e desenvolvimento; (4) Descrever a opinião dos colaboradores sobre a influência que o treinamento exerce sobre motivação e a produtividade. Para atender aos objetivos propostos realizou-se um estudo de caso em um supermercado de referência da Região do Cariri caracterizado como descritivo de abordagem qualitativa cuja realização se deu através da aplicação de questionários os quais foram direcionados aos colaboradores da empresa em questão tendo sido a amostra composta por 66 funcionários que atuam na frente de caixa já que esta é uma área cujo treinamento é essencial para a realização de um trabalho eficiente. O grupo de

participantes da pesquisa foi heterogêneo quanto à idade, sexo, escolaridade e tempo de serviço sendo que 62% pertencem ao público feminino e 57% possui ensino médio completo. A maioria é jovem (85%) com idade inferior a 35 anos sendo que quase metade (45%) está na empresa há mais de 07 anos. Todos os entrevistados afirmaram que a empresa analisada possui uma política de treinamento o que demonstra que a empresa preocupa-se com o seu capital humano e com o bom funcionamento da organização. Todos disseram que o treinamento é muito importante para o desenvolvimento das pessoas bem como para o desempenho organizacional e concordam que o treinamento aumenta a produtividade dos funcionários e lucratividade da empresa. Sobre o desempenho das atividades 8% dos entrevistados afirmaram não ter recebido treinamento e 10% disseram que não se sentem motivados. Desta forma, verifica-se que a empresa analisada precisa buscar estratégias para treinar e desenvolver todos os seus funcionários sem deixar lacunas, pois este pode ser o motivo de haver um pequeno grupo de funcionários desmotivados. Conclui-se que os colaboradores compreendem a importância do TeD e percebem os benefícios que este processo proporciona tanto aos colaboradores quanto às empresas sendo indispensável para o alcance de melhores resultados.

Escolha de testes para a seleção de pessoas: Pertinência ou conveniência?

Autores: Ligia Abreu Gomes Cruz, Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília - IESB; Stephanie Vieira da Costa, Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília - IESB

Resumo: Um dos principais fatores que elevam a competitividade de uma organização é seu capital humano. Alinhada a essa afirmação, comum no discurso da prática gerencial, está a constatação de que a qualidade da seleção de pessoas é essencial no rendimento de uma organização. Essa atividade deve ser cuidadosamente planejada, com base no conhecimento do perfil da organização contratante e do contexto e tarefa para os quais o candidato será destinado (Parpinelli & Lunardelli, 2006). Esse planejamento comumente inclui o uso de testes psicológicos para averiguar a adequação do candidato à vaga pretendida, mas nem sempre a escolha desses testes é embasada no conhecimento em questão. Segundo Souza (2013), na escolha dos instrumentos a serem aplicados, tem prevalecido, por exemplo, a opção pelos testes de mais fácil aplicação e correção. Com base na vivência cotidiana em serviços de R&S, é possível levantar a hipótese de que essas e outras conveniências podem estar suplantando a pertinência dos testes escolhidos. O objetivo desta pesquisa foi avaliar a pertinência da escolha de testes e levantar outros fatores que influenciaram essa escolha, em um estudo de caso de seleção para um cargo operacional e um cargo tático em uma empresa especializada em seleção de pessoas. Por meio de análise documental, foi realizada a comparação entre os testes utilizados, as competências requeridas pela empresa contratante e as atividades descritas no CBO sobre as duas vagas em questão, por meio do parecer de dois candidatos escolhidos aleatoriamente. Quanto ao cargo operacional, foi possível perceber que as competências requeridas pela empresa-cliente não foram contempladas pela maioria dos testes utilizados e aspectos de personalidade não foram mensurados. Por sua vez, a avaliação para o cargo tático ofereceu dados somente sobre aspectos de personalidade, deixando de lado aspectos relacionados à performance. Para a averiguação de personalidade, uma parte dos dados foram reunidos por meio de recursos sem validação científica. Pode-se inferir que a escolha dos testes tenha sido condicionada pela disponibilidade dos mesmos e não de acordo com sua real adequação, colocando em xeque a formação e atuação do psicólogo. Em especial, é preciso discute-se como o planejamento da seleção pode ser ainda mais negligenciado para cargos considerados de menor importância no senso comum. Ainda, como, para cargos de maior prestígio, a prática pode se apoiar em estratégias que se configuram como moda entre os profissionais, sem, no entanto, apresentarem critérios científicos suficientes para a atuação profissional em psicologia.



Realização profissional: Alcance de metas e satisfação no trabalho em universitários trabalhadores

Autores: Ligia Abreu Gomes Cruz, Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília - IESB; Rutyelen Guimarães Rosa Moreira, Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília - IESB; Wanda de Abreu Portela, Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília - IESB

Resumo: No dia-a-dia dos ambientes de trabalho é comum a utilização de termos que se referem a conceitos distintos na psicologia, de forma indistinta no senso comum. Em especial, é recorrente a preocupação em verificar se os funcionários estão motivados, satisfeitos, se sentindo realizados, dentre outros estados diferentes uns dos outros, sob um discurso no qual todos parecem ser a mesma coisa. A satisfação no trabalho, por exemplo, é definida como uma atitude, um julgamento avaliativo (positivo ou negativo), que o trabalhador faz sobre seu trabalho ou situação de trabalho (Martins, 2008). Inclui várias dimensões, sendo, portanto, a totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas em aspectos como salário, natureza da tarefa, pessoas, dentre outros (Siqueira, 2008). Já a realização profissional é um conceito subutilizado e definido com pouca clareza no Brasil, que, de acordo com Silva (2012) é composto pelas crenças que os indivíduos têm sobre suas carreiras e sobre as metas estabelecidas para as mesmas. Seria a percepção de ter atingido as metas de carreira mais importantes ou mesmo a avaliação de que se está no caminho para atingir essas metas. Ainda que distintos, ambos os conceitos são relacionados, e é possível levantar a hipótese de que vivências prazerosas no trabalho levam a avaliações positivas sobre as metas de carreira uma pessoa. Este estudo tem como objetivo mensurar a relação entre as variáveis satisfação no trabalho e realização profissional em uma amostra de trabalhadores universitários do distrito federal. Foram aplicados, por meio de questionários impressos, os instrumentos Escala de Satisfação no Trabalho - EST, de Siqueira (1995) e Escala de realização profissional-ERP, de Silva (2012), em 65 participantes, com idade média de 30,02 (DP= 9,75), sendo 72,3% do sexo feminino. Igualmente, foram coletados dados sobre a formação e área de atuação, tempo e regime de trabalho. A satisfação geral dos participantes com relação ao trabalho foi de 4,10 (DP= 0,84), em uma escala likert de 1 - totalmente insatisfeito a 7 - totalmente satisfeito. A média de realização profissional foi 6,80 (DP = 3,46), em uma escala de 0 a 20. A correlação entre satisfação e realização profissional foi baixa e não foi estatisticamente significativa. O resultado pode indicar que as metas de realização profissional independem do atual trabalho dos participantes, já que uma amostra de trabalhadores que também são universitários pode sinalizar reorientação de carreira.

Aprendizagem, competências e formação do administrador: Um estudo sobre a contribuição da empresa júnior Unimontes (EJU)

Autores: Amanda Liliane Barbosa, Universidade Estadual de Montes Claros; Simary Maria Soares, Universidade Estadual de Montes Claros

Resumo: As universidades com a proposta de uma formação que capacite os acadêmicos tornando-os aptos para o mercado, preconizam o tripé ensino, pesquisa e extensão. Por sua vez, as empresas juniores são reconhecidas como espaço de complementação à formação do acadêmico. Diante desse contexto, o estudo teve como objetivo analisar de que forma a participação na gestão da Empresa Junior Unimontes (EJU) contribui para a formação do acadêmico de Administração. Para atingir esse objetivo, fez-se necessário verificar como ocorreu o processo de aprendizagem dos diretores e ex-diretores, quais as mudanças ocorridas em relação ao desenvolvimento de competências e como as atividades na empresa júnior favorecem no aprimoramento de competências do profissional de Administração. O estudo compreendeu análise bibliográfica, documental e de campo. Para coleta de dados foram realizadas entrevistas estruturadas com diretores e ex diretores da EJU que atuaram nos mandatos de 2012 a 2017, totalizando 30 entrevistados. E ainda, um professor que atua como coordenador da atual gestão dessa instituição. A análise de conteúdo foi utilizada para compreensão dos resultados. Depreendeu-se do estudo, a importância da EJU para a complementação da formação. Sua contribuição ocorre diretamente na formação do membro diretor como profissional da

Administração, tanto pela contribuição na aprendizagem do conteúdo, quanto na formação de competências do formando, como a comunicação, a capacidade para o gerenciamento de problemas, a iniciativa e o trabalho em equipe. Quanto ao método de aprendizagem utilizado pelos participantes, destaca-se a troca de conhecimentos com a diretoria do mandato anterior, aliado a aprendizagem na prática. Já o método percebido pelos participantes utilizado pelo professor coordenador, ressalta-se o papel de suporte aos membros, o que caracteriza a abordagem humanista de ensino aprendizagem. Discutiui-se a possibilidade de estruturar um processo de cogestão, para melhorar as incertezas quanto à condução dos processos da EJU, especificamente no que tange à continuidade dos trabalhos quando há troca de gestão ou mesmo a transmissão de conhecimento de uma gestão para outra. Como aspecto complementar, sugere-se que em futuras pesquisas busquem elencar as características que compõe o perfil adequado dos professores que acompanham a empresa júnior, tendo em vista que é um espaço de aprendizagem diferenciado da sala de aula.

Validación del catálogo de competencias de los niveles 14 al 24 de la Administración General del Estado Español

Autores: Miguel A. Alonso García, Universidad Complutense de Madrid; Raúl G. Ramírez Vielma, Universidad de Concepción; Francisca Berrocal Berrocal, Universidad Complutense de Madrid

Resumo: La gestión por competencias aplicada en recursos humanos ha adquirido una importancia cardinal para las organizaciones contemporáneas, puesto que representan una alternativa a los modelos tradicionales de organización del trabajo, con el objetivo explícito de potenciar los comportamientos de alto desempeño y rendimiento asociados con la estrategia organizacional, en un lenguaje contingente, operativo y propio de cada realidad organizativa (Campion et al., 2011). No obstante, la ciencia aplicada de los modelos por competencias a menudo ha quedado rezagada respecto a la práctica profesional (Stevens, 2012). El presente estudio pretende aproximarse a la necesaria conjunción entre la definición práctica operativa e integradora del enfoque por competencias con la contrastación empírica de su validez de constructo, tarea que en la práctica cotidiana se asume pero que no se materializa necesariamente; en efecto, los mapas de competencias y los perfiles de exigencias de cargos son elaborados a través de la recogida de información procedentes de expertos en los mismos, pero no son contrastados empíricamente. Así, los objetivos fueron: 1) Definir el catálogo de competencias genéricas de los puestos de los niveles 14 al 24 de la Administración General del Estado Español con juicio de expertos; 2) Contrastar empíricamente la validez y pertinencia del catálogo de competencias genéricas elaboradas. También se analizarán las posibles diferencias producidas entre el catálogo teórico elaborado por expertos y el que sería resultante de su contrastación empírica de validez. La muestra estuvo conformada por 2.794 profesionales de la Administración General del Estado (AGE) de España. Para la elaboración del catálogo de competencias genéricas de los niveles 14 al 24, se siguió un método basado en el presentado en Pereda y Berrocal (2011) y Pereda, Berrocal y Alonso (2012), adaptado a las características de la organización y a los objetivos del proyecto. Como resultado de los distintos análisis se definieron 14 competencias y 130 comportamientos, modelo que luego fue puesto a prueba en cuanto a su validez factorial y de constructo por medio de análisis factorial confirmatorio (AFC). Los resultados reflejaron un buen ajuste del modelo del catálogo de competencias en los principales criterios de bondad de ajuste (CFI, RMSEA y SRMR), confirmando así el apoyo empírico para el modelo configurado. Se discuten las principales implicaciones del estudio, con énfasis en lo referido a la validación de los catálogos de competencias y la necesaria integración del modelo científico profesional en el diseño e implementación de estas intervenciones.



Los métodos de valoración de cargos puestos a prueba: Criterios de selección

Autores: Francisca Berrocal Berrocal, Universidad Complutense de Madrid; Raúl G. Ramírez Vielma, Universidad de Concepción; Miguel A. Alonso García, Universidad Complutense de Madrid

Resumo: La valoración de cargos es un proceso básico dentro de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, cuya finalidad principal es determinar el valor relativo de los cargos en función de sus contribuciones para la organización. La utilidad de sus resultados va más allá del ámbito de las retribuciones, facilitando y ayudando al desarrollo de otras actuaciones de la gestión de personas.

El objetivo general de la investigación es analizar las semejanzas y diferencias en los resultados a la hora de clasificar y ordenar los cargos cuando se aplican distintos métodos de valoración a una misma muestra de cargos.

La investigación se llevó a cabo en dos Ayuntamientos, de la Comunidad Autónoma de Madrid y de Castilla La Mancha, España. El número de cargos valorados fue de 67 en la Comunidad de Madrid y de 51 en Castilla La Mancha, incluyendo cargos de todos los niveles jerárquicos.

Para valorar los cargos se utilizaron tres sistemas, uno diseñado adhoc basado en el método de la puntuación y dos comerciales: el sistema Hay o de escalas y perfiles y el método DEPYET. Con el fin de conocer el grado de relación entre los resultados obtenidos con los tres métodos de valoración, se calcularon las correlaciones de Pearson (r) entre las puntuaciones obtenidas a través de cada uno de los tres métodos.

Los resultados muestran una alta correlación entre las puntuaciones obtenidas con cada uno de los tres métodos de valoración y un alto acuerdo interjueces a la hora de clasificar y ordenar los cargos ($W = .99$, $p < .001$ y $W = .963$, $p < .001$), lo que indica que la utilización de un método u otro no afectaría a los resultados finales.

Los resultados indican que la decisión técnica sobre qué método es más adecuado, no sería clave dentro del proceso de valoración, ya que los resultados obtenidos independientemente del sistema serían similares. Por ello, se deberá elegir el método que mejor se adapte a los objetivos, cultura y valores de la organización, y facilite comunicar y justificar las decisiones que se vayan adoptando a lo largo del proceso de valoración.

Pesquisa-intervenção em um programa de imersão em empreendedorismo

Autores: Tamara Aveline de Souza, Laís Barreiro Gebara, UFMG; Ariane A. Corradi, UFMG; Paloma do Rosário Vidal e Silva, UFMG; Isadora Gomes Pacheco, UFMG; Ludymilla Moreira Morais, UFMG; Luísa Tanure Lanza, UFMG

Resumo: O objetivo desse trabalho é apresentar os resultados de uma pesquisa-intervenção em um programa piloto de imersão em empreendedorismo conduzido por uma organização não-governamental de Belo Horizonte. A pesquisa-intervenção se instituiu para estabelecer uma estratégia de mensuração do repertório de entrada na imersão, comparando-o com os resultados de saída. Para isso, desenvolveu-se um sistema de avaliação aplicado em fases aos 5 participantes do programa. A primeira fase continha um questionário de competências de empreendedores, enviado por e-mail, com itens abertos sobre informações pessoais, uma escala de 47 itens de competências de empreendedores e 2 itens de intenção de empreender. As respostas foram analisadas e pontos de interesse complementaram o roteiro de entrevista individual (segunda fase), que continha questões sobre experiência de trabalho, contato anterior com atividades de empreendedorismo, trabalho e renda atuais e motivação para participar do programa. Essas entrevistas foram realizadas por Skype, antes da imersão. A terceira fase, presencial e coletiva, incluía um questionário com 27 itens sobre características do conhecimento e características sociais do trabalho, uma prova de imaginação criativa (PIC-A), e construção de mapas cognitivos sobre ecossistema de empreendedorismo e agente de inovação. Os dados foram analisados através da correção do PIC-A segundo o manual, de cálculos das médias das respostas aos itens fechados dos questionários, e da categorização qualitativa das respostas aos itens abertos do questionário de competências, das entrevistas e dos mapas cognitivos. Ao final da imersão, os mesmos instrumentos foram aplicados, exceto a entrevista individual. Os resultados comparativos entre pré-teste e pós-teste indicaram

baixo impacto da imersão sobre a intenção de empreender e sobre o desenvolvimento de muitas competências de empreendedorismo, cujos escores de entrada já eram elevados. Não se observaram alterações significativas nas percepções sobre as características do trabalho de empreendedor. Houve expansão do conhecimento sobre os atores que compõem um ecossistema de empreendedorismo, apesar da pouca ênfase sobre as inter-relações entre eles, e da definição de agente de inovação quanto à dimensão tecnológica, em detrimento dos aspectos relacionados a aprendizagem, colaboração e características pessoais. Em relação à criatividade, ocorreu expansão na geração de ideias arrojadas e não convencionais. Os resultados indicam a necessidade de maior alinhamento entre perfis de entrada, atividades da imersão e os objetivos do programa. Para disseminar a cultura empreendedora onde ela não se encontra, é preciso selecionar perfis de entrada iniciantes para que imersões dessa natureza atinjam seus objetivos.

Mapeamento de competências comportamentais: Experiência de estágio em um laboratório de análises clínicas

Autores: Rosana Marques da Silva, UNIVALI; Liara Dall' Agnese Sedor, UNIVALI; Tatiane Duarte de Almeida, UNIVALI

Resumo:

Introdução: O mapeamento de competências é uma das etapas para a implantação do modelo de Gestão por Competências e significa identificar, por meio de estratégias de investigação, as competências técnicas e comportamentais necessárias para que a organização concretize seu planejamento estratégico. O mapeamento é um diagnóstico de competências, que favorece o alinhamento das práticas de gestão de pessoas, aos objetivos organizacionais, atendendo às necessidades dos colaboradores. **Objetivos:** Mapear as competências técnicas e comportamentais dos cargos do setor de Laboratório; fornecer subsídios para as práticas de gestão de pessoas. **Metodologia:** Trata-se do estágio específico do curso de Psicologia da UNIVALI, realizado em um laboratório de análises clínicas, localizado em Itajaí, SC. O mapeamento foi realizado por meio do inventário comportamental desenvolvido por Leme (2005), sendo entrevistados os funcionários que ocupam cargos de coordenação ou que envolvem liderança. Os resultados foram analisados, considerando as competências organizacionais (competências mãe) e as profissionais (comportamentos observados), abordados pelos entrevistados.

Resultados: As competências mapeadas foram definidas para cada cargo do laboratório, sendo: analista administrativo de laboratório, analista clínico, assistente de suporte de informação laboratorial, assistente de qualidade, auxiliar administrativo de atendimento e auxiliar de atendimento de laboratório, auxiliar técnico de laboratório e coleta, auxiliar de triagem, monitor de atendimento do laboratório, monitor de laboratório e monitor de triagem. Considerando as competências organizacionais, os resultados indicaram que "foco no resultado", "foco no cliente" e "qualidade", foram mapeadas para quase todos os cargos do laboratório. A competência "gestão de pessoas", que se refere às competências profissionais (comportamentos observados): incentivar os liderados para atender bem ao cliente e realizar e registrar feedbacks com a equipe; foram indicados para os cargos de monitoria, que são responsáveis por orientar diversos subordinados. Como gaps, verificou-se a dificuldade em liderar dos monitores e a necessidade dos funcionários em abordar questões pessoais no contexto de trabalho, que interferem no desempenho no cargo. **Discussão:** Algumas das competências listadas correspondem a competências já utilizadas e mapeadas para a organização. As competências "comprometimento" e "qualidade" não haviam sido mapeadas anteriormente e foram citadas com frequência pelos entrevistados. Desta forma, nota-se uma desatualização em relação às competências utilizadas atualmente. Infere-se que os entrevistados citam competências que possivelmente são cobradas informalmente, mas não estão presentes formalmente na matriz de competências e/ou na descrição e análise dos cargos da instituição.



Arteterapia de abordagem sociopsicodramática: Encontrando sentidos na terceira idade

Autores: Maria Luiza Gava Schmidt, Universidade Estadual Paulista – UNESP

Resumo:

Introdução: A Universidade Aberta à Terceira Idade (UNATI) tem como função a educação continuada e ações em prol da qualidade de vida dos idosos A inserção da pessoa idosa no contexto acadêmico é uma das funções sociais da Universidade Pública. Com o intuito de possibilitar o acesso dessa população a Universidade Estadual Paulista (Unesp), oferece diferentes oportunidades de cursos em diversas Unidades Universitárias localizadas no interior do Estado de São Paulo e também na Capital. **Objetivos:** Este trabalho foi realizado visando criar espaços de subjetivação por meio de técnicas grupais embasadas nas abordagens Sociopsicodramática e na Arteterapia de modo a promover reflexões e discussões acerca da terceira idade . Buscou-se também identificar as representações dos participantes sobre o envelhecimento mediante diferentes formas de expressão. **Metodologia:** O trabalho foi realizado numa das Unidades da Unesp e contou com seis participantes do sexo feminino inscritas nas atividades da UNATI. Foi ministrado um curso de extensão de dezoito horas com as aulas mensais que tiveram duração de três horas em cada encontro. Foram desenvolvidos seis temas a saber: (1) Palavras da Experiência e Vivências da Vida: Fragmentos de si Mesmo, (2) Colagens: Configurações Simbólicas da Terceira Idade, (3) Cores da Terceira Idade (4) Escultura: A Tridimensionalidade das Representações da Terceira Idade (5) Teatro Espontâneo: Contando Histórias e Criando Histórias (6) Desenho - Configurações da Terceira Idade. As aulas foram planejadas mediante técnicas expressivas como dramatização dos conteúdos relativos à terceira idade, expressão de histórias pessoais utilizando a configuração de imagens mediante materiais diversos como lápis de cor, grafite, lápis de cera, canetas hidrocores,etc..., diferentes técnicas de escultura (corporal, gestual e plástica), técnicas expressivas por meio de experimentações sensoriais lúdicas com a cor e colagens de materiais diversos, escrita criativa sobre a terceira idade por meio de acrósticos. **Resultados:** As abordagens utilizadas neste curso auxiliaram o resgate da espontaneidade e da criatividade, além de estimular o autoconhecimento, habilidades, competências pessoais e elevar a autoestima e autorealização das participantes. **Considerações Finais:** Este trabalho mostrou-se relevante para a inclusão social de idosos. Sendo baseado em atividades estimulantes e prazerosas, contribuiu para o bem-estar das participantes além conscientizá-las sobre suas potencialidades criativas. Esta experiência revela a importância da psicologia organizacional e do trabalho criar ações voltadas para a promoção do envelhecimento ativo e melhorias na qualidade de vida da pessoa idosa.

A exaustão emocional e a realização profissional de mulheres no retorno ao trabalho após a licença-maternidade

Autores: Rodrigo Rodrigues de Souza, Universidade de Brasília-UNB; Andrezza Fernanda Oliveira da Conceição, Universidade de Brasília-UNB

Resumo: Este estudo teve o objetivo de avaliar a percepção de mulheres sobre a exaustão emocional e a realização profissional vivenciada antes e depois da licença-maternidade. Como objetivos secundários, algumas variáveis sócio-demográficas também foram analisadas com o intuito de identificar diferenças significativas na percepção das participantes. A amostra da pesquisa foi composta por 209 mães. A idade variou dos 22 aos 54 anos, com média de 34,43 anos e (DP=5,12). Com relação ao tempo de retorno as atividades profissionais após a licença-maternidade, foi adotado um critério de tempo máximo de 9 anos para composição da amostra. Foram utilizados como instrumentos de pesquisa duas sub-escalas de um instrumento de diagnóstico da Síndrome Burnout, sendo uma de exaustão emocional (alpha de cronbach 0,94) e outra de realização profissional (alpha de cronbach 0,88). Um questionário de levantamento de dados sócio-demográficos também foi aplicado a amostra. A coleta de dados ocorreu via formulário eletrônico que foi divulgado em grupos de mães em redes sociais. Os dados foram tabulados no software estatístico SPSS versão 22. Para realização das análises de percepção de exaustão e realização antes e depois da licença-maternidade, foi utilizado o teste de t para amostras dependentes. Os resultados demonstraram a existência de diferenças significativas ($p=,000$) entre as médias de exaustão emocional antes 2,63 e depois 3,49 e realização

profissional antes 3,82 e depois 3,40. As análises de variâncias das variáveis sócio-demográficas (idade, escolaridade, profissão, tempo de profissão, jornada de trabalho, tempo de retorno ao trabalho após a licença-maternidade e período de licença-maternidade), não apresentaram diferenças significativas. Análises de correlações também foram verificadas, sobretudo, as correlações significativas encontradas podem ser consideradas desprezíveis, pois não superaram o valor de ,170. Conclui-se que, na amostra estudada, a retorno as atividades profissionais, juntamente com o papel de mãe, reduz a percepção de realização profissional e aumenta a exaustão emocional.

Significados do trabalho de docentes da educação profissional tecnológica de nível superior

Autores: Camila Teixeira Heleno de Araújo, Universidade Federal de Minas Gerais; Esteban Agulló Tomás, Universidad de Oviedo; Livia de Oliveira Borges, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo: No cenário de transformações da sociedade contemporânea e da estrutura do trabalho (conteúdo, condições, relações, valores e significados) houve a reformulação da educação profissional tecnológica (EPT) de nível superior no Brasil. Este estudo teve como objetivo identificar os significados atribuídos ao trabalho pelos docentes dos cursos de Gestão de Recursos Humanos (GRH). Desenvolvemos uma pesquisa multimetodológica em oito instituições de ensino superior (IES) com cursos de GRH presenciais em funcionamento na cidade de Belo Horizonte/MG. A pesquisa foi realizada em duas etapas: aplicação de entrevistas semiestruturadas; e, aplicação de questionários estruturados. Entrevistamos 10 docentes de sete IES, sendo seis do sexo feminino, com média de idade de 39,70 anos (DP=7,89), média de tempo em cursos de GRH de 4,10 anos (DP=2,89) e 8,60 anos na docência (DP=5,38). Aplicamos questionários estruturados em 79 docentes (58,09% da população total), 77 válidos, sendo 59,74% do sexo feminino, com média de idade de 42,16 (DP=8,31), média de tempo de atuação na GRH de 4,41 anos (DP=3,40) e 8,27 anos na docência (DP=4,98). Nesta última etapa, aplicamos o Inventário de Significados do Trabalho, questões sobre a centralidade do trabalho e uma ficha sociodemográfica ocupacional. Os resultados indicaram alta centralidade do trabalho e da família, apresentando suporte familiar ao trabalho e conflitos entre estas esferas. O trabalho foi valorado como devendo proporcionar prioritariamente crescimento e independência, reconhecimento econômico e dignidade-humanização. O trabalho foi descrito como implicando humanização-sociabilidade e normas de segurança, com indícios preocupantes de esgotamento. Concluímos que as condições em que desempenham o trabalho influenciam nos significados atribuídos ao mesmo pelos docentes de GRH. E que os significados atribuídos ao trabalho vêm sendo transformados pela consolidação de tendências conjunturais - como diversificação das formas de emprego, intensificação e instabilidade no trabalho, risco de vulnerabilidade e de exclusão social e precarização do trabalho -, cujos impactos também atingem o trabalho dos docentes na EPT brasileira.

"Não gosto de costurar, mas costuro"

Autora: Larissa da Silva Vieira, Centro Universitário Alves Faria

Resumo: Em 1980, com Dejours nasce a psicodinâmica clínica do trabalho. Com a abordagem uma possibilidade de analisar o trabalhador em seu contexto no formato clínico. Por análises de núcleos de sentido, de forma qualitativa é possível obter resultados para posteriores intervenções. Trazendo uma reflexão sobre a compreensão das relações entre trabalho e psiquismo do trabalhador. Esta pesquisa objetiva-se na reflexão sobre a compreensão das relações entre trabalho, saúde psíquica e a psicodinâmica clínica da saúde mental em trabalhadores costureiros. Realizada pelo modelo de Dejours com cinco participantes, e utilizados um gravador de celular e entrevista semiestruturada, posteriormente transcrição na íntegra dos comentários, análise de dois juízes, análise dos núcleos de sentidos e análise dos resultados. Encontrados assim, resultados de aceleração do serviço, falta condições de materiais, função percebida como forma de sustento. A pesquisa semiestruturada mostra o adoecimento e o sofrimento presentes em seu âmbito de trabalho, trazendo sentimento de insatisfação pela remuneração e adoecimento físico e



mental. A produção e o ritmo de trabalho trazem aos colaboradores um adoecimento psíquico, onde há uma cobrança exaustiva na produção de peças, onde o trabalhador fica em posição que traz adoecimento, sendo necessário uso de medicamentos. Segundo (FACAS, 2011), o sofrimento não é transformado em prazer e o sujeito não encontra mais sentido, podendo levar à patologia. Por meio de divisão de temas centrais, os resultados de modo geral na temática de "sentimentos" foram relatos de insatisfação, raiva e desvalorização. Na temática de "contexto de trabalho", foram encontrados resultados de grande cobrança, aceleração da entrega do serviço, e falta de condições de materiais. No tema "estratégias de enfrentamento" a função é percebida como uma forma de sustento, independência e dignidade. E por último, em "adoecimento no trabalho" por falhas nas estratégias de enfrentamento, resulta em adoecimento físico e/ou mental como tendinite, bursite e depressão. De modo geral é perceptível que o reconhecimento dos costureiros não acontece e assim sentem-se pouco valorizados. Percebe-se sentimentos como contentamento em trabalhar com costura assim tendo a profissão como forma de sustento e ao mesmo tempo insatisfação e desvalorização do trabalho. Deste modo o trabalho com a costura tem suas complicações que é proporcionada pelo tempo e pelas diversas problemáticas sociais, entretanto exercer esta função ainda é um meio de sobrevivência.

Avaliação das habilidades sociais em integrantes de um programa de jovens aprendizes

Autores: Laurena Aparecida Ferreira, Universidade de Rio Verde (UNIRV); Germano Gabriel Lima Esteves, Universidade de Rio Verde (UNIRV)

Resumo: As Habilidades Sociais (HS) são classes de comportamentos abertos e encobertos, necessários nas interações sociais. No ambiente organizacional, cada vez mais competitivo, as habilidades nas relações interpessoais apresentam-se como uma exigência cada vez maior, para garantir um ambiente de trabalho mais produtivo. Nesse contexto, entendendo que as HS são comportamentos adquiridos naturalmente durante o desenvolvimento ou por meio de treinamento e que são necessárias para o estabelecimento de relações profissionais mais produtivas e duradouras, se faz necessário saber em que medida as HS estão presentes em jovens inseridos em programas de iniciação ao mercado de trabalho, como o programa menor aprendiz. Assim, o presente trabalho teve como objetivo avaliar a habilidade social de integrantes de um programa de jovens aprendizes de uma empresa do ramo alimentício. Para tanto, contou-se com uma amostra de 21 jovens aprendizes, sendo 61,9% (f=13) do sexo feminino e 38,1% (f=8) do sexo masculino, da cidade de Rio Verde, com nível de escolaridade de ensino médio cursando e com idade variando de 16 a 19 anos (M=17,48; DP=0,98). Os dados foram coletados por meio de aplicação de questionário, cara-a-cara, em ambiente com condições adequadas. Previamente ao encontro foi solicitado o livre consentimento dos responsáveis legais e no momento da coleta foi solicitado o consentimento dos participantes, seguindo as diretrizes éticas. Os participantes foram solicitados a responderem os seguintes instrumentos: Questionário Demográfico; e o Inventário de Habilidades Sociais (IHS). Os resultados foram submetidos a análises estatísticas por meio do software SPSS (versão 24), em específico foram realizadas análises descritivas (média, desvio-padrão e intervalo de confiança - 95%). Adotando o ponto médio da escala, os resultados indicaram que na amostra estudada os menores aprendizes apresentam um escore elevado em todos os fatores, a saber: autoafirmação na expressão de afeto positivo (M=4,34; DP= 0,51; IC95%= 4,11-4,58), autocontrole da agressividade a situações aversivas (M=4,25; DP= 0,64; IC95%= 3,96-4,54), auto-exposição a desconhecidos e a situações novas (M=3,90; DP= 0,95; IC95%= 3,46-4,33), conversação e desenvoltura social (M=3,68; DP= 0,74; IC95%= 3,34-4,01) e enfrentamento com risco (M=3,33; DP= 1,49; IC95%= 2,65-4,01). Na amostra de jovens aprendizes estudada as pontuações médias apresentam bons indicadores de ajustamento das relações interpessoais. Pode-se inferir que existe um potencial para uma relação profissional produtiva e duradoura. É importante salientar que uma contrapartida importante para os jovens aprendizes, por parte da organização, é o fomento das HS para que futuramente se tenha um trabalhador ajustado ao ambiente da organização.

Os impactos do desemprego na qualidade de vida de trabalhadores desempregados

Autores: Amanda Nascimento Silva, Universidade São Judas Tadeu; Bruna Pereira Rodrigues, Universidade São Judas Tadeu; Erica Hokama, Universidade São Judas Tadeu

Resumo: As discussões sobre o desemprego são feitas no mundo inteiro, uma vez que o emprego é considerado a principal forma disponível para suprir as necessidades de sobrevivência, satisfação humana e qualidade de vida, além de ser uma forma de socializar-se. Estar desempregado pode ocasionar a sensação de ter perdido o seu lugar na sociedade, podendo resultar em um grande sofrimento psíquico para o principal envolvido e sua família. O tema qualidade de vida é amplo e permite explorar diversas vertentes do assunto, no entanto, é possível identificar que não existe um consenso quanto a definição de qualidade de vida, diante da possibilidade de explorar este conceito, abordaremos a QV e o desemprego. O presente estudo tem por objetivo realizar uma revisão sistemática da literatura sobre os efeitos do desemprego na estrutura psicológica de indivíduos, que se encontram nestas condições e as interferências em sua qualidade de vida. As bases de pesquisas utilizadas foram Pepsic, Scielo e Lilacs. Foram incluídos artigos sobre as dificuldades e impactos do sofrimento psíquico que profissionais enfrentam com essa realidade de desemprego, entre os anos de 1999 a 2016 e os descritores utilizados foram "desemprego", "trabalho" e "qualidade de vida". Realizada a busca nas bases de dados, foram encontrados 24 estudos, nos quais 17 atenderam aos critérios de inclusão. Os resultados evidenciaram que os fatores predominantes associados ao desemprego que influenciam na qualidade de vida dos profissionais, são a falta de autoestima, autonomia, insegurança, inutilidade e improdutividade dentro da sociedade, devido as exigências do mundo capitalista no qual vivemos. Os estudos apontaram que o atual cenário organizacional e as mudanças no mundo corporativo alteram a dinâmica da população trabalhadora que precisa encontrar maneiras de se adequar a realidade das exigências do mercado de trabalho. Em decorrência a este cenário, observa-se a questão do desemprego como sendo um assunto que merece atenção, aliando-se a ele questões que tangem a qualidade de vida dos indivíduos desempregados. Conclui-se que em longo prazo a falta de trabalho pode acarretar consequências que o trabalhador não consegue mensurar, e identificou-se, através dos estudos pesquisados, que o atendimento psicológico a estes indivíduos poderia contribuir de forma positiva, sendo considerado inclusive como um item da qualidade de vida dos desempregados.

"Mas, se nem Cristo que veio nessa Terra agradou todo mundo, quem somos nós... uns simples garis" Psicodinâmica do trabalho de profissionais de limpeza urbana

Autores: Maria Evellin Rodrigues dos Reis, UNIALFA; Andresa de Oliveira Rodrigues, UNIALFA; Ana Cristina da Silva, UNIALFA; Adriana Pinho Vieira, UNIALFA

Resumo: O presente estudo teve como objetivo abordar e discutir os aspectos teóricos relacionados ao significado e sentido do trabalho dos trabalhadores de limpeza urbana, submetidos ao serviço de pintura de meio-fio na cidade de Goiânia/GO. Tomando como referencial teórico, a pesquisa foi realizada em um ponto de apoio de uma organização de limpeza urbana. A pesquisa foi feita por meio do método qualitativo, de caráter exploratório. Foi utilizado para a coleta de dados um roteiro de entrevista semi-estruturada, onde participaram quatro trabalhadores do gênero masculino, com idade média de 40 anos. A escolha dos participantes foi aleatória e a participação voluntária. A entrevista foi gravada e transcrita na íntegra, posteriormente analisada por dois juízes, para a subdivisão dos núcleos de sentido, com base na técnica da Análise de Núcleo de Sentido (ANS). De acordo com os resultados obtidos, constatou-se sete núcleos de sentido, sendo eles: significado do trabalho, organização do trabalho, condições de trabalho, relações sócio profissionais, prazer-sofrimento, estratégias defensivas e assédio moral. Os resultados indicam que o significado e sentido do trabalho está relacionando à sobrevivência e a uma perspectiva de mudança de vida no plano econômico. Constatou-se ainda a prevalência de vivências de sofrimento em decorrência das situações de



humilhações que sofrem da população e também dos superiores imediatos. Há ocorrência de assédio moral decorrentes de atitudes negativas e verbalizações humilhantes advindas da sociedade. O sofrimento é atenuado pela relação com os colegas que é percebida como satisfatória e também por meio de estratégias defensivas de negação e da racionalização em que têm a percepção de que é por meio do trabalho que têm a possibilidade de alcançarem uma vida melhor. Decorrente da banalização do trabalho que estes servidores vivenciam, até mesmo de uma invisibilidade social, sugere-se a partir disso, a necessidade de valorização dos trabalhadores que prestam serviços de conservação e limpeza urbana, atividade esta de suma importância para a sociedade, não menos importante que qualquer outra profissão existente.

Pornografia e trabalho: A percepção sobre a atividade

Autores: Lana Beatriz Reis Lopes, UFPI; Beatriz Costa Portela, UFPI; Larissa Fonseca Araujo, UFPI; Helen Emanuele Pereira Sousa, UFPI; Gabriel Campelo Sotero, UFPI; Carla Fernanda de Lima, UFPI

Resumo: Nos moldes jurídicos atuais a pornografia caracteriza-se como um acometimento humano, cujo objeto ou produto dela visa estimular um público passivo, onde o objetivo é atrair atenção e incentivar o consumo desse material (Lopes, 2013). Esse mercado é responsável por movimentar milhões de dólares no mercado mundial, por se configurar como forma de satisfação de uma necessidade ou desejo do próprio consumidor (Garcia, 2015). Uma vez que uma pessoa é reconhecida trabalhando dentro deste meio, participando ativamente ou não, ela é tachada de imoral, sem condutas éticas, dentre outros. Estar próximo ou em contato com essa realidade do mundo pornográfico pode trazer muitos estigmas e preconceitos em relação aos trabalhadores dessa área. O presente trabalho teve como objetivo compreender a percepção das pessoas acerca da pornografia como meio de trabalho. O método constituiu-se de uma pesquisa qualitativa. Os instrumentos utilizados foram um questionário sócio demográfico, para caracterização da amostra, e uma entrevista semiestruturada, com perguntas referentes à motivação, consumo, dificuldades para o consumo, sendo um modelo de entrevista para cada grupo. Utilizou-se para realizar a análise dos dados o software IRAMUTEQ. A amostra foi composta por 48 pessoas, dentre os quais 21 consumidores e 27 não consumidores, com idade variando de 18 a 35 anos ($M = 24,77$; $DP = 5,22$), solteiros (79,2%), do sexo masculino (56,3 %), ensino superior incompleto (64,6%), de classe média (64,6%) e médio religiosos (43,7%). Foram utilizados dois corpus, grupo Consumidor e grupo Não consumidor, para possibilitar a comparação dos resultados obtidos. No que se refere aos resultados constatou-se que no grupo dos consumidores, os trabalhadores são vistos como admiráveis, como pessoas que estão ali por ser um trabalho como outro qualquer, que o dinheiro é um atrativo, mas reconhecem o peso que é estar trabalhando nesse ramo. No grupo de não-consumidores houve divergências entre os mesmos, pois para uns os trabalhadores são vistos desde como qualquer outro, tentando até mesmo a defesa desse tipo de trabalho, mas para outros esses profissionais são pessoas que passam do limite, alguns recriminam. Por fim, pretendeu-se através dos resultados dessa pesquisa contribuir com os conhecimentos relativos à pornografia como meio de trabalho, a fim de aumentar os conhecimentos sobre a área. Procura-se reconhecer limitações potenciais dos estudos, sugerindo pesquisas futuras que possam ampliar o conhecimento sobre a pornografia.

Quando as relações tornam-se frágeis: Sentido e significado do trabalho para profissionais terceirizados

Autores: Sâmela Matias Nóbrega, Centro Universitário Doutor Leão Sampaio; Larissa Vasconcelos Rodrigues, Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

Resumo: A terceirização na contemporaneidade delinea-se na esfera do trabalho conduzindo experiências mais complexificadas de precarização laboral e de desvalorização da força de trabalho. Tal fenômeno pode ser compreendido como uma relação de vínculo trabalhista em que uma empresa/empregador contrata os serviços de terceiros para a execução de suas atividades-meios, ou seja, reorganiza-se a produção focada nas atividades fins da organização, enquanto as empresas externas terão a responsabilidade

de executar as demais atividades necessárias ao funcionamento da contratante. Diante desse cenário, observa-se a necessidade de investigar como o trabalhador terceirizado lida com sua atividade, como a desenvolve e dessa forma discutir os impactos da terceirização na realidade concreta e subjetiva desses sujeitos, contribuindo para fortalecer a classe de trabalhadores e possibilitar aos interessados subsídios para discussão e/ou implementação de ações. Por conseguinte, o presente estudo visa explorar os sentidos e significados atribuídos ao trabalho terceirizado a partir da concepção de trabalhadores dos serviços gerais de uma Instituição de Ensino Superior em Juazeiro do Norte, Ceará. O método utilizado seguiu um delineamento qualitativo e exploratório na busca de permitir uma aproximação com a realidade laboral dos quatro trabalhadores ouvidos a partir de entrevista semiestruturada individual. Os dados colhidos foram transcritos e analisados a partir de Análise de Conteúdo Temática (MINAYO, DESLANDES E GOMES, 2012). Investigando os sentidos e significados que os trabalhadores terceirizados exteriorizam acerca de suas relações com e no trabalho, observou-se que estes possuíam concepções vagas e divergentes sobre a perspectiva de compreenderem ou não a terceirização, de reconhecer-se ou não enquanto terceirizados e de se agruparem ou não enquanto classe, resultando no distanciamento entre seus pares e entre trabalhador e empresa terceirizada. Somado a isso, percebe-se que um sentimento de insegurança esteve presente no discurso do trabalhador associado à crise política e econômica, ao relacionamento com outros colaboradores, a espera para ser contratado pela terceirizada e ao tempo de trabalho. Logo, conclui-se que os trabalhadores são cada vez mais instigados pelas novas formas de trabalho e modos de produção a uma postura individualista e segregadora, estando cada vez mais fragmentados e fragilizados, não assimilando os impactos dessa ruptura nas formas de organização do trabalho e em suas relações sociais. Desprovendo-os do sentido de pertencimento, aumentando a insegurança, desintegrando os laços sociais e emocionais, tornando-o vulnerável física e psicologicamente e relegando-o a uma luta individual para sobreviver com suas frágeis armas as transformações no âmbito do trabalho.

A organização do trabalho dos profissionais dos serviços gerais de limpeza hospitalar

Autores: Flávia Marcelly de Sousa Mendes da Silva, Universidade Federal da Paraíba; Anísio José da Silva Araújo, Universidade Federal da Paraíba; Yana Thamires Mendes Felix, Universidade Federal da Paraíba; Marissol Lopes Soares, Universidade Federal da Paraíba

Resumo: Dentre os trabalhadores de instituições hospitalares, destacam-se aqueles que não possuem contato imediato com os pacientes, como os profissionais de higiene e limpeza. Uma das atividades essenciais para o funcionamento e manutenção de um hospital é a higienização, também chamada de limpeza hospitalar. Nela estão contidos os serviços de zeladoria e cuidado com a higiene. O serviço hospitalar difere das demais formas de prestação de serviço por tratar situações relacionadas à saúde de seus usuários. A preocupação em desenvolver um trabalho de forma confiável, consistente e com qualidade faz com que os hospitais procurem manter padrões e formas peculiares de atuação a fim de evitar qualquer tipo de contaminação em todos os níveis de atuação. O presente estudo procurou investigar a relação da organização do trabalho dos que atuam nos serviços gerais de limpeza hospitalar e a saúde. As principais abordagens teóricas utilizadas foram a Psicodinâmica do trabalho e a Ergonomia da atividade. Quanto ao método privilegiou-se uma abordagem qualitativa, que teve como instrumentos uma entrevista individual semiestruturada e um questionário sociodemográfico. Os dados foram analisados por meio do software IRAMUTEQ. A amostra foi composta por 30 profissionais dos serviços gerais de limpeza hospitalar. A partir da análise da Classificação Descendente Hierárquica destacam-se a seguinte classe que foram nomeadas a partir de seus descritores mais representativos: Organização do trabalho. No que se refere aos resultados constatou-se que a organização do trabalho por meio de uma rigorosa fiscalização da chefia, controle do tempo, dos movimentos e das pausas, além da alta sobrecarga de trabalho, destaca-se como fonte importante de sofrimento. Desta forma, almeja-se, por meio dos resultados deste estudo, contribuir para a produção de conhecimentos relativos à saúde dos servidores de limpeza hospitalar, abrindo a possibilidade de futuras transformações dessa realidade. Diante do exposto, esperamos



que as discussões os dados produzidos nesta pesquisa permitam auxiliar as discussões relativas a melhoria das condições de vida e de trabalho desses profissionais.

A importância do trabalho para usuários de um centro de atenção psicossocial

Autores: Carla Fernanda de Lima, Universidade Federal do Piauí; Flávia Marcelly de Sousa Mendes da Silva, Universidade Federal da Paraíba; Raquel Ferreira Coelho, Universidade Federal do Piauí; Khalina Assunção Bezerra, Universidade Federal do Piauí

Resumo: A inserção de usuários de saúde mental no mercado de trabalho ainda se constitui um desafio a ser superado, pois apesar de comprovada a sua importância e de existirem políticas públicas que auxiliam na implantação de iniciativas de geração de renda. Os sentidos e significados atribuídos ao trabalho percorrem um campo multifacetado e diverso, uma relação dialética entre o sujeito e a função que desempenha. Por definição os sentidos do trabalho estão mais ligados às questões pessoais e intrínsecas do sujeito, enquanto os significados se referem a constructos coletivos e sociais, mas ambos estão ligados à experiências concretas vividas pelo sujeito. O presente trabalho teve como objetivo principal investigar a percepção de usuários de um serviço de saúde mental acerca do significado do trabalho. Foram entrevistados um total de 22 usuários de um Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) da cidade de Parnaíba - PI. A coleta de dados ocorreu através de um questionário sociodemográfico e uma entrevista semi-estruturada. Os dados sociodemográficos foram analisados através da aplicação da estatística básica, enquanto os dados coletados através das entrevistas semi-estruturadas foram analisados com o auxílio do software IRAMUTEQ, a partir da análise denominada Classificação Hierárquica Descendente (CHD). A partir da análise foram identificadas as seguintes classes: Sentimentos relacionados ao trabalho. No que se refere aos resultados, como aponta a literatura muitos usuários acreditam na importância do trabalho e desejam ingressar neste meio, mas sentem receio por conta da doença, alegando que não é possível ter um trabalho pelo risco de surtos ou recaídas, ou já interiorizando um sentimento de não ser apto ao mercado de trabalho. Segundo Leão e Barros (2011) e Vols et al. (2015), o estigma da doença acompanha estes sujeitos aos mais diversos setores da sociedade, sendo necessário levar este espírito de inclusão para além do CAPS e dos dispositivos de saúde. O comportamento discriminatório é apresentado não apenas pela população em geral, mas também por profissionais de saúde. Ademais, há a necessidade de uma maior integração entre comunidade, governo e serviços, promovendo integração e crescimento dentro da comunidade.

A percepção dos preceptores frente ao conceito de assédio moral

Autores: Natália Moura Pereira, UNIT/AL; Camille Lemos Cavalcanti Wanderley, UFAL

Resumo: O assédio moral é um fenômeno de violência psicológica grave, que provoca danos muitas vezes irreversíveis na saúde do sujeito. Porém, ainda há uma lacuna no que se diz respeito ao que é de fato o assédio moral, partindo do pressuposto que muitos autores relatam que o assédio moral se confunde com o estresse, agressões pontuais, más condições de trabalho, imposições profissionais, conflitos, entre outros. De acordo com Hirigoyen (2015), o assédio moral no ambiente de trabalho é qualquer conduta abusiva que se manifeste através de comportamentos, atos, palavras, gestos, que atende por sua repetição ou sistematização, que podem afetar a personalidade, a dignidade ou a integridade física e/ou psíquica de uma pessoa, colocando-o seu emprego em perigo e/ou degradando o seu ambiente de trabalho. O objetivo da pesquisa foi compreender a percepção dos preceptores frente ao conceito de assédio moral. Trata-se de uma pesquisa de campo com abordagem qualitativa, classificada como descritiva-exploratória, realizada através de uma entrevista individual semi-estruturada com três preceptores: uma enfermeira, um médico e uma psicóloga, na cidade de Maceió/AL. As entrevistas foram transcritas e analisadas sob a perspectiva da análise de conteúdo de Bardin (2016). Os resultados apontam que há um conhecimento significativo do fenômeno pelos

participantes, mas ainda é limitado devido a falta de conhecimento e divulgação do assédio moral na sociedade. Sendo assim, constatou-se que os preceptores participantes compreendem o assédio moral como toda ação e situação que envolve insinuações, atitudes, falas e brincadeiras agressivas que acabam restringendo e desvalorizando o indivíduo enquanto profissional. Desta forma, conclui-se que há uma necessidade de maior divulgação, reflexão e debates a respeito do tema, já que ainda é pouco divulgado na sociedade, principalmente nos contextos educacionais, para que seja prontamente reconhecido e prevenido a fim de promover saúde e o bem-estar dentro das organizações de trabalho.

Programas de Preparação para Aposentadoria no contexto das universidades federais brasileiras

Autora: Camila Nobre Costa Pires, Universidade Federal de Goiás

Resumo: O presente estudo tem como objetivo diagnosticar a implantação dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) nas Universidades Federais brasileiras e discutir as metodologias aplicadas nestas implantações. Utilizou-se o método de estudos de casos múltiplos. A coleta de dados foi realizada por meio do envio de questionário estruturado às 63 Universidades Federais que constam no cadastro do e-MEC, através do Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC).

Os resultados foram submetidos à análise estatística descritiva, por meio do SPSS®. A amostra do estudo é composta por 52 universidades. 36,5% das instituições não possuem nenhuma ação de preparação para aposentadoria, enquanto 48,1% implantaram os programas de preparação para aposentadoria. 92% dos PPAs foram implantados nos últimos dez anos. As instituições buscam realizar os programas de forma contínua, sendo que em apenas 29% das universidades os PPAs consistem em capacitações pontuais.

A definição dos temas a serem abordados no programa se deu segundo metodologias diversas, sendo que as principais metodologias utilizadas foram estudos bibliográficos, levantamento de expectativas dos participantes e consulta a outras instituições que realizam o PPA. A maior parte das instituições não prevê o levantamento de expectativas dos participantes na definição dos temas a serem abordados durante o PPA, sendo que apenas 30,4% realizam de forma estruturada, previamente ao início das turmas.

No que se refere a avaliação dos resultados do programa 29,2% das universidades relataram não haver formas de acompanhamento sistematizado. Dentre as universidades que acompanham os resultados, 70,6% o fazem por meio de questionários de avaliação. 50% das instituições relataram não realizar acompanhamento dos profissionais após a participação no programa e aposentadoria, sendo que dentre as que realizam 29,2% o fazem por demanda voluntária e apenas 20,8% em entrevistas ou atendimentos individuais previstos no PPA. Os PPAs mostram-se como o principal formato adotado pelas Universidades na preparação de seus servidores para a aposentadoria. Trata-se de uma iniciativa recente que contribui para a promoção da saúde dos servidores que estão próximos de se aposentar ou buscam planejar este momento da vida, podendo ainda se consolidar. É importante ampliar a participação dos servidores na definição dos temas para que os programas contribuam com suas necessidades individuais e coletivas. Também é preciso ampliar o acompanhamento dos resultados, embora realizado pela maioria das universidades, há um contingente considerável de instituições que não o realizam, sendo esta uma ação importante para subsidiar melhorias nos programas e garantir a qualidade das ações.

Grupos informativos para reabilitandos do INSS: Orientações para a reinserção no mercado de trabalho.

Autores: Alline Alves de Sousa, Universidade de São Paulo; Geovana de Souza Henrique dos Santos, Instituto Nacional do Seguro Social; Layla Regina Rodrigues Alves Moretti, Instituto Nacional do Seguro Social

Resumo: A Reabilitação Profissional é um serviço do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) que apresenta o objetivo de oferecer aos segurados incapacitados para o trabalho,



por motivo de doença ou acidente, os meios de reeducação ou readaptação profissional para o retorno ao mercado de trabalho. Diante disso, o presente relato de experiência é resultado de uma parceria entre o INSS e o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST/Regional Uberaba). Esta parceria teve como objetivo a promoção de grupos informativos direcionados aos trabalhadores participantes do Programa de Reabilitação Profissional do INSS, que concluíram ou estão concluindo cursos profissionalizantes, visando a desenvolver ações educacionais que favoreçam o retorno satisfatório do reabilitando ao mercado de trabalho. Os grupos informativos abordam a motivação para o retorno ao trabalho, bem como orientam sobre a elaboração do currículo profissional e sobre o comportamento e o gerenciamento de impressões dos candidatos no processo de recrutamento e seleção de pessoal. Até o momento foram realizados dois grupos informativos que ocorreram no mês de janeiro de 2017. Cada ação educacional teve duração de cerca de duas horas e contou com 12 participantes. Nos grupos foram empregadas metodologias ativas voltadas ao envolvimento de todos os participantes, visando a criar um espaço de discussão e reflexão para o reabilitando. Além disso, o processo de escuta dos trabalhadores garantiu a sinergia entre as ações e as necessidades dos reabilitandos. A partir dos relatos dos trabalhadores, percebeu-se predominantemente sentimento de insegurança, de frustração e de desesperança quanto ao futuro profissional. Ficou evidente assim, a importância dos grupos informativos para o acolhimento do trabalhador e para a orientação quanto à reinserção no mercado de trabalho. Estão programados outros grupos informativos para o ano de 2018. Os resultados parciais mostraram a adesão e a motivação dos trabalhadores para participarem ativamente das ações. Verificou-se que a parceria entre o CEREST e o INSS é fundamental para o desenvolvimento de ações conjuntas que visem a reinserção do reabilitado no mercado de trabalho e a empregabilidade do trabalhador.

Realização:



Organização:



Apoio:

