ANAIS

VII CBPOT

Congresso Brasileiro de Psicologia
Organizacional e do Trabalho

Brasília, julho de 2016

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

FICHA CATALOGRÁFICA E ISBN

COMISSÃO ORGANIZADORA

Coordenação Geral Nacional: Diretoria da SBPOT

Coordenação Geral Local: Simone Roballo

Comissão Científica
Presidente - Jairo Eduardo Borges Andrade
Amalia Perez Nebra
Elaine Rabelo Neiva
Francisco Antonio Coelho Junior
Gardênia Abbad
Mário Cesar Ferreira
Rodrigo Rezende Ferreira

Comissão Financeira
Daniela Borges Lima de Souza

Comissão de Voluntariado
Fábio de Cristo
Praxis - Tayane Nunes Gomes
AD&M Consultoria – Bruno Campos
Carolina Schwartz
Projetos - Camila Zacarias

Comissão Sócio-Cultural
Simone Cerqueira da Silva
Christiane Faiad

Comissão de Logística
Simone Roballo
Fabiana Queiroga

Comissão de Comunicação
Fabiana Queiroga
Juliana B. Porto
Marcella Godoy

Comissão de Articulação com o Mercado e Organizações
Janice Aparecida de Sousa Pereira
Tatiane Regina Petrillo Pires de Araujo
Praxis - Tayane Nunes Gomes
Projetos – Luiza Matos da Motta

Secretariado
Karlla Lima

REALIZAÇÃO:

SBPOT – Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho

UniCEUB – Centro Universitário de Brasília – Formando profissionais de verdade

CO-REALIZAÇÃO:

Universidade de Brasília

ORGANIZAÇÃO:

win EVENTOS

APOIO:

Conselho Federal de Psicologia

Cebraspe – Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos

CAPES

AVALIADORES:

Adair Marques Filho
Adriano de Lemos Alves Peixoto
Aécio Alves de Oliveira Aecio
Alejandro Vázques Echeverría
Allan Claudius Queiroz Barbosa
Ana Beatriz Rocha Lima
Ana Carolina de Aguiar Rodrigues
Ana Cristina Limongi
Ana Karina Moutinho Lima
Ana Luiza Gonçalves da Silva
Andrea Pujol
Antônio Alves Filho
Antonio Caubi Ribeiro Tupinambá
Antonio Virgílio Bittencourt Bastos
Ariane Agnes Corradi
Aristeo Santos Lòpez
Aurea de Fátima Oliveira
Bruno Otávio Arantes
Camila Costa Torres
Camila de Sousa Pereira-Guizzo
Carla Antloga
Carla Garcia Bottega
Carolina Moll Cerizola
Catarina Cecília Odelius
Cecilia Beatriz Ros
César Pablo San Emeterio
Cláudio Vaz Torres
Cleverson Pereira de Almeida
Cristiane Faiad de Moura
Cristina Miyuki Hashizume
Daniel Jorge Roque Martins Gomes
Daniela Campos Bahia Moscon
Dulce Pires Flauzino
Elaine Rabelo Neiva
Eliana Gosendo
Elisabeth Zulmira Rossi
Elizabeth Joan Barham
Elza Maria Techio
Emílio Peres Facas
Eunice Maria Lima Soriano de Alencar
Everson C. de A. Meireles
Fabiana Queiroga
Fabio Iglesias
Felipe Valentini
Fernanda Tarabal Lopes
Fernando de Oliveira Vieira
Fernando Gastal de Castro
Francisco Antonio Coelho Junior
Gardênia Abbad
Gisela Demo
Heila Magali da Silva Veiga
Helenides Mendonça
Ione Vasques-Menezes
Jairo Eduardo Borges-Andrade
Janine Kieling Monteiro
Jaqueline Gomes de Jesus
João Batista de Oliveira Ferreira
João César de Freitas Fonseca
Joel Souza Dutra
Jorge Tarcísio da Rocha Falcão
José Carlos Zanelli
José Newton Garcia de Araújo
José Roberto Montes Heloani
Josemberg Moura de Andrade
Juliana Barreiros Porto
Kátia Barbosa Macedo
Katia Elizabeth Puente
Kerley dos Santos Alves
Lêda Gonçalves de Freitas
Ligia Carolina Oliveira Silva
Lilia Aparecida Kanan
Liliam Deisy Ghizoni
Lisete Barlach
Livia de Oliveira Borges
Lucia Helena de Freitas Pinho França
Luciana Mourão
Luiz Alex Silva Saraiva
Luiz Víctor Leopold Costábile
Luiza Elena Leite Ribeiro do Valle
Luvia Soto Cabrera
Magno Oliveira Macambira
Marcelo Afonso Ribeiro
Marcelo Judice
Marcos Aguiar de Souza
Maria Cristina Ferreira
Maria das Graças Torres da Paz
Maria de Fátima Bruno de Faria
Maria do Carmo Martins
Maria Elizabeth Antunes Lima
Maria José Chambel
Maria Júlia Pantoja
Maria Luisa Mendes Teixeira

AVALIADORES:

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas
Maria Teresa Pires Costa
Marina Greghi Sticca
Marina Kohlsdorf
Mary Sandra Carlotto
Mauricio Robayo Tamayo
Mauro de Oliveira Magalhães
Milton Raimundo Cidreira de Athayde
Miriam Ruth Wlosko
Monica da Silva Justino
Nildes Raimunda Pitombo Leite
Onofre Rodrigues Miranda Onofre
Patrícia Costa
Patricia Duarte
Pedro Marques Quinteiro
Remígio Todeschini
Roberto Moraes Cruz
Rodolfo A. Escalada
Rosa Isabel da Costa Vicente Rodrigues
Sandra Souza da Silva
Selma Borghi Venco
Sérgio Henrique Barroca Costa
Sigmar Malvezzi
Silvana Regina Ampessan Marcon
Silvânia da Cruz Barbosa
Silvia Franco Silvia
Sinésio Gomide Júnior
Sonia Maria Guedes Gondim
Sonia Regina Pereira Fernandes
Suzana Canez da Cruz Lima
Tania Casado
Tatiana de Lucena Torres
Thaís Zerbini
Tommy Wittke Tallar
Vânia Medianeira Flores Costa
Victor De La Paz Richarte Martinez
Virgínia Donizete de Carvalho
Wilson Aparecido Costa de Amorim
Zélia Miranda Kilimnik

BOAS VINDAS

Prezados congressistas,

O Centro Universitário de Brasília - UniCEUB, por meio da candidatura do curso de Psicologia, tem o orgulho de sediar a 7ª. edição do Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho - CBPOTque se realizará em Julho de 2016. O CBPOT, promovido bianualmente pela SBPOT, tem exercido um papel importante no sentido propiciar intercâmbio entre pesquisadores, profissionais, estudantes de Psicologia e de áreas afins.

É a primeira vez que nossa instituição servirá de abrigo para o encontro de pesquisadores renomados no âmbito nacional e internacional da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho - POT. Essa oportunidade é o resultado dos avanços do curso em reter bons profissionais desse campo e incentivar uma formação de excelência aos graduandos.

No VII CBPOT, encaramos como desafio propor uma maior integração entre acadêmicos, profissionais e empresários; propor a troca de ideias com órgãos públicos e de representação de classe que fazem interface com a POT; levar informação aos profissionais que atuam na área de POT; discutir questões nacionais e regionais incentivando a consolidação desta área de conhecimento frente às diversas realidades que compõem o universo do trabalho.

Para o sucesso desse evento, contamos com a participação de todos vocês.
Sejam bem-vindos à Brasília e ao UniCEUB!

Simone Roballo
Coordenadora Geral do VII CBPOT

Saudações aos congressitas!

As mensagens de saudação que convidam para eventos científicos costumam ser protocolares, espelhando, em grande medida, os próprios eventos que são anunciados. Definitivamente não é este o caso do VII CBPOT e é por este motivo que me permito sair do padrão usual com uma dupla mensagem, em texto e em vídeo!

Sim, O CBPOT terá uma série de atividades tradicionais, como seções de comunicação, mesas redondas, simpósios e palestras, mas ele inova e se renova pela ampliação do diálogo com os setores produtivos sociedade, com a introdução de novos formatos de atividades, pelos eventos preparatórios que estão sendo planejados e pela introdução de uma pauta social para a Psicologia Organizacional e do Trabalho. Tudo isso voltado para permitir a expressão dos desafios, dos potenciais, da tecnologia que envolve a nossa área e, principalmente, da troca de conhecimentos e experiências entre os participantes.

O CBPOT é um momento de construção e de crescimento. As comissões organizadora e científica estão se esforçando ao máximo para preparar o ambiente para sua participação, mas, o congresso é uma construção coletiva que depende do nosso envolvimento seja apresentando trabalhos, seja ouvindo e discutindo os resultados encontrados, seja conversando nos corredores e pátios sobre as nossas dúvidas e certezas.

Assim, é com grande prazer e alegria que, em nome da SBPOT, convido a todos os nossos amigos e associados para que se reúnam no planalto central por ocasião do VII CBPOT, no mês de Julho de 2016, nas instalações do UniCEUB.

Estaremos de braços abertos esperando por todos vocês. Vamos juntos buscar as soluções para os desafios que enfrentamos.

Adriano de Lemos Alves Peixoto
Presidente da SBPOT

REALIZAÇÃO

O Centro Universitário de Brasília – UniCEUB tem como forte característica o pioneirismo. A Instituição foi inaugurada em 1968. Começava, assim, uma história de sucesso que sempre soube renovar-se. Outra característica do UniCEUB é a evolução permanente. A Instituição sempre acompanhou a modernização tecnológica e pedagógica do ensino, sendo referência em todo o Centro-Oeste. A excelência no ensino foi decisiva para o MEC transformar a faculdade no primeiro centro universitário de Brasília, na década de 90. Os demais centros universitários do DF só conquistaram este patamar quase uma década depois. Nessa ocasião, passou a denominar-se UniCEUB - Centro Universitário de Brasília.

A Instituição oferece atualmente 32 cursos em diversas áreas: ciências jurídicas, ciências sociais, ciências exatas, ciências da saúde, ciências da educação e tecnologia. Há, também, a pós-graduação com muitas opções de curso, inclusive com Mestrado em Psicologia, que foi criado em função da forte qualidade do Curso de graduação e maturidade científica do corpo docente.

Hoje, o UniCEUB oferece o mais extenso programa de atendimento comunitário no DF, proporcionando formação prática para nossos alunos e bem-estar para toda a comunidade. Tem como filosofia preparar o homem integral por meio da busca do conhecimento e da verdade, assegurando-lhe a compreensão adequada de si mesmo e de sua responsabilidade social e profissional. Informações adicionais podem ser obtidas em www.uniceub.br

ANAIS DA PROGRAMAÇÃO CIENTÍFICA

14/07

MESAS REDONDAS

Sessão 1 ▪ Das 8h às 9h30min
Bloco 3 ▪ Auditório - Térreo

A importância da identidade e da qualidade de vida no trabalho em processos de fusão e aquisição

Resumo: Introdução As atividades de F&A têm sido recorrentes no contexto globalizado. A passagem do século XX ao XXI marcou um período de elevação na quantidade de operações de F&A, nos mais diversos setores da economia. Ainda que as F&As sejam cada vez mais frequentes, grande parte das operações alcançam resultados pouco expressivos, geralmente em decorrência de negligência com fatores humanos cruciais para o sucesso das transações. Neste contexto de intensas mudanças organizacionais, a identidade emerge como categoria que influencia a adaptação de indivíduos envolvidos na F&A. Vale salientar que a identidade é definida como categoria flexível, fragmentada, que está em constante movimento e demanda pela realização de análises nos seguintes níveis: (1) intergrupal (por exemplo: identidade social e identidade organizacional), (2) interpessoal (por exemplo: identidades baseadas em papéis desempenhados na organização), e (3) individual (por exemplo: identidade pessoal e identidade narrativa). A identidade mostra-se importante para o entendimento da integração de equipes e de indivíduos no contexto de integração em operações de F&A, embora raramente seja levada em consideração. Uma estratégia potente para a gestão de identidades em tais contextos seria a promoção de QVT, com ênfase na promoção do bem-estar no trabalho garantido pelo reconhecimento e pela valorização de empregados nas respectivas posições ocupadas e de acordo com os papéis exercidos no contexto organizacional. Objetivos da MR Esta mesa tem o objetivo de abordar a problemática da adaptação de empregados em contextos de F&A, a partir da articulação da gestão das identidades com a gestão da QVT. Descrição o que cada membro irá apresentar Com a finalidade de alcançar os objetivos traçados, cada membro apresentará considerações e análises a partir de uma perspectiva. Inicialmente, Ladislau Nascimento discorrerá sobre mudanças organizacionais frequentes na integração em processos de F&A e abordará a identidade em diferentes níveis de análise. Em um segundo momento, Sigmar Malvezzi discorrerá sobre o impacto das identidades nas fusões e aquisições. Depois, Ana Cristina Limongi-França falará sobre a Gestão da QVT (GQVT) como estratégia para a criação de contexto organizacional favorável ao comportamento organizacional adequado aos processos de F&A. Espera-se que a discussão proposta pela mesa contribua com o desenvolvimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), tendo em vista o seu caráter interdisciplinar e seus esforços para articulação de perspectivas de análise.

▪ *Apresentação 1*

A dinâmica das identidades na integração de organizações envolvidas em processos de fusão e aquisição (F&A)

Autor: Ladislau Ribeiro do Nascimento, *Faculdades Unidas Metropolitanas (FMU)*

Resumo: As operações de fusão e aquisição (F&A) têm ocorrido com frequência e têm criado inúmeros desafios aos gestores e empregados nelas envolvidos (CARTWRIGHT, 2005). Os desafios tornam-se complexos, porque a concretização das operações de F&A implica na necessidade de integração das partes envolvidas e abrangem questões de identidade, uma vez que as mudanças refletem na configuração dos grupos e na atribuição de papéis a serem desempenhados pelos indivíduos envolvidos na transação (SCHWEIGER; VERY, 2003). Na

maioria das vezes, as mudanças organizacionais decorrentes de F&A exigem adequação de membros da organização inferior em termos de poder e de status. A etapa de integração seria a mais crítica, uma vez que nela ocorre o encontro de grupos e indivíduos que devem integrar a mesma estratégia organizacional, a partir do anúncio da F&A. Em alguns casos, empregados enfrentam intensas cobranças por ajustamento. Em outros casos, todavia, a integração não exige alterações significativas. Ainda que a intensidade da integração seja variável e esteja vinculada à estratégia empresarial articulada à F&A, trata-se de uma etapa em que a identidade emerge como categoria psicossocial importante para a viabilização ou inviabilização da operação. A identidade pode ser definida como uma categoria complexa, que pode ser analisada em diferentes dimensões. No nível coletivo, a identidade social (GIESSNER, 2011) é afetada pelas mudanças que atingem os grupos envolvidos na F&A. Além disso, a integração reflete em alterações nas redes de relações interpessoais, na medida em que muitas operações de F&A são acompanhadas de desligamentos de gestores e de empregados e de consequentes modificações na composição de equipes de trabalho. Por um lado, a etapa de integração nas estratégias de F&A tem potencial para impactar a dinâmica das identidades nelas envolvidas. Por outro lado, as identidades têm potencial para favorecer ou não o alcance dos objetivos traçados na integração. Ou seja, as identidades influenciam a etapa de integração e são influenciadas por ela em uma dinâmica que envolve a relação "eu-outro" e a relação "nós-eles". Referências: CARTWRIGHT, S. 'Mergers and acquisitions: an update and appraisal'. International Review of Industrial and Organizational Psychology, John Wiley: Chichester, 2005. GIESSNER, S. R. Is the merger necessary? The interactive effect of perceived necessity and sense of continuity on post-merger identification. Human Relations, 2011. SCHWEIGER, D. M.; VERY, P. Creating value through merger and acquisition integration. Advances in mergers and acquisitions, 2003.

▪ *Apresentação 2*

O Impacto da Identidade nas Fusões e Aquisições

Autor: Sigmar Malvezzi, *Fundação Dom Cabral (FDC) e Universidade de São Paulo (USP)*

Resumo: Promover mudanças nas organizações implica no cuidado com papeis, contratos psicológicos, alianças e identidades (Caldwel, 2006). A questão da identidade perpassa quase todas as ações da gestão das organizações e profissões. O impacto da identidade é decorrente de sua força para instituir o eu e o outro como dois interlocutores concretos. Conhecendo suas identidades, os indivíduos administram seus sentimentos, informações e expectativas. As fusões e aquisições (F&As) são formas de reorganização dos negócios, frequentes em situações de crise e busca de mais potencialidades comerciais. Nas F&As ocorre o reequacionamennto do sistema de poder, ameaças, rupturas, sobrecargas, perdas, implicando a necessidade de adaptações. Essas possibilidades e contingências afetam as identidades (Nascimento & Malvezzi, 2015). As identidades consistem na articulação de predicados que revelam semelhanças e diferenças entre os indivíduos. Estas diferenças e semelhanças constituem a matéria prima dos conflitos, alianças, tensões, demandas e ajustamentos diversos (Ciampa, 1984). Essas mudanças impactam no valor, na força e na eficácia dos predicados identitarios (Marris, 1974). Esses impactos nem sempre agradam, ou são desejados. Além disso, as F&As são mantidas em segredo, as pessoas envolvidas são tardiamente informadas e raramente recebem detalhes do plano de integração das organizações implicadas. O processo de ajustamento das identidades, na maioria dos casos, ocorre de forma casual e dependente dos indivíduos. Além de ter que mudar, mesmo que involuntariamente, o indivíduo tem que administrar sua mudança (Dent & Whitehead, 2002). Nessa gestão o indivíduo enfrenta três distintas identidades: a identidade resistente que rejeita a mudança e a banalização de seu projeto; a identidade submissa que se conforma

com as demandas externas; e a identidade dramática que administra os conflitos, contratos psicológicos e alianças, visando garantir a própria sustentabilidade no grupo e na empresa (Schultz, et al., 2013). Que fatores poderiam prevenir a adaptação das identidades e que práticas poderiam ajudar o indivíduo nessa adaptação? A gestão das identidades nas F&As é elemento crucial para o sucesso tanto do indivíduo como do projeto de mudança. Caldewell, Raymond (2006). Agency and Change, Routledge. Ciampa, A. C. (1984). Identidade. In: Lane, S. & W. Codo. Psicologia Social: o Homem em Movimento. Brasiliense. Dent, M. & S. Whitehead (2002). Managing Professional Identities. Routledge. Marris, Peter (1974). Loss and Change. Routledge & Kegan Paul. Nascimento, L. R., & Malvezzi, S. (2015). Identity: An Instrument for Mergers and Acquisitions. Advances in Mergers and Acquisitions. Emerald Group.

▪ *Apresentação 3*

Identidade organizacional e qualidade de vida no trabalho: relações possíveis sob a perspectiva do comportamento organizacional

Autora: Ana Cristina Limongi-França, *Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia Administração e Contabilidade e Fundação Instituto de Administração (FIA)*

Resumo: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - sob a perspectiva do equilíbrio dinâmico do bem-estar biológico, bem-estar psicológico, bem-estar social e bem-estar organizacional, retrata expectativas e fatores de impacto em ambientes organizacionais. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ao ser estudada em interação com a identidade amplia a compreensão sobre impactos e expectativas pessoais e organizacionais na constituição e reconstituição de elementos agregadores ou de dissociação de vínculos. É compatível às F&As aplicar decisões gerenciais, modelos de qualidade de vida, diagnóstico, agenda de QVT com abordagem BPSO nas mudanças na cultura organizacional. A construção de modelos de gestão de pessoas, especialmente nos elementos de liderança e comunicação quando associados às percepções e práticas de qualidade de vida no trabalho - como estratégia de gestão e como estilo de vida pessoal, pode fortalecer os processos de integração psicossocial e a própria identidade organizacional. Os cenários de Fusões e Aquisições (F&As) - do ponto de vista da QVT impactam de maneira imediata e geralmente expressiva o modo de vida nas empresas. Situações de distresse, surgimento de doenças, absenteísmo e demandas de saúde e doença associadas às ações de prevenção de acidentes, promoção de estilo de vida saudável, comunicação assertiva e valores de humanização atuam como parte do processo de mudança organizacional das F&As, com perspectivas de sustentabilidade e responsabilidade organizacional, que pode vir a ser parte de uma nova identidade organizacional, integrada aos processos, procedimentos ou outros elementos que virão a compor uma nova cultura organizacional. Indaga-se: Qual é a ocorrência de práticas de qualidade de vida nos processos de F&As? Há conhecimento, tecnologia e processos disponíveis que integram QVT e Identidade? Estão os especialistas em mobilização psicossocial preparados para esta integração entre QVT e Identidade? Seria esta uma inovação de Gestão de Pessoas na perspectiva das lideranças das F&As?

Sessão 2 ▪ Das 8h às 9h30min
Bloco 3 ▪ Sala 3206 - Segundo andar

Desafios da avaliação psicológica para manuseio de arma de fogo no Brasil

Resumo: Com o advento da Lei 10.826/2003, que dispõe sobre registro, posse e comercialização de armas de fogo e munição, bem como sobre o Sistema Nacional de Armas, tornou-se obrigatório o processo de avaliação psicológica para o manuseio de arma de fogo no Brasil. Juntamente com essa decisão, foi criado um sistema de credenciamento de psicólogos, para que viessem a atender essa demanda, bem como um conjunto de procedimentos e normas que deveriam ser necessários para melhor realizar esse processo de avaliação. Tal prática tem se apresentado como um desafio, afirmação essa centrada na falta de estudos científicos que embasem as avaliações, na busca por um melhor entendimento dos critérios adotados pelos profissionais para a aptidão ou não de candidatos, na busca por dados que demonstrem sua validade e na identificação de seus maiores desafios. Recentes investimentos foram realizados, na proposição de orientações e resoluções para esta prática, contribuindo para busca de melhorias nas atuações profissionais. Neste sentido, o presente trabalho vem contribuir para a análise deste contexto sob três diferentes olhares: a instituição reguladora, a ponta e a academia. O primeiro trabalho tem como objetivo levantar quais tem sido os maiores desafios enfrentados no âmbito da fiscalização realizada nos últimos anos no Brasil, desde a promulgação da Lei. O segundo trabalho se propõe a apresentar quais tem sido os maiores desafios enfrentados pelos profissionais credenciados para avaliação psicológica neste contexto. O terceiro trabalho tem como objetivo apresentar o processo de construção de um perfil de porte de arma de fogo, construído a partir de um levantamento de diferentes fontes sobre a temática. Espera-se poder contribuir com um olhar crítico sobre a prática exercida no campo de avaliação psicológica para porte de arma de fogo, analisar aspectos práticos vivenciados pela ponta, bem como desafios enfrentados pelo órgão fiscalizador, de forma contribuir com melhorias dessa área no Brasil.

▪ *Apresentação 1*

Maiores desafios enfrentados pela polícia federal, na fiscalização dos psicólogos credenciados para avaliação psicológica para o manuseio de arma de fogo

Autores: Adecy Maria França Bento, Polícia Federal; Gláucia Ribeiro Cunha, Polícia Federal; Maria Cristina dos Reis Santiago, Polícia Federal

Resumo: Com o advento da Lei 10.826/2003, que dispõe sobre registro, posse e comercialização de armas de fogo e munição, bem como sobre o Sistema Nacional de Armas, tornou-se obrigatória a avaliação psicológica para o manuseio de arma de fogo no Brasil. Juntamente com essa decisão, foi criado um sistema de credenciamento de psicólogos no Brasil, para que viessem a atender essa demanda, bem como um conjunto de procedimentos e normas que deveriam ser necessários para melhor realizar esse processo de avaliação. Atualmente a Polícia Federal credenciou 1.634 psicólogos, que podem ser identificados por meio do site da Instituição. Para normatizar a citada avaliação, em todo o Território Nacional, a Polícia Federal criou o Setor de Psicologia da Divisão Nacional de Armas (DARM), que tem atualmente a competência de fiscalizar todos os profissionais credenciados. A partir de um cronograma de atendimento, este setor vem realizando a fiscalização por meio de visitas in loco, onde são realizadas entrevistas com cada um dos credenciados. A avaliação destes profissionais baseia-se na análise dos protocolos de candidatos submetidos a avaliação psicológica para o manuseio de arma de fogo, quando são verificados os cumprimentos das normativas e qualidade técnica do trabalho desses profissionais. O presente trabalho tem como objetivo levantar quais tem sido os maiores desafios enfrentados no âmbito da fiscalização realizada nos últimos anos no Brasil, desde a promulgação da Lei. Tais dados foram levantados pelos psicólogos da Polícia Federal, responsáveis por essa atividade em todo território nacional. Foram constatadas irregularidades tais como falhas técnicas na aplicação e uso de instrumentos psicológicos; a não observação aos manuais dos testes aplicados; falta de cumprimento da Legislação pertinente à área; pouca integração da Classe. Como maiores desafios encontrados no Setor de Psicologia da DARM, encontram-se a necessidade de maior conscientização, por parte dos Psicólogos, quanto às questões éticas do processo de avaliação; a necessidade de maior valorização do trabalho quanto aos aspectos de capacitação técnica e necessidade de aplicação da Legislação. Apesar dos desafios, observa-se que houve uma melhora nos procedimentos de avaliação psicológica realizados no Brasil, em comparação ao que era realizado com a ausência de acompanhamento dos candidatos ao manuseio de arma de fogo.

▪ *Apresentação 2*

Atuação prática e desafios do psicólogo credenciado para avaliação psicológica do porte de arma de fogo

Autores: Elza Maria Gonçalves Lobosque, Centro Universitário Estácio Juiz de Fora; Cristiane Faiad, Universidade de Brasília

Resumo: O debate sobre a violência urbana traz à tona discussões sobre o uso da força e o emprego das armas de fogo no contexto da segurança, bem como a disseminação de seu uso por parte da população civil. No processo de autorização para utilização de uma arma no Brasil, o Decreto nº 5.123 de 1º de julho de 2004, do Poder Federal, regulamenta as condições para porte e uso de armas de fogo no Brasil. Define ainda a necessidade de comprovação de aptidão psicológica para seu manuseio e vem acrescentar a necessidade de um processo de avaliação psicológica para concessão de aquisição e porte de arma de fogo. É neste contexto que a prática ao profissional da psicologia se torna validada. O Sistema Nacional de Armas (SINARM), amparado pela Instrução Normativa nº 23 de 2005, norteou a avaliação psicológica para aquisição e porte de arma de fogo, tendo como finalidade o estabelecimento de critérios para definição do perfil psicológico, avaliação psicológica e emissão de laudo conclusivo à aquisição e porte de arma de fogo. Neste sentido, o presente trabalho tem como objetivo apresentar quais tem sido os maiores desafios enfrentados pelos profissionais credenciados. Para isso, foi encaminhado um questionário de 42 questões, em formato online, para 1.060 psicólogos credenciados da Polícia Federal para avaliação psicológica de porte de arma de fogo. Destes, obteve-se a devolutiva de 46 respondentes, avaliados quanto aos temas: dados pessoais; formação; caracterização do trabalho; modos de atuação profissional e princípios e políticas da atuação profissional. Dentre os maiores desafios, enfrentados por esses profissionais, encontrou-se: a falta de um critério de definição de aptidão para avaliação; a diversidade de processos avaliativos e a deficiência na formação dos profissionais, nos instrumentos psicológicos. Parte dessas dificuldades foram sanadas com a publicação de uma instrução normativa específica, por parte da Polícia Federal, embora ainda se tenham aspectos técnicos em aberto. Espera-se poder contribuir com um olhar crítico sobre a prática exercida, na discussão de aspectos práticos vivenciados pela ponta, na busca pelo fortalecimento da avaliação de porte de arma de fogo no Brasil.

▪ *Apresentação 3*

Consolidação de um perfil psicológico para porte de arma de fogo

Autores: Cristiane Faiad, *Universidade de Brasília*; Amanda Silva de Moraes, *Universidade de Brasília*; Flavia Oliveira Gomes, *Universidade de Brasília*; Lucas de Carvalho Mende Campos, *Universidade de Brasília*; Wladimir Rodrigues da Fonseca, *Universidade de Brasília*; Daniel Pompeu de Vasconcelos Castro, *Universidade de Brasília*

Resumo: No Brasil, o porte de arma é regulamentado pelo decreto 5.123/04, que normatiza a necessidade de uma avaliação psicológica. Tal avaliação exige a apresentação de laudo psicológico, fornecido por psicólogos credenciados na Polícia Federal, indicando aptidão ou inaptidão de determinado sujeito para o manuseio e porte de arma de fogo. Considera-se que, para tomada de tal decisão, identificar as características a serem mensuradas faz-se essencial para o processo de avaliação. Torna-se necessário, então, identificar de forma científica, um perfil que norteie tal decisão e que consiga abarcar características que são necessárias ou imprescindíveis para serem analisadas nesse processo, apresentando evidências de validade para esse fim. Isto posto, foi realizado um levantamento de diferentes fontes de dados sobre perfis existentes na literatura sobre perfil de porte de arma de fogo, utilizando-se como referência cinco diferentes documentos, a saber: a) instrução normativa nº 078/14 da Polícia Federal; b) dissertação de mestrado intitulada "Avaliação psicológica para porte de arma de fogo: o que medir, afinal?"; c) documento de mapeamento de competências da Secretaria Nacional de Segurança Pública; d) perfil psicológico para segurança privada e e) pesquisa não publicada sobre perfil de porte de arma de fogo. Desta análise, foi construído um questionário formado por 31 características psicológicas associadas ao porte de arma de fogo, composto pelo nome de cada uma das carateríticas, bem como suas definições operacionais. Tais definições foram elaboradas pelo Grupo de Pesquisa em Avaliação Psicológica na Segurança Pública. O critério de escolha das características se deu pela ocorrência da mesma em pelo menos dois dos documentos citados. A partir deste levantamento, procedeu-se à aplicação do questionário junto a especialistas da área de segurança, que sejam referência e tenham expertise no manuseio de arma de fogo. Esta etapa atual tem como objetivo medir o grau de representatividade, clareza e importância dessas características para o manuseio de armas de fogo. O resultado da análise dará origem a uma proposta de perfil psicológico para manuseio de arma de fogo. Espera-se contribuir com um perfil que englobe aspectos necessários para serem avaliados em candidatos ao porte de arma e que possa basear futuras avaliações psicológicas, bem como dar base a futuros estudos sobre evidências de validade neste contexto.

Sessão 3 ▪ Das 8h às 9h30min
Bloco 3 ▪ Sala 3216 - Segundo andar

Desenvolvimento profissional e de competências no trabalho

Resumo: **O desenvolvimento profissional e as competências para o trabalho são temas que estão em ascendência tanto em termos de pesquisa científica quanto de interesse por parte das organizações de trabalho e profissionais de gestão de pessoas. Assim, esta mesa redonda reúne três trabalhos que tratam de desenvolvimento profissional e de competências no trabalho e tem a perspectiva de apresentar análises sistemáticas da literatura e discussões teóricas sobre esses construtos. Assim, o primeiro trabalho analisa a produção de conhecimentos sobre avaliação de necessidades de aprendizagem no trabalho, discutindo lacunas, limites e possibilidades de avanço nas pesquisas e práticas de diagnóstico de demandas de desenvolvimento de competências. O segundo trabalho descreve relações entre variáveis preditoras e consequentes do desenvolvimento profissionais em organizações. O terceiro e último trabalho analisa as implicações teóricas associadas ao uso de novas tecnologias instrucionais medidas por dispositivos móveis sobre a definição tradicional de transferência de treinamento, bem como analisa a produção de conhecimentos sobre o uso de dispositivos móveis somo recursos de aprendizagem a qualquer hora e em qualquer lugar. A mesa redonda trata de assuntos desafiadores, pouco estudados em conjunto, como ferramentas de desenvolvimento profissional, baseado em diagnósticos de lacunas atuais e evolutivas em competências para o trabalho. Ao final das três apresentações será discutida uma agenda de pesquisa e as possibilidades de avanços na produção de conhecimentos, ao reunirmos análise de lacunas em competências a partir de uma perspectiva temporal e evolutiva. Os trabalhos propostos para esta Mesa Redonda e seus respectivos autores são: (i) Trabalho 1: Necessidades de aprendizagem no trabalho: onde estamos e para onde precisamos ir? (Rodrigo Rezende); (ii) Trabalho 2: Preditores e Consequentes do Desenvolvimento Profissional (Luciana Mourão); (iii) Trabalho 3: O uso do u-learning e m-learning como Recurso Instrucional para o Desenvolvimento de Competências "no" e "para" o Trabalho (Gardênia Abbad e George Leal).**

▪ *Apresentação 1*

Necessidades de aprendizagem no trabalho: onde estamos e para onde precisamos ir?

Autor: Rodrigo Rezende Ferreira, *Universidade de Brasília*

Resumo: O objetivo desse trabalho é discutir o atual estado da arte da produção científica nacional e internacional sobre avaliação de necessidades de aprendizagem (ANA) em ambientes corporativos, explorando potenciais, limites e perspectivas futuras paras as pesquisas e práticas na área. A aprendizagem de indivíduos e grupos em ambientes corporativos tem sido tema de crescente interesse nas últimas décadas. No atual mundo do trabalho, a quantidade de conhecimento exigido das pessoas e das próprias organizações nos ciclos produtivos é crescente e mutável ao longo do tempo. Nesse contexto, os processos de aprendizagem induzida em ambientes de trabalho ganham destaque. O processo de ANA ocupa lugar estratégico quando o assunto é aprendizagem no trabalho, pois é através dele que a organização pode ter bases empíricas robustas sobre o que, como, quanto, quando, onde e porque seus trabalhadores precisam aprender. Ainda que sua importância seja marcada, pode-se dizer que há ainda um extenso caminho para que as pesquisas e práticas de ANA alcancem seus propósitos de darem suporte ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações e dos trabalhadores por meio da aprendizagem de competências no trabalho. Tendo em vista

esse contexto, foi realizada uma ampla pesquisa bibliográfica sobre o tema. Foram realizados levantamentos e análises sistemáticos de artigos em três pontos do tempo (2007; 2011/2012; e 2014). Foram consultadas nove bases de dados nacionais e internacionais. O período de publicação foi indeterminado como critério de seleção. Foram considerados válidos para análise 191 artigos científicos. Os textos foram analisados com base em três dimensões quantitativas categóricas: demográfica, metodológica e teórico-conceitual. Foram aplicadas estatísticas descritivas para análise dos dados. Os resultados mostram que: (i) as práticas e pesquisas sobre ANA evoluíram em termos metodológicos, mas ainda carecem de avanços teóricos importantes, sendo que parte da produção pode ser considerada ad-hoc; (ii) a questão da análise multinível é virtualmente ausente da produção científica, mesmo que o fenômeno, sabidamente, tenha organização teórica hierárquica; (iii) as práticas de ANA são pouco alinhadas às estratégias corporativas e possuem lacunas importantes em relação ao seu alinhamento com as demais etapas do processo de aprendizagem formal; (iv) há relativamente poucos modelos de ANA, sendo eles também praticamente não são adotados nas pesquisas e práticas; e (v) a discussão sobre os preditores de necessidades de aprendizagem no trabalho é praticamente inexistente. Ao final, são discutidos os limites do estudo bem como uma agenda pesquisa para as próximas décadas.

▪ *Apresentação 2*

Preditores e Consequentes do Desenvolvimento Profissional

Autora: Luciana Mourão Cerqueira e Silva, *Universidade Salgado de Oliveira*

Resumo: Para atender aos requisitos de um ambiente cada vez mais inovador e competitivo, os trabalhadores precisam desenvolver-se continuamente e manter as competências já adquiridas. Em função de tal demanda, tem havido aumento no investimento na educação voltada para o trabalho. Conhecer as variáveis que predizem o desenvolvimento profissional ou aquelas que dele derivam é um importante passo para a ampliação do conhecimento acerca do fenômeno. Nesse sentido, o presente trabalho tem por objetivo apresentar um mapeamento dos antecedentes e consequentes do desenvolvimento profissional, apontando as variáveis associadas a tal fenômeno a partir de um conjunto de sete estudos realizados no Brasil. O delineamento desses estudos foi de pesquisas quantitativas que tiveram como participantes professores do primeiro ciclo do ensino fundamental (266) e do ensino médio (403), profissionais da saúde (169), comerciários (320), jovens aprendizes (246) e trabalhadores que atuam em diferentes categorias profissionais (1.855, amostra que contempla o somatório de duas pesquisas). Todos os estudos tiveram em comum o uso da mesma escala de desenvolvimento profissional, que apresenta bons indicadores de validade psicométrica, além de outras escalas a depender das variáveis incluídas em cada um deles. Os estudos mesclaram procedimentos de coleta de dados de lápis e papel e de pesquisa realizada por meio da internet. Os procedimentos éticos de pesquisa foram seguidos, sendo as participações livremente consentidas. A análise desses estudos compreendeu as seguintes técnicas: regressão linear padrão, regressão hierárquica e modelagem por equações estruturais, a depender da pesquisa. Os resultados apontam para uma lista de antecedentes que incluem como preditores positivos do desenvolvimento profissional: comprometimento com a carreira, resiliência no trabalho, justiça organizacional, florescimento no trabalho, suporte à aprendizagem, impacto do treinamento no trabalho, autoeficácia profissional, estratégias de aprendizagem autodidatas e capital psicológico no trabalho. Por outro lado, o desenvolvimento profissional caracteriza-se como preditor positivo da satisfação no trabalho e da percepção de empregabilidade e como preditor negativo do entrincheiramento organizacional. Este conjunto de estudos apresenta contribuições para os pesquisadores que estudam o fenômeno, no sentido de ampliar a rede nomológica do construto desenvolvimento profissional. Também apresenta contribuição para os profissionais que atuam na área, que podem redirecionar suas políticas de gestão de pessoas, e os próprios trabalhadores podem usar tais resultados para redirecionar suas estratégias de autodesenvolvimento. As limitações do estudo e a sugestão de uma agenda de pesquisa para a temática são apresentadas como considerações finais.

▪ *Apresentação 3*

O uso do u-learning e m-learning como recurso instrucional para o desenvolvimento de competências requer novos conceitos e modelos de avaliação de transferência de treinamento?

Autores: George Leal Schafflor Mello, *Universidade de Brasília*; Gardênia da Silva Abbad, *Universidade de Brasília*

Resumo: Este estudo analisa as implicações teóricas e metodológicas associadas ao uso de dispositivos móveis e de recursos tecnológicos que possibiitam a aprendizagem a qualquer hora em qualquer lugar, em especial aquelas que modificam a definição dos constructos adotados pela área de avaliação em Treinamento, Dsenvolvimento e Educação (TD&E). O conceito de transferência de treinamento, por exemplo, supõe uma separação temporal e espacial entre o treinamento e os seus efeitos sobre o repertório de competências e desempenho do egresso. Essa separação desaparece quando os dispositivos móveis, ao integrar inúmeras funcionalidades, possibilitam seu uso cotidiano pelos individuos para resolver problemas, aprender, desenvolver competências e habilidades no trabalho em diferentes contextos. Os limites temporais e espaciais entre as situações de treinamento e a sua aplicação estão ficando bastante tênues. A transferência de treinamento tradicionalmente mede ou pretende medir os efeitos diretos de uma intervenção (treinamento), além de analisar em que medida ocorreram mudanças na direção desejada no desempenho dos grupos-alvo em função do programa. A literatura mostra que ainda há severas lacunas no desenvolvimento de sistemas e ferramentas de avaliação, principalmente no que tange à aprendizagem induzida e apoiada em novas tecnologias da informação e comunicação. simultaneamente. Em termos de transferência de aprendizagem, a literatura mostra uma busca sistemática de variáveis que implicam a. O atual estado da literatura a respeito de mobile learning mostra que a pesquisa é incipiente e que busca descrever e dar sentido ao uso de dispositivos móveis como recurso de aprendizagem. Em estudos da psicologia, há um volume relativamente grande de estudos para testar variáveis de aceitação de tecnologia, em sua maioria, baseadas no modelo Technology Acceptance Model, proposto por Davis (1989). Algumas teorias têm sido invocadas a fim de se interpretar o comportamento dos usuários de tecnologia perante a realidade da experiência móvel. A discussão de mobilidade, aprendizagem em qualquer lugar, é outro ponto de atenção, pois o contexto é um conceito multidimensional, que inclui mobilidade física, tecnológica, conceitual, social e temporal. Em busca de modelos de avaliação de efeitos de treinamento sobre o repertório de competências e desempenho do egresso que possam ser mais eficazes no estudo sobre o uso de mobile learning, com recurso instrucional é preciso redefinir contextos de estudo, em seus aspectos positivos e restritivos, e efeitos de treinamento, que não suponham separação temporal tão bem definida entre treinamento e seus resultados.

Sessão 4 ▪ Das 8h às 9h30min
Bloco 3 ▪ Sala 3306 - Terceiro andar

Regulação, criatividade e bem-estar: explorando perspectivas de abordagem em contextos de trabalho e desportivos

Resumo: O interesse pelas emoções no campo dos estudos organizacionais e de trabalho aparece com mais força a partir das décadas de 1980 e 1990. Algumas razões podem explicar por que um fenômeno tão rotineiro da vida das organizações ficou tanto tempo negligenciado. A primeira é a forte crença na antítese entre cognição e emoção, percebendo-se esta última como disfuncional e fora de controle racional. A segunda é a supervalorização das teorias organizacionais em processos racionais, para eliminar a dimensão subjetiva. A partir dos anos de 1980 e, principalmente na década de 1990, o estudo das emoções no trabalho passa a ter maior destaque, especialmente as que se referem a processos de auto e heterorregulação emocional. A proposta desta mesa redonda é apresentar estudos que investigam processos de regulação das emoções e afetos em contextos de trabalho e de esportes e suas relações com o bem-estar. Justifica-se pela pouca expressividade de estudos que abordam processos regulatórios relacionados ao trabalho no Brasil, com a oportunidade de dialogar com pesquisadores de outros países que estudam o tema. O primeiro trabalho apresentado nesta mesa tem como objetivo fazer uma análise crítica dos resultados e conclusões de estudos realizados ao longo de uma década por um grupo de pesquisa de uma instituição de ensino superior no Brasil que se dedica às emoções e suas relações com o trabalho. Em sua maioria os estudos focam sobre as relações entre emoções, processos regulatórios e bem-estar, testando suas relações com outras variáveis como traços pessoais, inteligência emocional, orientação epistêmica e condições de trabalho. O segundo trabalho apresenta dois estudos que tiveram como foco principal os processos de auto e heterorregulação emocional e suas relações com o bem-estar em contextos de trabalho e esportes coletivos e individuais. O terceiro trabalho explora as relações entre criatividade emocional como traço pessoal e sua associação com o estresse no trabalho, o trabalho emocional e o bem estar subjetivo, psicológico e social. Também discute-se a criatividade emocional, construto pouco estudado no Brasil, como forma de melhorar o ambiente do trabalho, promover o crescimento pessoal, e o bem-estar.

▪ *Apresentação 1*

Regulação emocional e bem-estar: Analisando interrelações e implicações

Autora: Sonia Maria Guedes Gondim, *Universidade Federal da Bahia*

Resumo: O estudo da regulação emocional adquiriu notoriedade na psicologia com as publicações de James Gross na década de 1990, mas foi inicialmente estudada no âmbito da psicologia do desenvolvimento com o objetivo de melhor compreender a dinâmica de cada emoção e identificar as repostas emocionais mais adaptativas às diversas situações agradáveis e desagradáveis da vida cotidiana. Ainda que se reconheça haver baixo consenso entre os autores sobre o que seja a regulação emocional, pode-se defini-la como um conjunto de processos neurofisiológicos, cognitivos e comportamentais, conscientes (emoções sociais e secundárias) e automáticos (emoções básicas), que cumprem uma função especial na expressão e manifestação emocional com impactos no bem-estar, na sociabilidade, na aprendizagem e no desenvolvimento pessoal. De fato, a regulação emocional cumpre um importante papel na conformidade às expectativas sociais, considerando o sistema de valores e a diversidade cultural prevalente em cada contexto normativo. Contudo, os estudos ainda não oferecem uma resposta satisfatória sobre se haveria um tipo ideal de regulação emocional que potencializasse esses benefícios, dando pouca relevância ao modo como as pessoas regulam suas emoções em diferentes contextos sociais relacionados a eventos prazerosos e desprazerosos. Em outras palavras, dependendo da situação e do tipo de resposta emocional (positiva ou negativa) exigida em cada contexto, torna-se necessário mobilizar estratégias diferenciadas para assegurar melhor adaptação da resposta emocional ao contexto social. Um dos aspectos mais importantes neste domínio é a pesquisa sobre a avaliação da qualidade dessa resposta emocional. Tendo os modos de regulação emocional como pano de fundo esta apresentação tem como objetivo fazer uma análise crítica dos resultados e conclusões de estudos realizados ao longo de uma década por um grupo de pesquisa que se dedica às relações entre emoções e trabalho. Em sua maioria os estudos focam sobre as relações entre emoções, processos regulatórios e bem-estar, testando suas relações com outras variáveis como traços pessoais, inteligência emocional, orientação epistêmica, condições de trabalho. Serão discutidas questões relativas a aspectos conceituais, problemas e hipóteses de pesquisa, mediação e moderação, os principais resultados e as limitações. A partir desta visão panorâmica serão também apontadas algumas questões que merecem ser mais bem exploradas na literatura sobre o tema sob a forma de uma agenda de pesquisa.

▪ *Apresentação 2*

Heteroregulación emocional y ajuste en contexto organizacional (ámbito laboral y deportivo)

Autor: Xavier Oriol Granado, *Universidad Autónoma de Chile*

Resumo: La regulación emocional se ha estudiado especialmente desde un punto de vista intrapersonal, sin embargo el interés por el estudio de la heteroregulación o la regulación del otro se ha ido incrementando paulatinamente en los últimos años. La manera de influir en la experiencia emocional de los otros es una parte importante de la vida social, puesto que los seres humanos están sometidos constantemente a relacionar sus emociones con la de otros influyendo en sus vivencias emocionales de forma sincronizada, emociones que se dan a conocer y surgen desde el diálogo y la comunicación, permitiendo expresar aquellas sensaciones y sentimientos que los seres humanos experimentan en distintos momentos. De acuerdo a esta idea de evaluar la heteroregulación em diferentes âmbitos, se presentan dos estudios en contexto organizacional, uno en el lugar de trabajo y el otro em deporte colectivo. Para el estúdio en ámbito laboral participaron 112 personas, de los cuales 34 eran alumnos del máster de organizaciones de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Universitatea (UPV/EHU) y de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) y 78 trabajadores de diferentes ámbitos laborales. En ámbito laboral se incluyeron escalas de heteroregulación emocional y medidas de ajuste como la escala de inteligência emocional MSCEIT, de autoregulación MARS y ERQ y una escala de percepción de ajuste del episódio laboral. La investigación en ámbito desportivo se llevó a cabo com 288 deportistas (72.6 % hombres y 27.4% mujeres con una media de edad de M=21.7; DT= 2.8). Los deportistas pertenecían a diferentes disciplinas individuales y colectivas fútbol (16.6%), canotaje (15.6%), basquetbol (21.6%), ciclismo (2.7 %) hockey patines (5.3%), tenis (5 %), voleibol (16.6%) y hándbol (11%). Para este estudio se usaron también escalas de heteroregulación y otras de ajuste como el bienestar PHI y la eficacia colectiva en deporte CESQ. Los resultados en ambos estudios muestran buenos índices de ajuste en el AFC de las escalas EIM y EROS que evalúan heteroregulación. La reorientación de la atención, la reevaluación cognitiva, la expresión emocional regulada y la mejora de emociones negativas muestran asociaciones positivas com bienestar y otras medidas de ajuste em ambos contextos, mientras que el uso de supresión y el empeoramiento de emociones se muestran como estratégias desadaptativas al igual que sucede con el uso de estas estratégias como formas de autoregulación.

▪ *Apresentação 3*

Creatividad y bienestar en el contexto de trabajo

Autores: Silvia da Costa, *Universidad del País Vasco*; Dario Páez Rovira, *Universidad del País Vasco*

Resumo: El bienestar subjetivo incluye la satisfacción con la vida, el afecto positivo, el negativo y equilibrio entre los dos anteriores. El bienestar psicológico es el funcionamiento óptimo que depende de la realización personal. Ésta incluye aceptarse a sí mismo/a y apreciarse o auto--estima, tener relaciones positivas con otras personas, control del medio, ser capaz de trabajar y actuar eficazmente, sentir que se está aprendiendo o en crecimiento personal, tener metas, un plan o propósito en la vida y un sentimiento de autonomía personal. El bienestar social se refiere a que el entorno social permite vivir de forma plena. La alta afectividad positiva es un antecedente de la creatividad y se asocia a esta y a la innovación. No tener sobrecarga de tareas, no sufrir demandas estresantes, tener tiempo para desempeñar el trabajo y que éste no desgaste emocionalmente, son factores que facilitan la creatividad y son positivos para el bienestar. La capacidad de innovar y adaptarse a entornos cambiantes es un aspecto central de formas de manejar el estrés laboral. Una adecuada regulación de éste redundará en mejor ajuste. Un rasgo asimilable a la IE es la Creatividad Emocional (CE) o capacidad de atender a las emociones, de vivir emociones complejas y novedosas, de forma auténtica y adaptativa. La CE tiene relación con la capacidad de ser creativo y original en la vivencia y regulación emocional, y puede aportar específicamente a la regulación emocional, asociándose con formas de regulación vinculadas al pensamiento creativo, como la reevaluación y crecimiento post-estrés. Se presenta un estudio con trabajadores pertenecientes a organizaciones socio-educativas de tres países (N=1300), 16% hombres, edad media 40 años que respondieron –entre otras- a la escala de creatividad emocional ECI, al CoPsoQ ISTAS21, al Frankfurt emotional work scale, al Fredickson de emocionalidad, al Pemberton happiness index, al PIC-A y a cuestiones sobre el funcionamiento del centro de trabajo. La CE se asocia a la creatividad y al bienestar. La expresión de emociones negativas de la escala FEWS en las tres muestras se asocia positivamente al estrés y negativamente a la autonomía, al apoyo social y liderazgo de calidad, a la balanza de afectos, a la creatividad y al bienestar. En un análisis mediacional, la expresión de emociones negativas y el estrés en el trabajo decrecen el bienestar psicológico y a través de este erosionan indirectamente el compromiso laboral. Los resultados se discuten en relación a la formación en regulación emocional.

COMUNICAÇÕES DE PESQUISA

Sessão 1 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2303

Investigação das Competências Profissionais requeridas a Psicólogos na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho - POT

Autores: Monique Arantes Ricardo, *Universidade Federal de Uberlândia*

Resumo: A atuação profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) baseia-se em um conhecimento interdisciplinar e as intervenções podem se dar a níveis técnico, tático ou estratégico, fato que viabiliza uma expansão do campo de trabalho dos psicólogos para organizações prestadoras de serviços, setor público, ONG, cooperativas, etc. O objetivo central dessa pesquisa foi o de analisar as competências profissionais necessárias à atuação em POT a partir de uma investigação quantitativa e qualitativa. Para isso, foi utilizada uma amostra de conveniência constituída por 14 psicólogos da região do Triângulo Mineiro, sendo a maioria (85,7%) mulheres com idade média de 28 anos (DP=6,24), especialização (42,85%) e média de 5 anos de formação (DP=6,44). O instrumento utilizado para avaliar as competências profissionais em POT continha 37 itens, agrupados em seis fatores: (a) mundo do trabalho, (b) organizações, (c) campo de atuação, (d) campo de produção de conhecimentos, (e) investigação científica em POT, (f) intervenção e atuação em organizações, o qual foi desenvolvido por Abbad (2004). Para responder ao instrumento foram utilizadas duas escalas de resposta do tipo Likert de 5 pontos, sendo uma para o grau de importância (1=nada importante a 5=muito importante) e outra para o grau de domínio (1=não domino a 5=domino totalmente). Entre os fatores avaliados, aqueles com maior grau de importância e domínio foram, respectivamente, competências de investigação científica em POT (média=4,40; moda=4,56;DP=0,30) e intervenção e atuação em organizações (média=3,86; moda=3,29;DP=0,50). Foi calculado também o IPG (Índice de Prioridade Geral), o qual varia de zero a vinte e quanto maior o índice, maior a necessidade de treinamento da referida competência. Os resultados obtidos na amostra investigada apontaram que somente as competências referentes à categoria intervenção e atuação em organizações não precisam ser desenvolvidas pelos profissionais da amostra. O fator que mostrou maior necessidade de treinamento foi campo de produção de conhecimentos (IPG=7,87;DP=2,55). Para a investigação qualitativa, um subgrupo da amostra (n=5) foi selecionado por conveniência para responder a uma entrevista para ampliar a compreensão dos fatores relacionados às competências requeridas em POT. Os profissionais pesquisados relataram que sua graduação foi deficitária na área de POT; que as atividades em organizações estão mais circunscritas a área de Gestão de Pessoas; que o contexto de trabalho é percebido como dinâmico e que os maiores desafios da atuação profissional nas organizações dizem respeito ao papel mediador das relações intersubjetivas no contexto de trabalho. Todos os achados são cotejados com a literatura.

A percepção de Psicólogos Organizacionais e do Trabalho acerca de sua inserção no mercado de trabalho

Autores: Hévellyn Diovana Seidel Moraes, *FISMA;* Lahana Giacomini de Vasconcellos, *FISMA;* Júlia Gonçalves, *UFSC*

Resumo: O objetivo desta pesquisa foi descrever as dificuldades e limitações enfrentadas por

psicólogos organizacionais e do trabalho, bem como identificar às divergências e convergências percebidas entre a teoria e a prática de sua atuação profissional. Método: O presente estudo consistiu-se em uma pesquisa exploratória de abordagem qualitativa, em que participaram oito psicólogos organizacionais e do trabalho, que atuavam em uma cidade do interior do Rio Grande do Sul. Para a coleta de dados foi realizada uma entrevista individual, semiestruturada, com cada participante que, posteriormente foi submetida à análise de conteúdo. A pesquisa obteve aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa (CAAE 35705514.7.0000.5306). Resultados e discussão: Para os participantes desta pesquisa, uma das principais divergências é que, muitas vezes, a graduação proporciona conhecimento teórico insuficiente para a realidade encontrada nas organizações (Zanelli, 2002). Nesse sentido, os psicólogos enfatizam a necessidade de disciplinas voltadas aos aspectos teóricos da administração e gestão de pessoas. Somado a isso, é relatado a necessidade de adaptar constantemente a teoria com a realidade da organização e as mudanças no mercado de trabalho, assim como conciliar os interesses dos trabalhadores aos objetivos organizacionais (Coelho-Lima, Costa & Yamamoto, 2011). O desconhecimento de outros profissionais acerca do trabalho realizado por psicólogos foi um aspecto muito comentado, esses psicólogos enfatizaram que muitos gestores resistem ao serem apresentadas propostas, por exemplo, voltadas para treinamento e desenvolvimento de colaboradores. Os entrevistados apontaram dentre os diferenciais do psicólogo inserido em empresas, a capacidade de perceber questões que para outros profissionais seria de difícil compreensão, assim como a preocupação com a humanização nas relações e ambiente de trabalho (Zanelli, 2002). Considerações finais: A partir da pesquisa realizada pode-se perceber, principalmente, as dificuldades enfrentadas pelos psicólogos inseridos no campo do trabalho e a persistência de um distanciamento entre a formação teórica e as exigências da prática, problema discutido por vários autores desde a década de 90. Assim, é visível a necessidade de investimento na formação, proporcionando maior embasamento teórico-prático para que os psicólogos possam se inserir com maior domínio no campo, mostrando suas possibilidades de atuação e seu olhar diferenciado acerca dos processos de trabalho. Coelho-lima, F.; Costa, A. L. & Yamamoto, O. H. (2011). O exercício Profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações: Uma Revisão da Produção Científica. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 11(2), jul-dez, pp. 21-35. Zanelli, J. C. (2002). O psicólogo nas organizações de trabalho. Porto Alegre, RS: Artmed.

A Contribuição do psicólogo(a) às organizações e aos processos de trabalho: um estudo exploratório

Autores: Jaciane Terezinha Rodrigues Vieira, *Universidade Católica Dom BOSCO*; Eveli Vasconcelos, *Universidade Católica Dom Bosco- UCDB*

Resumo: Este comunicado breve se propõe a apresentar e discutir a atuação profissional a partir dos resultados de pesquisa,realizada pela Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho(POT) do CRP/14, com o apoio dos acadêmicos do Estágio básico: Eixo Trabalho do curso de Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco no ano de 2015. O estudo buscou identificar as contribuições dos psicólogos(as) nas organizações e processos de trabalho,sob a ótica do empregador e do psicólogo. Investigando a existência de um contraponto entre o que se determina como atribuições do psicólogo organizacional e do Trabalho e as demandas e reconhecimento das organizações. Caracterizada como pesquisa exploratória, a amostragem dos empregadores foi delimitada com base no relatório da Junta Comercial de Mato Grosso do Sul e a base para a pesquisa com os psicólogos foi o cadastro de inscrito no CRP/14. A partir dessa referência definiu-se por seleção de empresas públicas(17%),privadas(79%) e sem fins lucrativos(4%),aleatoriamente,apenas com obrigatoriedadedepossuiracima de 100 empregados,todas com sede na capital Campo Grande. Para alcançar o êxito na adesão de respondentes, foi realizado contato telefônico e posteriormente o presencial para o convite,sensibilização e esclarecimento sobre os objetivos da pesquisa. A coleta de dados se deu por meio de questionário estruturado com questões abertas e fechadas,que foram respondidos presencialmente ou por meio eletrônico. A análise dos dados foi realizada por meio de dois softwares: o Excel e o Minitab e o teste estatístico Qui- Quadrado. Os resultados destacam dois pontos associados as relações de trabalho,ou seja, o primeiro aponta para deficiências no relacionamento entre gestor e psicólogo, caracterizado pela dificuldade de aceitação e/ou compreensão das atribuições do profissional no contexto organizacional. E a segunda para o desconhecimento do empregador sobre as possibilidades de atuação desses profissionais.Estas ainda limitam-se e são identificadas predominantemente por tarefas operacionais e distantes de instâncias decisórias e estratégicas. A inexistência do cargo de psicólogo apontada em 62% das organizações pesquisadas, é descrita pelos gestores como um cargo indefinido para a organização,evidenciando convergência entre as partes(psicólogo e empregador).A grande recorrência de respostas remetem também a uma relação com possíveis distorções e desvios de atribuições dos psicólogos. Os resultados também reforçam a discussão de alguns autores sobre a atuação do psicólogo no Brasil e evidenciam a necessidade de avançarmos na integração e interlocução das partes(organizações,gestores e psicólogos),objetivando a ampliação de nosso mercado de trabalho,valorização e principalmente oferecimento à sociedade de oportunidades de desenvolvimento por meio de nossas ações.

A POT no contexto da inserção profissional de psicólogos em Angola

Autores: João Manuel Saveia Daniel Francisco, *CIEPOT - Centro de Estudos e Pesquisas, Angola;* António Virgílio Bittencourt Bastos, *Universidade Federal da Bahia*

Resumo: Este texto é parte de um trabalho maior que tinha como objetivo apresentar um panorama geral da inserção do psicólogo no mercado de trabalho angolano, focando as características do emprego, as atividades desenvolvidas, os sentimentos em relação ao trabalho e as abordagens teórico-metodológicas que fundamentam sua atuação ou com as quais os profissionais mais se identificam. Para o estudo maior a coleta de dados consistiu de um survey, tendo como unidade de análise psicólogos angolanos que atuavam no país. Apesar da sua complexidade, o desenho da amostra apoiou-se em uma população pequena, de aproximadamente 900 psicólogos. No total, participaram na pesquisa 230 psicólogos. O survey foi constituído por um módulo básico e três módulos específicos. Para este texto fez-se um recorte, tendo sido considerado apenas o módulo básico, onde destacam-se a inserção profissional, os trabalhos atuais e as perspectivas futuras quanto ao exercício profissional. Dos pesquisados, 17% não estão inseridos no mundo do trabalho; 3,5% já exerceu atividade profissional no campo da Psicologia, mas atualmente encontra-se desempregado; 33% atua em outros campos; 14% exercem atividades no campo da Psicologia e em outro campo; e 32% dos pesquisados atuam somente no campo da Psicologia. Sobre os que nunca trabalharam, entre os que pretendem inserir-se no campo, a maior parte, 66,7% gostaria de fazê-lo na área de POT. Sobre os que não exercem atividade profissional atualmente, mas já o fizeram no passado, no campo da psicologia, a área de POT, com 62,5%, foi a que mais empregou. Sobre os que exercem atualmente apenas atividades profissionais fora do campo da Psicologia, mais uma vez a área de POT aparece em primeiro, com 69,2% de preferência entre os que pretendente inserir-se no campo. Finalmente, sobre os que atuam no campo da psicologia, as principais atividades são as ligadas à área de POT e à docência. Pelos dados, conclui-se que, no panorama de inserção profissional, a área de POT é a preferência, tanto por aqueles que nunca atuaram como aqueles que estão trabalhando fora do campo da Psicologia. Entre os que atuam no campo, as atividades de POT e a docência são as que mais os ocupam. Trata-se de um panorama distinto da realidade brasileira, não obstante ser esta a realidade com mais influência entre os psicólogos angolanos, quer pela literatura usada no país como pela formação de boa parte dos psicólogos formados fora de Angola.

Valores pessoais x Valores organizacionais: Estudo de Caso em uma Empresa do Setor de Transportes Coletivo

Autores: Júlia Gonçalves, *Universidade Federal de Santa Catarina*; Cláudia Medianeira Cruz Rodrigues, *Universidade Federal do Rio Grande do Sul;* Lucas Schweitzer, *Universidade Federal de Santa Catariana;* Suzana da Rosa Tolfo, *Universidade Federal de Santa Catarina*

Resumo: Esta pesquisa buscou identificar os valores individuais e organizacionais e suas possíveis relações em uma empresa de transporte coletivo urbano da fronteira oeste do Rio Grande do Sul. Tratou-se de uma pesquisa quantitativa e descritiva em que participaram 56 colaboradores. Utilizou-se o Questionário de Perfis de Valores Pessoais (QPVP) e o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO). A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de ética em Pesquisa (Registro CEP/UNIFRA: 288.2011.4). Os dados foram submetidos à análise estatística descritiva através do software SPSS. Entre os valores pessoais mais significativos para os funcionários da empresa destacou-se o Universalismo, a Benevolência, a Segurança e a Conformidade, dentre os 10 tipo motivacionais proposto por Schwartz (1992; 1994; 2005). Os valores de Universalismo e Benevolência enfatizam a aceitação dos outros como iguais e a preocupação com seu bem-estar, dessa forma promovem relações sociais de cooperação e facilitam a integração e os relacionamentos interpessoais no trabalho, configurando-se uma questão positiva para pessoas que trabalham em um grupo. Os valores Segurança e Conformidade indicam uma ênfase na submissão e proteção da estabilidade, da ordem e da harmonia nas relações. Já em relação aos valores organizacionais que, segundo os participantes, são mais presentes na cultura da organização, conforme os oito valores propostos por Tamayo (2008), estão Conformidade (respeito às regras e aos modelos de comportamento), Realização (avalia o sucesso, a competência da organização e dos funcionários) e Prestígio (indica a busca da organização por admiração e respeito na sociedade pela qualidade de seus serviços). O valor Bem-estar, relacionado a preocupação da organização em propiciar satisfação e qualidade de vida no trabalho, está dentre os menos identificados na cultura desta organização, indicando a necessidade de reavaliação das práticas exercidas na empresa. De forma geral, a Conformidade foi o valor pessoal priorizado entre os participantes e percebido como mais importante para a organização, indicando, neste construto um alinhamento. Porém, quando se analisou os demais valores, percebeu-se um distanciamento existente entre os valores priorizados pelos funcionários (valores pessoais) e a percepção da hierarquização de valores feita pela empresa (valores organizacionais). O paralelismo de valores favorece o aumento da satisfação, da identificação e do sentimento de similaridade nos colaboradores. Quando há o alinhamento entre os valores, as metas e objetivos tornam-se comuns, e são perseguidos tanto pelo trabalhador, quanto pela organização, preocupar-se com essa relação é fundamental para o crescimento e a conquista de vantagens competitivas.

Sessão 2 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2304

As relações entre aposentadoria, envelhecimento e gênero em professores da rede pública de Salvador

Autores: Adilson Santana; Aidil Lima Serra; Simone Miranda Chaves, *Centro Universitário Jorge Amado*

Resumo: Os significados atribuídos ao trabalho e a aposentadoria são sustentados pela lógica capitalista na qual o trabalhador é valorizado enquanto produtivo e inserido no mercado de trabalho. Esta concepção pode provocar um sentimento de desvalorização mediante a aposentadoria, motivada pela perda da identidade profissional que vai exigir uma reorganização subjetiva, espacial e temporal. Trata-se de um fenômeno multidimensional, contudo, este estudo tem como objetivo geral, analisar o impacto da aposentadoria na vida dos professores de escolas públicas da rede estadual em Salvador-BA, e a sua relação com o processo de envelhecimento, a partir do gênero, e como objetivo específico, pesquisar os novos modos de ocupação dos professores aposentados. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva, que utilizou como procedimento o estudo de campo. Participaram da pesquisa professores aposentados, 5 homens e 7 mulheres, idades entre 55 a 73 anos, e 2 anos de aposentadoria, no mínimo. Os dados coletados através de entrevista semiestruturada; as falas dos participantes, discutidas por meio da análise de conteúdo, organizadas num quadro comparativo para identificar unidades de sentido e produzir inferências. Em relação ao significado do trabalho docente, a maioria dos entrevistados o associou à realização pessoal; também foi expressiva a fala de saudade do trabalho, independentemente do gênero. Entretanto, muitos professores manifestaram sentimento de alívio frente a aposentadoria, que promove benefícios como: liberdade, dormir mais, tempo para estudar, pescar, maior atenção à relação familiar, não cumprir horários, viagens, realização de exercícios físicos e cuidar melhor da saúde. Contudo, a aposentadoria foi associada à perda financeira, à fragilidade física e acentuadas mudanças na aparência. Os homens enfatizaram, também, o sentir-se improdutivo, ficar mais tempo em casa, ocupando-se de problemas domésticos, que foram associados ao envelhecimento. Também assinalaram as limitações físicas, problemas de saúde e a dificuldade em lidar com as marcas e rugas, as quais, se tivessem recursos, corrigiriam. Expressiva maioria de mulheres continuou a exercer atividades de trabalho voluntário, a fazer cursos de especialização, para não correrem o risco de adoecer, acostumadas com o ritmo intenso de trabalho. Afirmaram não se sentirem velhas, e terem muito tempo pela frente para viver novas experiências, quando se percebe uma inversão nos papéis tradicionalmente exercidos e adoção de estratégias de enfrentamento mais ativas frente ao envelhecimento, pelas mulheres, nesta amostra. As falas dos professores abarcados nesse projeto apresentam caminhos para novos estudos, já que aposentadoria e gênero são temas pouco discutidos.

Assédio moral na administração pública: um estudo teórico

Autores: Adriana Machado Pooli; Janine Kieling Monteiro

Resumo: OBJETIVO: verificar e demonstrar como se caracteriza o assédio moral nas organizações públicas. MÉTODO: estudo teórico; revisão da literatura acerca do tema; busca de artigos em base de dados como Scielo, PsycInfo e Lilacs, Biblioteca Virtual de Saúde, bancos de teses e dissertações. RESULTADOS/DISCUSSÃO: os servidores públicos aparecem em pesquisas como um dos grupos mais propícios a práticas de assédio moral. Conforme Hirigoyen (2001/2011)"o assédio moral no setor privado é mais evidente, dura menos e termina com a saída da vítima. No setor público, pode durar anos e por isso os métodos de assédio são mais perniciosos e produzem

resultados dramáticos sobre a saúde, bem como sobre a personalidade das vítimas". Segundo a autora, na Administração Pública, o assédio moral não se relaciona à produtividade e ao lucro, mas a disputas pelo poder. A literatura nacional corrobora esta afirmação. Os estudos acrescentam outros fatores que contribuem para a ocorrência deste tipo de violência psicológica no setor público, tais como as normas de movimentação de pessoal, a estabilidade no serviço público, o sistema de avaliação funcional vigente, a rigidez hierárquica. Nas pesquisas também aparecem como circunstâncias capazes de propiciar assédio moral na organização pública o tipo de liderança/gestão, especialmente aquela caracterizada por exacerbado autoritarismo, o ambiente de mudanças profundas e/ou repentinas, a prevalência do estresse no ambiente laboral, a existência de conflitos não resolvidos, as relações insatisfatórias entre colegas de trabalho, os conflitos relacionados à função desempenhada, as tarefas mal distribuídas e monótonas, a inadequação e/ou falta de treinamento para exercício de determinadas atividades. Embora ainda escassos os estudos acerca deste tipo de violência psicológica no âmbito da administração pública se comparados àqueles realizados em empresas privadas, é possível verificar que o fenômeno, no contexto averiguado, assume características específicas em decorrência das normas que regem este tipo de relação de trabalho. CONCLUSÃO: os estudos relativos ao assédio moral no serviço público na literatura nacional são condizentes com a internacional. Os fatores que propiciam este tipo de violência psicológica relacionam-se, principalmente, ao abuso de poder, à excessiva rigidez e hierarquia vigente nos órgãos públicos, ao sistema de avaliação de desempenho, ao tipo de gestão e à estabilidade do funcionário público. REFERÊNCIA: Hirigoyen, M. F. (2001/2011). Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Desemprego, exclusão e o Estado: um estudo exploratório sobre as expectativas frustradas de trabalhadores em Bacabeira-MA com a construção da Refinaria Premium I da Petrobras

Autores: Daiane Rose Cunha Bentivi Aquino, *Universidade CEUMA/Universidade do Porto*

Resumo: Entre os anos de 2009 a 2014, a pequena cidade de Bacabeira no interior do Maranhão foi palco de extremas transformações por conta do início das obras de construção da Refinaria Premium I da Petrobras. No ano de 2015, após tais transformações, a empresa anunciou o cancelamento da obra, alegando inviabilidade econômica do projeto. Nesse sentido, esta pesquisa pretendeu compreender o impacto no mercado de trabalho local após as transformações advindas da construção do desse Grandes Projetos de Investimento (GPI) – como a demanda de novas profissões, necessidade de maior qualificação profissional, adequação às diferentes modalidades de emprego etc. – bem como a situação atual após o cancelamento da obra. Como metodologia, utilizou-se a observação livre e análise documental, a partir do levantamento sistemático de informações sobre os dados referentes ao mercado de trabalho de Bacabeira anteriores e posteriores ao início das obras, bem como após o cancelamento do projeto pela Petrobras. A partir dos dados analisados, concluiu-se que houveram transformações significativas no mercado de trabalho com a instalação da primeira etapa da obra de construção da refinaria. Tais mudanças ocorreram principalmente no que tange ao tipo de atividade realizada pelos trabalhadores locais: a agricultura familiar de subsistência deu espaço a área de serviços e construção civil. Muitos cursos de qualificação profissional foram abertos no local, bem como várias instituições públicas relacionadas à políticas públicas de empregabilidade, como por exemplo o Sine, SESI, SENAI e SEBRAE. A partir da análise dos impactos sofridos, é possível perceber a forma como ocorre a articulação entre o poder público e a iniciativa privada na promoção de medidas mitigadoras relacionadas à questão laboral. Porém, com o cancelamento da obra por parte da Petrobras em janeiro de 2015, toda essa rede de políticas públicas de emprego foi desmobilizada, os investimentos cancelados, resultando em um sentimento coletivo de frustração por parte da população local.

Proposta de mobilização coletiva de trabalhadores da educação técnica e tecnológica em instituição federal para melhoria das relações e da qualidade de vida no trabalho

Autores: Silvania Gomes da Costa, *Instituto Federal do Tocantins*; Fernando Vieira Machado, *Instituto Federal do Tocantins*; Liliam Daysi Ghisoni, *Universidade Federal do Tocantins*

Resumo: Introdução: Os servidores públicos federais que atuam na área de educação técnica e tecnológica no Estado do Tocantins, particularmente, no âmbito do Instituto Federal do Tocantins – IFTO, têm se queixado muitas vezes que o trabalho exercido tem sido fonte de sofrimento e de adoecimento. Observando inicialmente as queixas mais frequentes percebe-se que em grande se referem às relações interpessoais de trabalho e à carga de trabalho a que estão sujeitos. Objetivo: Este artigo visa apresentar os dados obtidos a partir da construção de um espaço de fala e escuta das relações entre o trabalho e o trabalhar, a fim de melhorar a qualidade de vida, resgatar a saúde e o sentido do trabalho, e com isso alcançar melhores condições de trabalho e saúde aos servidores no IFTO – Campus Palmas, escolhido como o local da pesquisa. Método: Foram escolhidas duas coordenações de cursos de ensino superior e técnico, totalizando vinte e cinco professores. Nestes dois grupos, dois psicólogos da Instituição aplicaram o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais do Trabalho – Proart, em junho de 2014, e foram feitas as escutas com os trabalhadores. As escutas e aplicação do Proart foram supervisionados por uma psicóloga doutora em psicologia social e do trabalho e especialista em psicodinâmica e clínica do trabalho. Resultados: Foi possível construir o perfil profissiográfico dos dois grupos e ainda o perfil epidemiológico mais amplo acerca dos motivos de queixas dos servidores que levam aos afastamentos, à perda de laços afetivos no relacionamento interpessoal no trabalho e ao não cumprimento dos objetivos do trabalho anteriormente firmados. Discussão: a partir da análise dos dados iniciou-se no âmbito da instituição a construção de ações visando a saúde e o bem-estar no trabalho nessas duas coordenações do Campus Palmas do IFTO. Essas coordenações se mostraram desde o início favoráveis a promover mudanças para alcançar o servidor e harmonizar as ações administrativas e docentes com a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

O Jovem e a Iniciação ao Trabalho - uma proposta metodológica de pesquisa para construção coletiva

Autores: Heloisa Helena Ferraz Ayres, *UERJ*; Gabriella Santiago, *UERJ*

Resumo: O presente projeto surge, a partir de discussões acerca das políticas públicas em relação ao campo do trabalho e das organizações, no Estágio em Psicologia do Trabalho e Organizacional - POT (SPA / IP / UERJ). Assim, em 2014/2015 foi construída a parceria entre a Equipe técnica do IP/UERJ com o Programa Educativo Bolsa de Iniciação ao Trabalho (PEBIT), programa socioeducativo, conduzido pelo CETREINA/UERJ, com o objetivo de conhecer e acompanhar os jovens bolsistas da Fundação da Infância e Adolescência (FIA). A fundamentação teórica apoia-se nas concepções atuais da POT (Borges e Yamamoto. 2004; Zanelli, Silva & Soares 2010; Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2014) e como base metodológica a Concepção Psicossocial Integrada (Ayres, 2012) que tem como ênfase os estudos teóricos sobre processos grupais (Mailhiot, 1985; Lane, 1989; Ayres, 2012) e a pesquisa-ação (Barbier, 1985; Thiollent, 1997, 2004; El Andaloussi, 2004), a qual prioriza o envolvimento de todos os atores sociais, ou seja, de quem faz, de quem tem algo a dizer, uma estrutura coletiva, participativa: fornecendo informações, analisando, interpretando e partindo para uma ação, em um processo compartilhado. Esta concepção ressalta as seguintes orientações metodológicas - 'Contrato Psicológico', 'Comunicação', 'Processo de Feedback' e 'Decisões coletivas'. O projeto percorreu várias etapas e, com base na metodologia adotada, foi realizada inicialmente uma pesquisa de caráter exploratório. A pesquisa foi realizada em duas

etapas: 1ª. Conhecendo o grupo – construção da parceria - visitas a área; realização de 06 "reuniões participativas", com a Equipe técnica do PEBIT/CETREINA, 36 Supervisores e 44 jovens bolsistas da FIA; 2ª. Mapeamento do grupo e demanda- aplicação de questionários com a realização de 28 entrevistas com os jovens- com base no referencial teórico, foram investigadas as seguintes categorias: - Experiência de trabalho anterior (formal – informal); - Vida Escolar; - Contexto social; - Estágio na UERJ; -Expectativas sobre o trabalho de grupo, divididas em subcategorias que representaram as situações enfrentadas no cotidiano em relação ao tema da pesquisa. Como resultado a pesquisa pode subsidiar a elaboração e a realização dos encontros do grupo desenvolvimento pessoal e profissional com os jovens, atendendo às expectativas, a demanda e o perfil dos jovens da FIA. Os relatos finais corroboraram a importância da realização da pesquisa e da proposta metodológica ao dar voz aos diferentes parceiros, possibilitando conhecer o grupo, mapear as reais demandas e consolidar a parceria e a construção coletiva, na medida em que todos os atores sociais se perceberam protagonistas do projeto.

Sessão 3 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2305

Síndrome de burnout: um estudo da realidade do trabalho das agentes penitenciárias

Autores: Hilderline Câmara de Oliveira, *Universidade Potiguar - UnP*; Ionara Dantas Estevam, *Universidade Potiguar - UnP*; Emmanuela Lucia Queiroz Pimenta Dantas, *Universidade Potiguar - UnP;* Carolina Gabriela Ferrucio Da Rocha, *Universidade Potiguar - UnP*

Resumo: As condições de saúde e de trabalho do profissional que atua nas penitenciárias, tendem a ser um relevante fator de mensuração da qualidade de vida no trabalho no cárcere, porquanto, diversos elementos ambientais e de relação social colaboram para o crescimento do stress. Uma das respostas a estas manifestações de estresse laboral é a Síndrome de Burnout, ocasionada por meio da manifestação do estresse crônico. Os agentes penitenciários estão no rol das categorias ocupacionais que desenvolvem trabalhos em condições tidas como estressoras e de alta periculosidade. Essa pesquisa tem como objetivos analisar em que medida o cotidiano prisional contribui para que as agentes penitenciárias desenvolvam a síndrome de Burnout, de modo a identificar a incidência desta síndrome no trabalho da agente penitenciária e verificar a prevalência da Síndrome (exaustão, desumanização e decepção no trabalho) nas agentes penitenciárias. Trata-se de uma pesquisa de campo, de natureza quantitativa, realizada no pavilhão feminino do Completo Penal Dr° João Chaves em Natal/RN. Foi utilizado como instrumento a Escala de Caracterização do Burnout (ECB) desenvolvida por Tamayo e Tróccoli (2009), conjuntamente com observação assistemática. A amostra foi não probabilística acidental, com 11 (onze) agentes penitenciárias. Os dados foram analisados através de estatística descritiva simples. Os resultados mostram que quando indagadas sobre o esgotamento ao final de um dia de trabalho, ou seja, o equivalente a 24 horas de plantão 67% alegaram que sentem algumas vezes esse esgotamento, 25% sentem frequentemente; quanto ao trabalho afetar negativamente o seu bem-estar, 63% indicam que sim. Quanto a carga emocional do trabalho, 45% indicam que é alta, que se sentem exaustas, inclusive com 62% alegando que afeta a sua saúde física. No entanto, ao analisar os indicadores conjuntamente estes não apontam para a caracterização da Síndrome de Burnout entre as participantes do estudo. Diante da realidade dos números, que estava contrária a hipótese deste estudo, principalmente pela veiculação midiática das inúmeras rebeliões nos presídios do país e do RN, este estudo aponta a necessidade de se investigar outras variáveis subjetivas para poder entender os motivos dos resultados encontrados, como nível dos conflitos gerados no ambiente de trabalho, como estes são resolvidos pelos gestores, relação trabalho-folga, entre outros.

O campo trabalho-família: uma revisão da produção empírica nacional

Autores: Pedro Paulo Teófilo Magalhães de Hollanda, *Universidade de Brasília*

Resumo: O número de estudos, congressos e centros de pesquisa com foco na relação entre trabalho e família tem crescido muito no cenário internacional; diversas metanálises tem sido realizadas sobre variáveis; redes de colaboração entre pesquisadores do campo vêm sendo estabelecidas (e.g. Work and Family Researchers Network); periódicos especializados no tema tem ganhado notoriedade (e.g. Community, Work and Family) – todos esses são sinais da crescente relevância do campo trabalho-família. No entanto, a produção brasileira de estudos empíricos nesse campo ainda é incipiente. Tendo em vista o expressivo aumento da produção científica da

área nos últimos anos no cenário internacional, este artigo buscou revisar a produção de artigos empíricos nacionais sobre a relação trabalho-família de 2000 a 2015. Foram encontrados apenas 18 artigos em 14 dos 33 periódicos avaliados das áreas das áreas de administração e psicologia. Os artigos foram analisados com base nos mesmos critérios adotados por Borges-Andrade e Pagotto (2010). Os temas pertinentes à relação trabalho-família por vezes aparecem nos artigos encontrados de maneira marginal ou em descompasso com a produção internacional. Dos artigos encontrados, 33% trataram do estudo empírico do conflito trabalho-família como antecedente ou consequente de outras variáveis. Dois artigos ocuparam-se da tradução, adaptação e validação de instrumento de pesquisa. Apenas um artigo ocupou-se de uma variável da perspectiva positiva da relação entre trabalho e família – um estudo que teve o construto facilitação trabalho-família como variável mediadora entre práticas de conciliação e satisfação com o trabalho. Cabe ressaltar que, apesar de ter sido publicado em periódico nacional, o supracitado estudo foi realizado por pesquisadores portugueses com uma amostra de trabalhadores portugueses. Chama atenção a variação de abordagens e metodologias de pesquisa empregadas e o número de participantes de cada estudo analisado – que variou de 2 a 994. Os resultados da revisão sugerem que o número de publicações brasileiras na área precisa aumentar, assim como a abrangência das pesquisas. Além disso, são necessárias pesquisas que adotem um recorte longitudinal. Para isso pode se lançar mão, por exemplo, de métodos de coleta de experiência e outros métodos que operacionalizem a abordagem episódica da relação trabalho-família.

Agravantes do sofrimento do trabalho real do professor mediador no processo de inclusão de crianças portadoras de transtorno do espectro autista

Autores: Soraya Rodrigues Martins, *Universidade Federal Fluminense - Campus Rio das Ostras*; Thamyres Bandoli Tavares Vargas, *Universidade Federal Fluminense - INFES*

Resumo: A inclusão escolar tem se tornado um assunto cada vez mais relevante para os pais, profissionais da área e sociedade em geral, uma vez que houve uma transformação no cenário da educação especial. A atual legislação para educação inclusiva é produto um processo que tem buscado adequar as escolas brasileiras às regulamentações federais que foram estabelecidas em concordância com os movimentos internacionais. Pretendemos apresentar um estudo empírico realizado, no ano de 2014, junto a Professores de apoio da rede municipal de ensino de Rio das Ostras (RJ), com alguma experiência no processo de inclusão de crianças com necessidades especiais de educação, por apresentarem algum Transtorno do Espectro Autista (TEA). Esta pesquisa teve como objetivo alcançar alguma compreensão sobre o trabalho efetivamente realizado e sobre as vivências de prazer e sofrimento de mediadores, os quais estão inseridos no processo de inclusão de crianças portadoras de TEA. Portanto, se propôs a realizar uma pequena discussão sobre a Educação Especial no Brasil e dar visibilidade ao trabalho efetivamente realizado por esses profissionais. A pesquisa foi desenvolvida sob a ótica da Psicodinâmica do trabalho e utilizou-se da abordagem qualitativa, sem deixar de considerar o caminho histórico que a política nacional de educação especial percorreu até alcançar a atual configuração, visto que os mediadores são atores que foram incluídos nesse contexto recente. Foram realizadas entrevistas individuais, semi-estruturadas, com quatro professoras de apoio da rede Municipal de Ensino de Rio das Ostras- RJ. A análise das entrevistas foi estruturada em três eixos: organização do trabalho; mobilização subjetiva; sofrimento, defesas e patologias; conforme a proposta feita por Mendes (2007). Na analise e discussão clínica e teórica dos dados coletados, procuramos dar visibilidade ao trabalho efetivamente realizado por esses profissionais, apoiada na psicodinâmica do trabalho e na fala dos entrevistados. Dentre os resultados destacamos. a) a existência de discrepâncias entre o trabalho prescrito e o real, especialmente em relação aos princípios da Educação Inclusiva e a prática de inclusão vivida nas escolas; b) a existência de três agravantes do sofrimento: a

sensação de despreparo, a não colaboração da família e a vivência da solidão; c) O predomínio do reconhecimento não ligado ao saber-fazer, mas sim à gratidão. Além disso, podemos perceber, a partir das entrevistas, que alguns professores não têm pleno conhecimento, nem compactuam, com os princípios que deveriam norteá-los. Esses resultados apontam para a necessidade de um espaço de fala e reflexão de seu fazer

O processo de liderança dentro das cooperativas

Autores: Jéssica Bastos Chaves, *Universidade Ceuma*

Resumo: Este estudo aborda a gestão do sistema de cooperativas por meio do processo de liderança com ênfase no desenvolvimento e atuação dos trabalhadores cooperados. Pesquisa de caráter qualitativo, descritiva e bibliográfica. Para realização deste estudo foi realizado uma pesquisa bibliográfica de artigos publicados a partir de 2010 na base de dado da www.scielo.br; e no buscador scholar.google.pt, bem como livros referentes ao assunto. Utilizou-se como critério para inclusão, artigos em português completos, online, publicados a partir de 2010 e que atendiam ao objetivo deste estudo através das palavras-chave: "liderança", "cooperativas", "formação de líderes". Para a análise qualitativa dos dados, utilizou-se como referência 3 artigos que estavam diretamente relacionados ao objetivo da pesquisa. A partir dos dados analisados, compreendeu-se que a cooperação é a base fundamental da cultura da humanidade e faz parte de sua essência, o que faz dela um fator de transformação dialética e de culturização constante. Tem como uma de suas características a autonomia de gestão. A literatura na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho percebe a importância da investigação e suporte para a qualificação no processo de liderança destes trabalhadores recém saídos das empresas capitalista para a economia solidária. O modelo de gestão da economia solidária permite grande participação dos trabalhadores e consegue o maior engajamento destes com os objetivos organizacionais. Verificou-se que o modelo de autogestão direciona-se ao desenvolvimento dos trabalhadores. Nas cooperativas, há maiores possibilidades de participação nas decisões, porém o que é visto é que ainda é necessário proporcionar conhecimento técnico a estes cooperados. Constatou-se que trabalhando em sua própria cooperativa, eles são proprietários do que é produzido, mas também os prejuízos são coletivos. Faz-se necessário que haja também uma preparação psicológica junto a estes. Quanto a forma de remuneração, percebe-se que há no início certo estranhamento; os trabalhadores em algumas vezes até reclamam, ficando nítido a necessidade de desenvolver estratégias de organização e orientação em relação a este tema dentro das cooperativas para que todos fiquem cientes e mantenham a confiança na gestão realizada pela liderança.

O impacto do neuroticismo sobre as estratégias de coping: um estudo sobe o uso do EFN em contexto militar

Autores: Marcos Aguiar de Souza, *Universidade Federal do Rio de Janeiro*; Maria Auxiliadora Salcedo Giolo, *Centro de Psicologia Aplicada do Exército;* José Carlos Teixeira Júnior, *Centro de Psicologia Aplicada do Exército*

Resumo: O modelo do Big Five na explicação a estrutura da personalidade (Extroversão, Aber-

tura, Amabilidade, Conscienciosidade e Neuroticismo) tem sido amplamente aceito, em função tanto de sua base teórica como das evidências obtidas a partir de estudos fatoriais. Diferentes instrumentos têm sido então desenvolvidos para a mensuração da personalidade a partir de tal modelo. Considerando que em diversos casos os instrumentos aplicados em civis apresentam resultados diferenciados quando aplicados em contextos militares, é que se objetivou no presente estudo obter evidências sobre a validade externa da Escala Fatorial de Neuroticismo (EFN), considerando para tanto sua relação com estratégias de enfrentamento (Coping) dos alunos da Escola Preparatória de Cadetes do Exercito EsPCEx (Campinas-SP). A EFN mensura o Neuroticismo a partir de 4 fatores: Ansiedade, Depressão, Desajuste psicossocial e Vulnerabilidade. As estratégias de enfrentamento foram mensuradas a partir da Escala Toulousiana de Coping, validada para fins do presente estudo. Tal instrumento identifica 5 diferentes tipos de estratégias: Controle, Retraimento, Suporte Social, Distração Social e Recusa. Participaram do estudo 468 alunos do primeiro ano do curso de formação de Oficiais do Exército Brasileiro. A participação na pesquisa foi voluntária e todos os alunos preencheram o termo de consentimento livre e esclarecido. A Pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da UFRRJ. Os dados foram analisados com a utilização do software Analysis of Moment Structures (AMOS) VERSÃO 18. Foram obtidos índices satisfatórios dos principais indicadores de ajuste do modelo (X2/gl, GFI, AGFI, CFI, RMR e RMSEA). De maneira geral, os resultados confirmaram as relações hipotetizadas, as quais servem de indicativo para a validade externa do instrumento. A utilização da Modelagem por Equações Estruturais revelou impactos positivos da Vulnerabilidade sobre o Retraimento, a Distração Social e o Suporte Social; e da Depressão sobre o Retraimento. Os impactos negativos observados foram da Ansiedade sobre o Controle e da Depressão sobre a Distração e o Suporte Social. Outros estudos estão sendo realizados, visando, principalmente identificar o valor preditivo do EFN na explicação da adaptação ao ensino superior militar e da saúde e qualidade de vida dos alunos do curso de formação de oficiais do Exército.

Sessão 4 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2306

O uso de mapas mentais na análise de documentos organizacionais

Autores: Jorge Gomes da Silva Sobrinho, *Centro Universitário Augusto Motta - UNISUAM*; Ana Lúcia Francisco, *Universidade Católica de Pernambuco - UNICAP*

Resumo: O objetivo desse trabalho é apresentar um recorte parcial da minha pesquisa de doutorado, intitulada "Experimentações cartográficas em empresa familiar: possibilidades de uma clínica da gestão" (2016). O recorte escolhido é parte do Capítulo 3, em que tratamos da análise do documento "Manual de Integração" de uma empresa familiar, através da construção de mapas mentais a partir do aplicativo GOCONQR.O manual de integração ou socialização é o documento que apresenta a estratégia global e especifica da empresa ao recém contratado. Neste documento, geralmente, está contida a história da empresa, conquistas, missão, visão, valores e crenças, compondo a estratégia global. As regras, condutas, projetos, obrigações e competências para o trabalho, configura a estratégia tática e operacional, que compõe parte da prescrição das atividades ideais dos trabalhadores (Schwartz, 2014). O mapa mental,por sua vez, é um tipo de diagrama, sistematizado pelo britânico Buzan (2009), voltado para o gerenciamento de informação, conhecimento e capital intelectual. A partir das instâncias organizacionais de Enriquez (1992), selecionadas como critérios de análise do documento, construímos quatro mapas mentais, configurados em redes, para selecionar e identificar as ideias-força contidos no discurso do documento. O primeiro mapa mental foi construído em torno da instância mítica (1) que mapeou a: fundação da empresa, as dificuldades da família, as renúncias, a dedicação e a qualidade dos produtos e atendimentos da empresa como ideias-força. O segundo mapa mental, sobre a instância sócio-histórica (2) mapeou quatro modelos históricos: o inicio do negócio, pautado na solidez e credibilidade da família; o início da expansão e construção de lojas de rua no ano 2000; a abertura de franquias em 2010 e a mudança de paradigma nos negócios, migrando o modelo de lojas de rua para lojas de shopping em 2013. Identificamos que houve uma flexibilização do modelo de gestão nesta transição. O terceiro mapa, sobre a instância institucional (3) mapeou a macro estratégia, constituída pela: missão, visão e valores, tematizadas sobre a instituição de um negócio de prestação de serviços, que busca a eficácia dos processos, o trabalho em equipe e a excelência operacional. O último mapa, sobre a instância organizacional (4) mapeamos cinco ideias-força: o código de ética, política de segurança da informação, comitês e as práticas cotidianas. Concluímos que a construção de mapas mentais, para mapear informações em documentos, pode ser usada como estratégia metodológica em pesquisas documentais, devido ao seu procedimento rápido, simples e inovador na apresentação e tematização de dados.

Assédio moral no trabalho militar: violação de direitos e sofrimento psíquico

Autores: José Mário Barbosa de Brito, *Universidade Federal Do Pará*; Giuliana Yukari Murakami da Paixão, *FABEL - Faculdade de Belém*; Jorge Aleph dos Santos Moreira, *FABEL - Faculdade de Belém*

Resumo: A dignidade da pessoa humana permeia ordenamentos jurídicos aquém do nacional. É de importância irrefutável que o tema seja tratado reiteradamente sem restrições. Além disso, no atual panorama de globalização o mercado de trabalho, seguindo a lógica do sistema capitalista com nuances ainda hoje de exploração, de prevalência do capital sobre o trabalho, gerando implicações diretas na saúde do trabalhador, principalmente nos ambientes de trabalho atravessados por formas hierárquicas de exercício de poder como são engendradas as instituições militares,

com marcados indicativos de assédio moral nas relações entre superiores e subordinados, regência da dominação da hierarquia, havendo evidências de deterioração da saúde emocional e física dos sujeitos que se encontram editados nesta égide de assediados moralmente na sua condição de trabalhadores, tendo, portanto, aviltados direitos fundamentais constitucionalmente garantidos, principalmente aqueles que dizem respeito a dignidade da pessoa humana. Este trabalho, objetivou, a partir de entrevistas realizadas com soldados bombeiros militares de um quartel na região metropolitana de Belém, avaliar a percepção do assédio moral nas relações estabelecidas entre eles e seus superiores e de como tal percepção incide sobre suas constituições subjetivas. Foram realizadas entrevitas com 10 soldados pertencentes ao quadro operacional de Bombeiros Militares. Foram entrevistas semiestruturadas, com perguntas abertas, que discorriam acerca das relações de trabalho, hierarquia, assédio moral e sofrimento psíquico. Os dados foram posteriormente agrupados por categorias de análise com base nas estratégias de coletas, onde foram analisados seguindo a técnica da análise de conteúdo e análise de discurso de acordo com o proposto por, respectivamente, Laurence Bardin e Dominique Maingueneau. Os resultados e categorias de análise obtidos foram por ultimo confrontados com base nas obras selecionadas, de autores referenciados, buscando expandir a rede de sentidos em cada uma das perspectivas aqui confrontadas com os aspectos identificados como relevantes em cada uma das orientações teórico-metodológicas em discussão. Os resultados da pesquisa nos indicam desdobramentos do assédio que vai incidir sobre o psiquismo dos indivíduos, gerando consequências psicossomáticas que vão desde o absenteísmo, ansiedades, irritabilidade, rendimento diminuído, menor interesse em desenvolver as atividades, comprometendo a eficiência e eficácia no trabalho, maior incidência de acidentes no trabalho e de forma mais acentuada, sentimento de desvalorização o que implica em sofrimento psíquico e desprazer no trabalho. Portanto, temos um cenário marcado pelo assédio moral e sua violação aos direitos humanos. Violação de garantias evocadas pela Constituição Federativa do Brasil (1988) como direitos fundamentais, intrínsecos à pessoa humana.

Contexto laboral: as relações entre medo, trabalho e desempenho

Autores: Lahana Giacomini de Vasconcellos, *Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA*; Igor Castagnetti Silva, *Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA*; André Luis Volmer, *Faculdade Integrada de Santa Maria*; Rafael Costa de Oliveira, *Faculdade Integrada de Santa Maria*; Katiusci Lehnhard Machado, *Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA*

Resumo: Objetivo: Refletir acerca da relação entre o medo dos trabalhadores e o desempenho no trabalho. Metodologia: Realizou-se pesquisa, na base de dados Scientific Eletronic Library Online (Scielo), em outubro de 2015, a partir da seguinte combinação: "trabalho" and "medo". Foram selecionados os referenciais que disponibilizaram o texto na íntegra, em periódicos da psicologia, excluindo os trabalhos que não apresentaram discussão sobre a temática do estudo. No total 3 artigos compuseram o corpus do presente estudo, os quais foram utilizados para uma análise minuciosa por abordarem aspectos relacionados a temática medo e trabalho. Foi realizada leitura, análise e interpretação dos textos científicos. Resultados e discussão: O medo é compreendido pelo trabalhador como oriundo de constantes pressões sucedidas por ameaças que poderão resultar demissões (CASTRO; FARIAS, 2009). No atual cenário produtivo, há exigências que decorrem de programas de gestão cada vez mais dinâmicos e que priorizam a excelência do desempenho do trabalhador. Neste contexto, esquece-se o indivíduo atravessado pelo medo (CASTELHANO, 2005). Assim, o medo pode ser considerado como um poderoso instrumento de manipulação da organização, pois os trabalhadores sentem-se pressionados diante de situações de não poder parar de trabalhar. Neste sentido, a organização demonstra um controle sobre o trabalhador, este expresso, por um lado pela repressão explícita, por outro, pela dominação sutil. Conforme Lima et al (2014) a essência do medo possui características de culpabilidade, pois o trabalhador não encontra formas de reivindicar. Essa lógica de funcionamento muitas vezes atenta contra a saúde mental dos trabalhadores, onde estes resistem para suportar o sofrimento e se proteger. A exploração dos trabalhadores pelas organizações do trabalho acaba sendo influenciada pelo papel do medo, que constitui-se como importante ferramenta de persuasão e aumento de produtividade, todavia é preciso levar em consideração que antes de serem trabalhadores são seres humanos providos de uma subjetividade que deve ser respeitada. Considerou-se importante refletir sobre o tema em questão, uma vez que apontou-se a necessidade de novas investigações e estudos para melhor avaliar o medo nas organizações, pois este embora resulte no aumento da produtividade, ao mesmo tempo, eleva o risco de sofrimento psíquico nos trabalhadores. Destaca-se que a literatura na área da Psicologia Organizacional apresenta algumas evidências empíricas acerca das relações entre variáveis psicológicas e desempenho no trabalho, entretanto, estas variáveis são comumente investigadas em nível individual, não levando em conta o contexto laboral como um todo.

Professores municipais: condições de trabalho e repercussões em sua saúde e qualidade de vida

Autores: Lilia Aparecida Kanan, *UNIPLAC - Universidade do Planalto Catarinense*; Vera Regina Roesler, *UNIPLAC - Universidade do Planalto Catarinense*; Andréia Agostini, *UNIPLAC - Universidade do Planalto Catarinense*; Francisco Ferreira Martins, *UNIPLAC - Universidade do Planalto Catarinense*; Fabiulla Andrighetti, *UNIPLAC - Universidade do Planalto Catarinense*; Caroline Meerholz, *UNIPLAC - Universidade do Planalto Catarinense*

Resumo: Em resposta à solicitação do Sindicato de Professores e com a anuência da Secretaria Municipal de Educação (SME), a pesquisa foi realizada com o objetivo de compreender as condições de trabalho e suas repercussões na qualidade de vida e saúde dos professores da rede pública municipal de uma cidade de Santa Catarina. A razão da demanda esteve representada pelo elevado número de atestados médicos e afastamento dos servidores. Partiu-se da hipótese de que o modelo de gestão adotado nas instituições públicas e privadas, baseado no New Public Management, de origem anglo-saxônica, com seus pressupostos de rentabilidade, produtividade, excelência e redução de quadros de pessoal, afeta sobremaneira a saúde dos trabalhadores. Pesquisa de enfoque qualitativo e quantitativo, do tipo descritivo-exploratória, assumiu o design de survey. As informações relativas à rede pública municipal de educação (escolas, quantitativo de alunos e professores, gestores, informações sociodemográficas dos profissionais, dentre outras), foram solicitadas à SME que informou que em 2014 contava em seu quadro com 1689 de docentes. Em razão da população (1689) para definição da amostragem dos participantes foi utilizado cálculo estatístico cujo resultado final estabeleceu uma amostra válida em termos mínimos de 314 docentes. Todavia, foi possível acessar 492 professores. Como resultados encontrou-se que os professores educam, esmeram-se, utilizam recursos extras, auxiliam-se em movimentos de solidariedade, mas não sem custos. O adoecimento se faz presente ao se observar o absenteísmo, bem como os dados oriundos da escala MBI, que demonstram que número significativo de professores encontram-se dentro da zona de Burnout baixo. Em síntese: no que se refere à percepção (subjetiva) dos professores participantes do estudo quanto às suas condições de trabalho e saúde, os resultados demonstram que a maioria dos pesquisados não percebem problemas quanto à sua eficácia profissional e sim quanto à sobrecarga, gerando desgaste, esgotamento e perda do interesse pela atividade docente. Em outras palavras, entendem que suas funções como docentes são bem executadas, apesar das condições materiais não atenderem suas necessidades e da redução do número de profissionais para atender adequadamente o contingente de alunos. Notadamente em alguma medida há cansaço, esgotamento, falta de vigor e de entusiasmo, que representam alguns dos sintomas decorrentes da situação vivida pela classe, em função do maior

número de atividades e exigências crescentes aos professores designados, principalmente para cargos de diretivos.

Para além de casa, comida e roupa lavada: memórias de uma trabalhadora doméstica e líder sindical

Autores: Mara Marçal Sales, *Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais*; Adriana Dias Gomide Araúdo, *Faculdade de Ciências Médicas de Minas Gerais*

Resumo: O presente texto apresenta os resultados de uma pesquisa que teve como objetivo geral identificar nas lembranças de uma liderança de atuação pioneira – Maria Ilma Ricardo - o histórico de sua inserção e participação no Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Belo Horizonte, bem como os contornos assumidos por esta instituição ao longo do tempo. Os objetivos específicos abrangeram: a) analisar o processo de mobilização psicossocial que desencadeou a filiação desta trabalhadora doméstica à luta sindical e b) identificar os elementos contextuais e históricos que caracterizam a estruturação e atuação do Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Belo Horizonte. A pesquisa, de base qualitativa, foi realizada mediante o recolhimento da história de vida de Maria Ilma e de análise documental. A história de vida foi registrada através da realização de seis entrevistas em profundidade com esta liderança. A análise documental focalizou documentos e materiais jornalísticos que abrangiam a história da organização sindical. Os dados recolhidos em campo foram tratados a partir da perspectiva da análise de conteúdo. Os resultados apontam para o significativo papel desempenhado pela Igreja Católica no processo de organização da categoria nos anos 1970, bem como para a sensibilização de Maria Ilma, ainda jovem, para a luta coletiva. Indicam ainda que o sindicato tem uma história de perseverança, mas que logrou alcançar, em sua trajetória, uma mobilização muito pontual junto à categoria. Não obstante a pequena capilaridade junto às bases, a instituição conseguiu se inserir em redes nacionais de representação dos trabalhadores domésticos. Estas redes alcançaram visibilidade pública especialmente no decorrer da Assembleia Nacional Constituinte. Os resultados indicam que, embora pouco conhecido, o movimento sindical vinculado ao trabalho doméstico fez-se presente no longo processo de luta por equidade no tocante aos direitos trabalhistas. Mostram ainda os entrelaçamentos estreitos que o trabalho doméstico mantém com aspectos fundamentais da organização social em nosso país. Ele expressa não só incisivas desigualdades de gênero e de raça, mas descortina também uma marca do mercado laboral brasileiro: a forte desvalorização do trabalho reprodutivo. Na atualidade, todavia, este campo vivencia modificações abrangentes. Se, por um lado, há uma significativa alteração no perfil da categoria das trabalhadoras domésticas, por outro, mudanças na legislação ampliaram o rol de direitos trabalhistas atinentes a esta classe profissional. Tais transformações, pela abrangência e profundidade alcançadas, têm trazido a reflexão sobre o trabalho doméstico para o centro da agenda pública. Elas, também, descortinam um cenário renovado para a luta sindical.

Sessão 5 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2308

O trabalho precarizado sob o enfoque da Psicodinâmica do Trabalho

Autores: Adriana Machado Pooli; Amanda Gabriella Oliveira Tundis; Janine Kieling Monteiro, *Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS*

Resumo: INTRODUÇÃO: a precarização do trabalho é fonte de discussões teóricas e possui um histórico de mobilizações sociais muito presente no cenário brasileiro. A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) busca compreender o contexto de trabalho e as vivências de prazer e sofrimento presentes no cotidiano do trabalhador. O método da PDT propõe a escuta de quem realiza o trabalho, a fim de favorecer a reflexão em conjunto, propiciar a mobilização dos trabalhadores para modificar a realidade laboral e, por conseguinte, tornar-se mais saudável. O panorama atual, especialmente as discussões envolvendo a regulamentação do trabalho "terceirizado", exige que se olhe para a relação entre trabalho precário e subjetividade. OBJETIVOS: identificar como a PDT compreende o trabalho precarizado; divulgar os resultados em prol da saúde do trabalhador. MÉTODO: revisão de literatura e busca de artigos em base de dados como Scielo, PsycInfo e Lilacs, Biblioteca Virtual de Saúde. RESULTADOS/DISCUSSÃO: identificou-se que grande parte dos contextos atuais de trabalho se caracteriza pela precariedade, estando o indivíduo reduzido à dimensão exclusivamente econômica, com sua existência regulada pela lógica da eficácia e da produtividade. Isso resulta na "mecanização" e "coisificação" do trabalhador, em afronta à construção de sua identidade e atentado à sua saúde mental. A precarização é marcada por vínculos de trabalho e relações contratuais complexas; organização e condições de trabalho problemáticas; agravos à saúde dos trabalhadores; fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva. Os trabalhos cooperado, temporário, voluntário e terceirizado são exemplos de trabalho precarizado. Particularmente em relação ao trabalhador terceirizado, os resultados apontaram vivências significativas de sofrimento psíquico, maior risco de acidente e de adoecimento, prestação de trabalho sob pressão. CONCLUSÃO: os estudos indicam que o trabalho precarizado impacta negativamente na subjetividade e na saúde, violando a dignidade da pessoa humana. Tais dados podem subsidiar um posicionamento contrário à regulamentação do trabalho "terceirizado" nos moldes legislativos atualmente propostos no Brasil. Com essa divulgação, espera-se contribuir para desencadear novos estudos sobre a temática e ampliar a consciência multiprofissional em direção à não conivência com qualquer iniciativa que vulnere ainda mais a saúde do trabalhador brasileiro.

Assédio moral:consequências na saúde do trabalhador evidenciadas por estudos empíricos

Autores: Adriana Machado Pooli; Janine Kieling Monteiro, *Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS*

Resumo: INTRODUÇÃO: desde o final do século XX, o assédio moral tem sido objeto de estudos mais intensos, estando inserido em diversos contextos organizacionais, privados ou públicos. Trata-s e de um processo grave e extremo de violência psicológica, que impacta na vida e na saúde do trabalhador, em âmbito físico e/ou psíquico. OBJETIVO: difundir estudos empíricos que apontam efeitos de práticas de assédio moral na saúde do trabalhador. MÉTODO: trata-se de uma pesquisa teórica de revisão da literatura acerca do tema. Também foi realizada uma busca de artigos em base de dados como Scielo, PsycInfo e Lilacs, Biblioteca Virtual de Saúde, bancos de

teses e dissertações, sem atribuir um período específico. RESULTADOS: estudos nacionais e internacionais apontam que trabalhadores submetidos a práticas de violência caracterizadas como assédio moral apresentam: alterações digestivas; riscos de acidentes vasculares e coronarianos; dor nas costas crônica; fibromialgia; depressão e ansiedade; síndrome de Burnout; transtorno de estresse pós-traumático; ideação suicida; irritabilidade, agressividade, prejuízos na memória e concentração, melancolia, apatia; condutas antissociais, com tendência a adição a drogas, consumo de tabaco e abuso de álcool; transtornos de personalidade. DISCUSSÃO: como sustenta a teoria e também revelam pesquisas envolvendo o fenômeno, as vítimas de assédio moral sofrem de transtornos psicopatológicos, sintomas psicossomáticos e sintomas comportamentais. Além disso, destaca-se que estes efeitos na saúde são consequência do expressivo sofrimento psíquico vivenciado pela vítima, ocasionando, ainda, modificações na personalidade, identidade e autoestima, sentimentos de raiva, revolta, decepção, tristeza, vergonha, instabilidade emocional, tristeza, ansiedade, baixa autoestima e desconfiança nas relações de trabalho. Em razão da sua dimensão, entende-se necessário dar ampla visibilidade a este tipo de violência psicológica e suas repercussões. CONCLUSÃO: estes dados convergem à síntese de que o assédio moral no trabalho consiste em uma síndrome psicossocial multidimensional: apresenta um complexo de sintomas físicos e psíquicos, que afetam o indivíduo, o grupo de trabalho e a organização, produzindo disfunções em nível individual, coletivo e organizacional.

Assédio moral e a heteronormatividade nos contextos organizacionais - estudo exploratório em estudantes universitários

Autores: Adriana Silva de Oliveira Botelho, *UNIFEV - Centro Universitário De Votuporanga*; Ueliton de Souza Gonçalves, *UNIFEV - Centro Universitário De Votuporanga*

Resumo: O assédio moral no trabalho é entendido como violência psicológica que expõe o assediado a situações humilhantes ao atentar contra sua dignidade ou integridade física/psíquica. A heteronormatividade relaciona-se ao heterossexismo, no qual se institui o padrão heterossexual como "normal", tal panorama machista/sexista possibilita a incidência do chamado assédio moral homofóbico. O presente estudo objetivou avaliar a percepção do assédio moral no trabalho e os impactos em trabalhadores estudantes universitários dos cursos da área de Ciências Biológicas e Saúde em instituição de ensino superior da região do noroeste paulista, correlacionando tais fatores com as variáveis de sexo e orientação sexual. Utilizou-se as Escalas de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) e Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT) (Martins e Ferraz, 2011) e entrevistas semiestruturadas. A pesquisa quali-quantitativa realizada entre setembro-outubro/2015 com 81 (n=10,58%) indivíduos, dos quais 7 (n=11,57%) foram entrevistados individualmente. Os resultados quantitativos obtidos apontaram correlação fraca positiva (0,28 e 0,45) para o sexo feminino e os fatores de assédio moral e impacto afetivo, além de correlação fraca negativa (-0,28 e -0,45) para o sexo masculino e os mesmos fatores, mostrando que as mulheres tem mais percepção e se sentem mais impactadas diante do assédio moral. Para a variável orientação sexual, os resultados não apresentaram correlação significativa (0,01) ou ainda apresentaram correlação fraca negativa (-0,06) para os mesmos fatores, ou seja, embora identificadas condutas assediadoras nas escalas, os indivíduos homossexuais não as percebem como tal, visto que a humilhação e a violência ao homossexual são socialmente legitimadas e naturalizadas, transpondo a barreira social e atingindo as organizações. Em consonância, observou-se nas entrevistas discrepâncias entre o grupo de heterossexuais e homossexuais no que tange à percepção do assédio moral e do impacto afetivo gerado, corroborando os dados quantitativos encontrados. Embora alguns trabalhos abordem os temas propostos, o estudo exploratório que buscou encontrar a correlação entre as variáveis e tais fatores é algo inédito na área, até então não explorado, o que fomenta futuras pesquisas com mesma abordagem, visando dar maior visibilidade ao tema que é pouco estudado e cujo potencial danoso é significativamente grande dentro das organizações, principalmente levando em consideração a questão de gênero e orientação sexual, assunto tão recorrente na atualidade. Espera-se ainda que o estudo em questão possa ser uma importante fonte de dados para a elaboração e o desenvolvimento de futuros programas de prevenção ao assédio moral no trabalho.

Terceirização e precarização no contexto brasileiro: revisão de literatura de 2006 até 2015

Autores: Raquel Libório Feitosa, *Universidade Federal Do Ceará*; Adauto de Vasconcelos Montenegro, *Universidade Federal Do Ceará*

Mobilização do coletivo de trabalho: acordos sobre a organização do trabalho e regras de convivência

Autores: Solene Nobre de Medeiros, *Detran - DF*

Resumo: Na atividade de atendimento ao público, os servidores lidam com diversos riscos relacionados ao trabalho, como a possibilidade de receber documentos falsos e ter que responder a processos. Objetivou-se analisar as ações utilizadas por servidores que atuam com atendimento ao público para lidar com a organização do trabalho e com as relações interpessoais. Foram feitas dez sessões, que tiveram a duração de uma hora, no local de trabalho dos servidores. Os encontros aconteceram uma vez por semana, por um período de três meses. Como o setor não podia parar o atendimento, quatro servidores participaram de quase todas as sessões e 13 servidores contribuíram vindo a uma ou duas sessões. A clínica psicodinâmica do trabalho seguiu as condições, procedimentos e análise de dados propostos por Mendes e Araujo (2012). Os resultados demonstraram que os servidores trabalham com medo de errar por causa da falta de padronização dos serviços, pela falta de domínio técnico, pelas constantes mudanças nos procedimentos, pela ambiguidade na interpretação das leis e dos procedimentos, assim como pelas situações imprevistas. Para lidar com a agressividade do usuário devido à espera na fila, o servidor procura tratá-lo com cortesia, não dar motivo para reclamação e evita conversar com eles. Os chefes controlam a quantidade de atendimento e não a qualidade. Não há limite da quantidade de atendimento e os servidores não sabem quantos usuários atenderam. Portanto, acham que trabalham mais que o colega. Esse sentimento de injustiça em relação à distribuição da tarefa interfere nas relações interpessoais. Embora velada, há uma fiscalização de quem trabalha ou não. Usam a brincadeira para não ser agressivo com o colega e para manter um ambiente agradável de conviver. Usam apelidos para pressionar que o colega trabalhe. Como estratégia de convivência, não falam o que pensam para não causar mal-estar no grupo e respeitam às diferenças individuais para cultivar a amizade. Reconhecem que precisam um do outro. Os servidores se queixam da falta de participação deles nas tomadas de decisão que dizem respeito a eles, no planejamento da execução das tarefas e na construção de normas de trabalho. No entanto, evitam enfrentar as situações injustas porque não querem ser vistos como alguém que tumultua e atrapalha o desenvolvimento do trabalho. Quando o servidor faz muitas críticas e questiona é tido com um servidor problema.

Sessão 6 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2309

A concepção dos educadores públicos sobre a aposentadoria

Autores: Alda Karoline Lima da Silva, *Universidade Potiguar - UnP;* Raphaela Margarida do Nascimento Jucá, *Universidade Potiguar - UnP;* Ludmila Sayonara da Silva Xavier Machado, *Universidade Potiguar - UnP*

Resumo: A transição trabalho-aposentadoria é um aspecto importante para o desenvolvimento humano e social, a qual vem despertando discussões em várias áreas de atuação, especialmente na psicologia. Principalmente quanto aos riscos biopsicossociais que as mudanças, decorrentes da aposentadoria provocam na vida do sujeito. A presente pesquisa teve como objetivo investigar a concepção dos trabalhadores da educação pública de Natal/RN, sobre a aposentadoria, bem como suas expectativas com a proximidade dessa nova fase da vida. O estudo foi qualitativo e teve como instrumental de coleta de dados um questionário sócio profissional e uma entrevista semi-estruturada, com questões relacionadas ao momento de vida que se começou a pensar na aposentadoria. Foram entrevistados vinte profissionais da educação pública da Grande Natal que já haviam dado entrada no requerimento da aposentadoria, ou se encontravam no prazo máximo de um ano para se aposentar. Os dados coletados foram analisados conforme a análise de conteúdo e classificados em unidades temáticas de sentidos. Os resultados mostram que foram os professores que mais apresentaram exaustão e a insatisfação com relação a atividade laboral que desempenham, devido a precarização que o trabalho de educador enfrenta no nosso país, repercutindo assim na falta de reconhecimento e no esgotamento profissional. Associado a isto, está presente a falta de identificação com as atividades que exerciam, pois escolha profissional, por parte dos participantes envolvidos nesta pesquisa, ocorreu por uma oportunidade casual, por falta de opção, ou por influência de outros. Cabe evidenciar que todos esses fatores influenciam sobremaneira na busca desses profissionais pela aposentadoria. Portanto, as expectativas positivas, com relação a chegada da aposentadoria, encontradas nos resultados desta pesquisa, como tranquilidade, liberdade e disponibilidade, estão relacionadas com o desejo desses profissionais de escapar dessa atividade laboral marcada por exaustão, desvalorização e falta de identificação. Logo, notou-se que o desejo pela aposentadoria vai além da necessidade de se preparar para a chegada dela, apontando a importância em refletir sobre essa nova fase da vida, geradora de sentimentos contraditórios, que podem aflorar nos sujeitos sentimentos de mortificação, inutilidade e desesperança, características evidenciadas na pesquisa, notadamente quando os participantes relataram despreparo e a ausência de planejamento futuro. Portanto, esses trabalhadores estão vulneráveis ao surgimento de crises identitárias, ao adoecimento emocional e físico, e as crises psicológicas causadas pela aposentadoria, advindos de uma trajetória de trabalho cumulativa de precarização, exploração e baixa valorização.

Estresse, enfrentamento e sua influência sobre a glicemia e a pressão arterial

Autores: Alex Andrade Mesquita, *Universidade Federal do Maranhão - UFMA*; Juliana Lima Lobato, *Universidade Federal do Maranhão - UFMA*; Valentina Ferreira Santos de Almada Lima, *Universidade Federal do Maranhão - UFMA*; Kheslen Pereira Brito, *Universidade Federal do Maranhão - UFMA*

Resumo: Estresse pode ser definido como um desgaste geral do organismo promovido por situações que o amedrontem, excitem ou o façam imensamente feliz. Pode contribuir para o aparecimento ou intensificação de diversas doenças físicas e psicológicas, dentre elas a hipertensão arterial e a diabetes. Recentemente estudos tem sugerido que níveis de glicose podem ser afetados pelo estresse, o que poderia ser um agravante da diabetes. Contudo, respostas de enfrentamento adequadas para as situações geradores de estresse podem fazer com que alguns indivíduos não o experimentem intensamente. Apenas quando as estratégias de enfrentamento são insuficientes ou inadequadas é que o estresse crônico se instala. Os objetivos do estudo foram: 1) verificar se uma amostra de trabalhadores apresenta estresse e em que fase; 2) os tipos de estratégia de enfrentamento predominantemente utilizada pelos trabalhadores; 3) correlacionar estresse e pressão arterial e estresse e glicemia; 4) relacionar o tipo de estratégias de enfrentamento de estresse predominante utilizada pelos participantes com sua pressão arterial e sua taxa glicêmica. Participaram do estudo 61 trabalhadores da Secretaria Municipal de Trânsito e Transporte (SNTT) de São Luís (MA) com idade média de 40,22 anos (DP=11,26), sendo 35 homens e 26 mulheres. Para mensuração do estresse foi aplicado o Inventário de Estresse Adulto de Lipp (ISSL), para verificação das estratégias de enfrentamento se utilizou a Escala de Coping Ocupacional (ECO). Foi aferida a pressão arterial e medido o nível de glicose pós-prandial por um glicosímetro. Os resultados mostraram que 26,32% dos participantes apresentaram estresse. Nenhum participante estava na fase de alerta, 88,23% estavam na fase de resistência, 5,88% na fase de quase exaustão e 5,88% na fase de exaustão. Em sua maioria os trabalhadores enfrentam o estresse de maneira a tentar controlá-lo (64,4%). Não foram verificadas correlações significativas entre estresse e pressão arterial e entre estresse e glicemia. Nenhuma relação sistemática foi observada entre as médias das estratégias de enfrentamento predominantemente utilizadas e as médias de pressão arterial sistólica, diastólica e nível glicêmico. O estresse é um problema que atinge cada vez mais pessoas em virtude do estilo de vida contemporâneo, onde a individualidade, a competitividade e o excesso de atividades são socialmente valorizados e transformados em regras a serem seguidas para a obtenção do sucesso profissional e pessoal. Os participantes do atual estudo estão pouco estressados e quando estão, costumam enfrentá-lo de maneira a controlar suas causas, talvez por isso a maioria apresente pressão arterial.

Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho

Autores: Alex Andrade Mesquita, Universidade Federal do Maranhão (UFMA); Amanda da Silva e Silva, Universidade Federal do Maranhão (UFMA); Hamanda Rabelo Bezerra, Universidade Federal do Maranhão (UFMA); Thaís Pinto Fontinele, Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

Resumo: A violência física ou psicológica no trabalho não é um fenômeno recente, porém estes atos abusivos passaram a ser estudados com maior destaque a partir da década de 80. O assédio moral pode ser entendido como atos que atinjam a dignidade do trabalhador ou seus direitos. Pode afetar negativamente a saúde física e mental do trabalhador, além de provocar prejuízo às empresas como, por exemplo, aumento do absenteísmo, queda na produtividade, na satisfação e no envolvimento com o trabalho. Estudos sugerem que as mulheres, os jovens, os profissionais sem título universitário, os que ocupam posições hierárquicas mais baixas e os que trabalham no setor público são as pessoas com maior risco de sofrer mais assédio moral. Os agentes comunitários de saúde são profissionais que em sua maioria se encaixam neste perfil e por isto, podem estar em uma posição de maior vulnerabilidade. Desta forma, os objetivos do estudo foram: 1) verificar a prevalência de assédio moral em um grupo de agentes comunitários de saúde; 2) analisar o impacto do assédio sobre sua saúde mental e seu envolvimento com o trabalho; 3) verificar se existe correlação entre frequência de assédio moral, idade e tempo de serviço; 4) identificar se existe diferença significativa na frequência de assédio moral entre solteiros e casados. Participaram do estudo 121 agentes comunitários de saúde da cidade de São Luís, sendo cinco homens e 116 mulheres. Destes 58 eram casados e 63 solteiros. A idade média foi de 45,18 anos (DP=8,97), com tempo de serviço com média de 13,53 anos (DP=6,1), dois apresentavam ensino fundamen-

tal, sete ensino médio incompleto, 90 ensino médio, sete ensino superior incompleto e 15 ensino superior. Procedeu-se a aplicação coletiva dos seguintes instrumentos: Inventário de Percepção de Assédio Moral (ET-AMT), Questionário Geral de Saúde de Goldeberg Resumido (QSG12) e a Escala de Envolvimento com o Trabalho (EET). Os resultados mostraram que 2,47% dos trabalhadores relataram assédio moral. A maioria apresentou alto envolvimento com o trabalho (41,32%). Ocorreu uma correlação positiva significativa entre assédio moral e sofrimento psíquico (r=0,216; p<0,05), o mesmo não foi verificado em relação ao envolvimento com trabalho, idade e tempo de serviço. Também não foi identificada diferença significativa entre casados e solteiros em relação à frequência de assédio. O número de trabalhadores que relataram sofrer assédio moral foi menor quando comparado a estudos nacionais e internacionais. Contudo, foi identificado prejuízo à saúde mental dos assediados.

Avaliação das condições de trabalho e sofrimento psíquico em camelôs

Autores: Alex Andrade Mesquita, *Universidade Federal do Maranhão - UFMA*; Dayse Reis dos Santos, *Universidade Federal do Maranhão - UFMA*

Resumo: O trabalho informal ocupa quase metade da população brasileira e grande parte da população mundial, principalmente em países em desenvolvimento. Dentre estes profissionais, os vendedores ambulantes, chamados "camelôs" constituem uma grande parcela. A identificação de suas condições de trabalho e de seu estado de saúde mental tem recebido pouca atenção por parte dos pesquisadores. Considerando esta lacuna, objetivos do estudo foram: 1) Traçar o perfil de uma amostra de camelôs; 2) avaliar sua saúde mental e suas condições de trabalho; 3) correlacionar idade e tempo de serviço ao seu sofrimento psíquico; 4) verificar se existe diferença significativa em relação ao mesmo entre homens e mulheres e casados e solteiros. Participaram da pesquisa 40 camelôs provenientes do centro da cidade de São Luís (MA), com idade média de 40,8 anos (DP = 12,8). Estes responderam a uma entrevista semiestruturada com questões sobre sua saúde e condições de trabalho e ao Questionário de Saúde Geral de Goldberg Resumido (QSG-12). A maioria dos entrevistados possui apenas ensino fundamental incompleto, tem mais de 50 anos ou menos de 29 anos. Está na informalidade até cinco anos (35%), trabalham seis dias na semana (80%) e mais de oito horas por dia (60%). A renda média diária dos camelôs foi de R$ 64,15 (DP = 53,8). A maioria relatou não ter problemas de saúde (60%), porém, 65% acreditam que seu trabalho atual provoca ou agrava sua doença. Sobre o ambiente de trabalho os descritores mais citados foram: desorganizado, sujo e quente. As dificuldades mais citadas do trabalho de camelô foram à falta de estrutura (20,34%) e a fiscalização (20,34%). Verificou-se que 47,5% dos participantes apresentaram sofrimento psíquico significativo. Não se verificou diferenças estatisticamente significativas em relação ao sofrimento mental entre homens e mulheres e entre casados e solteiros. Identificou-se que o perfil dos ambulantes é de pessoas jovens e acima de 40 anos e com baixa escolaridade, justamente os maiores excluídos do mercado de trabalho formal. Os governos poucas vezes mantêm políticas públicas que beneficiem estes trabalhadores, e muitas vezes usam de força contra os mesmos. Os camelôs vivem com medo constante da fiscalização e de perder sua mercadoria, além de relatarem serem vitimas de preconceito em decorrência de sua atividade laboral. Conclui-se que as condições de trabalho dos ambulantes são ruins e que mais da metade dos trabalhadores relata que estas condições afetam sua saúde.

Graduação, empreendedorismo e bem estar: análise da qualidade de vida no trabalho de uma empresa júnior do Distrito Federal

Autores: Aline Fernandes de Paula Freitas, *Praxis Consultoria - Universidade de Brasília*; Carolina Bauchspiess, *Praxis Consultoria - Universidade de Brasília;* Gisele Maria de Almeida Brum, *Praxis Consultoria - Universidade de Brasília*; Lorena Andreoli, *Universidade de Brasília;* Marina Maia do Carmo, *Universidade de Brasília*

Resumo: Em um cenário de constantes mudanças no ambiente organizacional, o custo humano no trabalho transforma-se frequentemente em produtor de mal-estar, potencializando absenteísmo, queda de produtividade, erros, retrabalho e doenças e insatisfação entre os trabalhadores. Este cenário também encontra-se presente nas empresas juniores, que são formadas por graduandos e vinculadas aos cursos, com objetivo de complementar a formação acadêmica com a atuação no mercado de trabalho. Uma das principais características destes empresários é a necessidade de conciliar o trabalho na empresa júnior com as demandas da graduação e outras esferas da vida pessoal. Desenvolver qualidade de vida no trabalho visa prevenir, atenuar e/ou remover as causas de mal-estar no trabalho, promovendo a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e por consequência, a eficiência e eficácia organizacional. O objetivo do presente trabalho foi diagnosticar a qualidade de vida no trabalho em uma empresa júnior da área de ciência da computação do Distrito Federal. Participaram os 27 membros, em sua maioria do sexo masculino e todos graduandos. A coleta de dados foi desenvolvida por meio de observações livres, grupos focais e entrevistas. Os dados foram agrupados e analisados de forma qualitativa. Como resultado, foram identificadas algumas grandes fontes de mal estar no trabalho: a falta de normatização e de comunicação e problemas do espaço físico. Os membros não possuíam horários fixos para realizar suas atividades e reuniões de equipe, muitas vezes utilizando os finais de semana e ficando até de madrugada na organização. Além disso, a falta de comunicação eficaz e documentação de reuniões fazia com que alguns membros não realizassem suas atividades, prejudicando o desenvolvimento dos processos e projetos. Todas as fontes de mal estar estavam intimamente interligadas e promoviam como consequência a sobrecarga e o adoecimento dos membros. Uma das estratégia de mediação usadas pelos membros era o humor exacerbado durante o trabalho, prejudicando o profissionalismo e gerando mal entendidos entre as pessoas. O diagnóstico realizado serviu de base para a elaboração da política e do programa de qualidade de vida no trabalho desta empresa júnior. O envolvimento de toda organização no diagnóstico e implementação das ações com foco na qualidade de vida no trabalho é muito importante, visto que sem o apoio organizacional não é possível que os empresários juniores consigam conciliar de forma saudável as demandas da empresa, da graduação e pessoais, sem deixar de aproveitar as oportunidades de capacitação.

Sessão 7 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2310

Assédio moral nas relações de trabalho na cidade de Caxias do Sul: contribuições da psicologia

Autores: Ana Claudia Baratieri Zampieri, *Faculdade da Serra Gaúcha*

Resumo: O trabalho se apresenta como uma necessidade humana, fundamental para a sobrevivência. Como grande parte da população está ligada a alguma instituição e todas essas instituições, ou pelo menos a sua maioria, possuem níveis hierárquicos de lideranças e objetivos comuns para sua manutenção no mercado, como por exemplo, o lucro, torna-se comum a cobrança muitas vezes demasiada e que ultrapassa os limites que existem entre um gestor e seu colaborador. Este estudo tem como tema principal o assédio moral e tem como objetivo investigar como a psicologia organizacional e do trabalho pode atuar nas questões de assédio moral que causam violência psíquica. Desse modo, buscou-se compreender o que é o assédio moral e quais as diferentes formas que ele se apresenta, os principais danos físicos e psíquicos causados por ele e identificar comprometimentos na vida de trabalhadores que o sofreram, envolvidos na pesquisa. O referido estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza exploratória e qualitativa e a técnica para análise de dados adotada foi a análise de conteúdo. Este estudo foi desenvolvido com uma pequena amostra de cinco trabalhadores do setor metalúrgico da cidade de Caxias do Sul, cujos nomes foram sugeridos pelo Sindicato dos Metalúrgicos, por serem sujeitos vítimas de assédio moral e por terem recorrido ao sindicato em busca de auxílio. Ao fim desta análise, fica evidenciada a correlação entre relatos de vítimas do assédio moral e o material bibliográfico disponível sobre o tema e se confirma que a prática do assédio é realizada pela liderança, evidenciando o aspecto do poder. Também é muito elucidada a grande procura de auxílio para estes casos junto ao poder judiciário e a questão dos danos causados nas vítimas, tanto físicos como psicológicos, reforçando a importância da Psicologia no desenvolvimento das lideranças e acompanhamento das vítimas de assédio moral para a diminuição dos casos.

Síndrome de burnout em profissionais da enfermagem: uma revisão bibliográfica

Autores: Ana Claudia Baratieri Zampieri, *Faculdade da Serra Gaúcha*; Gislâine Ribeiro dos Santos, *Faculdade da Serra Gaúcha*

Resumo: A Síndrome de Burnout vem sendo discutida ao longo do tempo como a síndrome da exaustão emocional, do esgotamento profissional. O presente estudo tem como tema a síndrome de burnout em profissionais da enfermagem: uma revisão bibliográfica, que possui como problema de pesquisa, verificar qual impacto a síndrome de burnout pode acarretar na vivência de profissionais da enfermagem. Buscou-se inicialmente fazer um levantamento do histórico desta síndrome, entendendo suas características, compreendendo os fatores que a desencadeiam e, também abordar a questão do estresse profissional. A partir de uma revisão bibliográfica, considerando publicações entre os anos de 2000 a 2013, em fontes indexadas de pesquisa, para a coleta de dados, como: Biblioteca Virtual em Saúde Psicologia Brasil (BVS-Psi); Scientific Electronic Library Online (SCIELO); Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PEPSIC) e Google acadêmico. Os descritores utilizados foram: Síndrome de Burnout; Estresse e Trabalho de Enfermagem. Foram encontrados 21 artigos, sendo que destes, 18 foram utilizados para a análise. Os resultados foram analisados através da análise de conteúdos e as seguintes categorias foram abordadas: Foram utilizadas para a análise, as seguintes categorias : o estresse na rotina de trabalho dos profissionais da enfermagem; o sofrimento do outro; os papéis desempenhados por estes profissionais; os sentimentos destes na articulação de suas demandas de trabalho e, um debate sobre a síndrome de burnout, suas principais causas, sintomas e consequências nos profissionais de enfermagem. O estudo apresentou como resultado o quanto a síndrome de burnout interfere de modo significativo na vida dos sujeitos, profissionais de enfermagem, permitindo também compreender os principais fatores que desencadeiam a patologia, assim como, identificar o papel do psicólogo, tanto na prevenção quanto no tratamento da síndrome. Sugerem-se futuras pesquisas sobre o tema, podendo se aproximar da vivência destes profissionais da área da saúde, através de pesquisas e/ou entrevistas, pensando também, em alternativas de intervenções. Para isto, um futuro estudo apresentando planos de ações a partir de um dado resultado encontrado pode ser significativo.

Percepção sobre bem-estar no trabalho: o que pensam os professores da rede pública de ensino no extremo norte do país

Autores: Ana Paula da Rosa Deon, *Universidade Federal de Roraima - UFRR;* Fernanda Ax Wilhelm, *Universidade Federal de Roraima - UFRR;* Idonezia Collodel Benetti, *Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC;* Jaqueline Silva da Rosa, *Universidade Federal de Roraima - UFRR;* João Paulo Roberti Júnior, *Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC*

Resumo: Bem-estar no trabalho é um estado mental positivo que o indivíduo vivencia no âmbito laboral e que abrange a união de três vínculos, também positivos, denominados satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Portanto, o objetivo desse estudo foi analisar a percepção de 133 professores do ensino fundamental da rede pública, sobre este fenômeno, no extremo norte do país. Para realizar a pesquisa de levantamento de dados, de cunho descritivo e exploratório, utilizou-se um roteiro de entrevista semiestruturado. A abordagem de análise, de natureza qualitativa, baseou-se na análise de conteúdo. Como resultado, observou-se que o bem-estar no trabalho está relacionado a gostar das atividades que realiza, ao ambiente de trabalho, às condições laborais, à remuneração digna e à valorização profissional. Os participantes relataram que, quando se trabalha com o que se gosta, as atividades são prazerosas e ocorre satisfação em realizar as tarefas, aumento da produtividade e desempenho na função exercida, assim como ética, responsabilidade, compromisso e bem-estar pessoal. Em relação ao ambiente de trabalho, é importante a ocorrência de um clima acolhedor, harmonioso, com união, integração e interação entre os colegas, com liberdade de expressão, autonomia nas práticas, respeito entre todos. Sobre as condições laborais, a instituição deve oferecer recursos humanos, apoio da gestão, salas climatizadas, salas com número adequado de alunos, biblioteca e livros suficientes, horário de trabalho flexível, material adequado de expediente para a realização das atividades necessárias, ambiente salubre, local adequado para fazer refeições, segurança para desempenhar as funções, ser motivado e não sofrer pressão dos superiores. A remuneração também foi indicada como ponto primordial, sendo que necessita ser equivalente às atividades desenvolvidas com jornada de trabalho justa. Ainda sentir-se pertencente ao quadro de docentes da instituição, com possibilidade de ser promovido. Em relação à valorização profissional os professores afirmaram que é preciso que a instituição possibilite o crescimento pessoal e profissional, reconhecendo o esforço individual. Conclui-se que, para os docentes, a percepção de bem-estar no trabalho envolve respeito, dignidade, reconhecimento, realização profissional, segurança, gostar das atividades que realiza, oportunidades de crescimento, ambiente saudável e condições de trabalho adequadas, revelando altos índices de satisfação, envolvimento e comprometimento afetivo.

Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo comparativo entre as percepções de trabalhadores do setor público e privado

Autores: Ana Paula da Silva Torres; Fabiana Queiroga, *Centro Universitário de Brasília - UniCEUB*

Resumo: O primeiro modelo de Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) foi criado em 1950. Na atualidade observam-se duas abordagens de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Assistencialista e Preventiva. A primeira abordagem tem o foco nas mudanças de comportamento do empregado, enquanto a Preventiva considera que a QVT é responsabilidade de todos da organização. Apesar de a abordagem preventiva trazer resultados mais efetivos para o equilíbrio entre bem-estar dos empregados e produtividade almejada pelas empresas, é a abordagem assistencialista que tem predominado nos PQVT das empresas. O objetivo deste estudo é comparar a Qualidade de Vida no Trabalho de bancários do setor público e privado do Distrito Federal e verificar se os resultados encontrados vão de encontro a pesquisas aplicadas anteriormente. Trata-se de um estudo de natureza qualitativa, que tem o intuito de conhecer a opinião dos entrevistados sobre o tema de QVT. Foram realizadas quatro entrevistas, sendo duas com empregados de banco público e duas com empregados de bancos privados. Utilizou-se como instrumento de coleta de dados um roteiro baseado nos cinco fatores estruturantes do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA-QVT): Condições de Trabalho; Organização do Trabalho; Relações Sócio Profissionais de Trabalho; Reconhecimento e Crescimento Profissional; e Elo Trabalho-Vida Social. A análise dos resultados demonstrou que não há diferenças significativas entre a QVT dos bancários do setor público e os bancários do setor privado do Distrito Federal, tendo em vista que a percepção dos bancários pesquisados é semelhante na maioria dos fatores pesquisados, com diferença apenas no fator Relações Sócio Profissionais de Trabalho, que foi mais bem avaliado nos bancos privados, considerando que nos bancos públicos o comportamento dos pares e chefias pode ser influenciado de acordo com o cargo ocupado e atitudes de assédio moral. Os resultados também evidenciaram que as instituições financeiras dos setores públicos e privados priorizam a produtividade, ficando as questões relacionadas ao bem-estar dos empregados em segundo plano.

Bem-estar e desempenho criativo: Percepções de empregados de uma empresa pública federal

Autores: Ana Paula da Silva Torres; Antonia Regina de Oliveira; Amalia Pérez-Nebra, *Centro Universitário de Brasília - UniCEUB*

Resumo: A Psicologia Positiva surgiu na década de 1990 trazendo um novo olhar sobre os estudos na área de Psicologia. O foco deixou de ser exclusivamente nas causas do sofrimento, passando a incluir os construtos positivos que podem contribuir para que as pessoas sejam mais felizes e produtivas. Seguindo esta linha, um dos principais objetivos da Psicologia Organizacional é promover organizações mais humanas e produtivas. O Bem-Estar-Produtivo Sustentável é a promoção, e a manutenção, da sinergia de trabalhadores felizes que apresentam alto nível de desempenho laboral, fazendo com que as organizações sejam mais competitivas. O objetivo de grande parte das organizações, tanto privadas quanto públicas, é atender as necessidades evidenciadas pela sociedade onde estão inseridas e para isso é importante que os empregados dessas organizações apresentem um bom desempenho. Desde o início da década de 1990 a gestão na Administração Pública tem passado por algumas transformações, fazendo com que as organizações públicas procurem ser menos burocrática e impessoal, passando a focar mais em resultados. Perante as transformações que vem acontecendo na gestão dos órgãos públicos, o objetivo deste estudo é analisar a correlação entre o bem-estar e o desempenho criativo dos empregados que trabalham em uma empresa pública federal, tendo em vista a importância da sinergia entre bem-estar e desempenho criativo para que uma organização seja sustentável. O estudo foi realizado com 94 empregados de uma empresa pública federal e os instrumentos utilizados foram as escalas de Orientação para Felicidade e Desempenho Criativo. Os resultados demonstraram que há uma correlação significativa entre bem-estar hedônico, bem-estar eudaimônico e desempenho criativo; e bem-estar hedônico e escolaridade. Os dados evidenciam a importância de a empresa investir em práticas que contribuam para o aumento do bem-estar dos empregados, tanto na dimensão hedônica quanto na eudaimônica, considerando que empregados felizes podem apresentar alto nível de desempenho criativo. Esse trabalho de cooperação, onde a organização investe no bem-estar e os empregados correspondem com alto desempenho criativo é o que faz uma empresa ser sustentável.

Sessão 8 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2312

"Estão cortando os gastos e é isso ai!":Estudo sobre as vivências de sofrimento relacionadas ao trabalho e a demissão junto a trabalhadores do setor offshore de Macaé-RJ

Autores: Ana Carolina Mendes Duarte, *UFF*; Soraya Rodrigues Martins, *UFF*

Resumo: Ficar desempregado, em nossa sociedade, representa ocupar uma posição de "não-lugar", com diversas repercussões na vida do sujeito. Este estudo, realizado em 2015, é uma pesquisa qualitativa acerca das vivências relacionadas ao processo demissional junto à trabalhadores do ramo de petróleo e gás da região de Macaé (RJ). Ao considerar a trajetória de vida profissional, a ausência\perda do emprego e sua relevância para os processos de subjetivação, procura dar visibilidade aos aspectos subjetivos relacionados ao trabalho e a demissão. Está apoiado nos estudos da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, Mendes), Psicologia do trabalho (Tolfo, Toledo), Sociologia (Antunes) e na escuta clínica qualificada da fala de trabalhadores. Faz uso do método clínico para investigação, análise e discussão dos resultados. Foram realizadas, nas dependências do sindicato da categoria, entrevistas semi-estruturadas com quatro trabalhadores do setor offshore, que vivenciaram a situação de demissão. Os participantes foram quatro homens (entre 35 a 51 anos), empregados de uma empresa (multinacional) prestadora de serviços da Petrobras, no mínimo há três anos. As entrevistas foram gravadas, transcritas e, posteriormente, submetidas à análise e discussão a partir de cinco eixos temáticos: Trajetória profissional e inserção no trabalho offshore; Organização do trabalho (prescrita e real); Significados e sentido atribuídos ao trabalho; Processo demissional; e Estratégias de enfrentamento/defesa frente ao sofrimento. Da análise e discussão dos resultados destacamos: 1) Os significados e sentidos atribuídos ao trabalho (sustento, cidadania, segurança, dignidade, vida) reafirmam a centralidade do trabalho; 2) Entre os agravantes do sofrimento no trabalho, está a precarização das condições de trabalho das empresas terceirizadas, evidenciada pela disponibilidade permanente ao trabalho, escalas de trabalho mistas e extremamente sacrificantes; a qualidade dos vínculos estabelecidos e a fragilidade dos coletivos de trabalho; 3) Frente ao real do trabalho observou-se a construção de uma espécie de "cooperação liquida" que dura enquanto se compartilha a mesma atividade de trabalho num ambiente laboral comum; 4) O uso da racionalização para enfrentar o sofrimento. Enfim, o processo demissional é invariavelmente pathos, trazendo consigo rupturas e vivencias de sofrimento, moduladas pela forma de condução do mesmo. Esses resultados apontam para a necessidade de uma maior investigação do processo demissional, tanto sobre a ótica do demitido quanto dos responsáveis por executa-lo. Afinal, fica a questão: é possível humanizar o processo demissional?

"É diferente, mas tem muita coisa igual". Diálogos com a clínica da atividade a partir de uma pesquisa com profissionais de Recursos Humanos

Autores: Ana Paula de Castro Almeida, *Universidade Federal de Minas Gerais*

Resumo: Ao longo dos anos, as mudanças ocorridas no Brasil no âmbito político, social e econômico impulsionaram as empresas a alterarem, significativamente, a forma de gerir seus empregados, sendo necessário focar ainda mais no desenvolvimento de políticas e práticas de gestão de pessoas. Por conseguinte, a atuação dos profissionais de Recursos Humanos sofreu profundas transformações, sendo preciso adaptar seu perfil e suas atividades, frente às novas demandas. Essa nova forma de atuação, como parte integrante da gestão estratégica do negócio, traz consigo uma série de impasses e dificuldades para esses profissionais. Sem encontrar espaço em suas empresas para partilhá-los, procuram por grupos autônomos formados por colegas de profissão, que possibilitam o compartilhamento dessas experiências. Todavia, estes encontros, especialmente no caso do grupo que foi objeto de estudo nesta dissertação - Grupo de Profissionais de Recursos Humanos (GPRH) - ocorrem em formato de reunião, com uma programação definida e uma carga horária limitada, dificultando que essas trocas ocorram de maneira mais aprofundada. A proposta deste estudo consistiu, portanto, em oferecer, a partir dos recursos teóricos e metodológicos propostos pela clínica da atividade, um espaço a alguns integrantes do GPRH, que se dispuseram a participar da nossa pesquisa, para que esse compartilhamento aprofundado se tornasse possível e, com isso, provocar efeitos transformadores e benéficos em suas atividades. As confrontações com os colegas de profissão, oriundas do instrumento metodológico utilizado, a instrução ao sósia, colocaram em circulação as dificuldades e os impedimentos presentes em seu cotidiano laboral, além de fazer emergir a forma como cada um lida com essas situações. Isso resultou no aperfeiçoamento de suas práticas a partir de seus questionamentos sobre as maneiras de falar, sentir e de executar suas atividades, que embora nem sempre explícitas, estão consolidadas em seu meio profissional. Essa possibilidade de desenvolvimento de parte das dimensões que compõem seu ofício fez com que esses profissionais estendessem seu raio de ação sobre suas próprias atividades e seu meio laboral. Conclui-se também que a oportunidade de se encontrarem em um espaço fora dos moldes das reuniões do GPRH e com liberdade de tratar qualquer tema em torno do seu contexto profissional foram essenciais para o estabelecimento de laços de confiança entre eles, tão fundamentais para fazer emergir o real da atividade e a contribuição estilística de cada um.

O impacto de recursos individuais sobre o engajamento no trabalho

Autores: Andre Luis Amorim Silva Filho, *Universidade Salgado de Oliveira;* Solange Maia, *Universidade Salgado de Oliveira;* Michelle Morelo Pereira, *Universidade Salgado de Oliveira;* Maria Cristina Ferreira, *Universidade Salgado de Oliveira*

Resumo: O engajamento no trabalho consiste um estado motivacional positivo manifesto em sentimentos de vigor, dedicação e absorção ao trabalho. De acordo com o Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho, tal construto sofre a influência não apenas de recursos do trabalho (características do ambiente laboral que estimulam o crescimento pessoal e o alcance de metas), mas também de recursos individuais (características positivas que permitem ao empregado exercer mais controle sobre seu contexto laboral). Adotando tal modelo como referencial teórico, foi objetivo do presente trabalho identificar o impacto de dois recursos individuais positivos (consciência plena no trabalho e afetos positivos dirigidos ao trabalho) e uma demanda do trabalho (neuroticismo) sobre o engajamento laboral. A consciência plena no trabalho diz respeito ao grau em que o trabalhador mostra-se plenamente consciente do que ocorre em seu ambiente laboral, enquanto os afetos positivos dirigidos ao trabalho consistem em experiências agradáveis de humor e de emoção dirigidas ao trabalho. O neuroticismo, por sua vez, caracteriza-se como uma propensão ao desajuste emocional, à instabilidade e a vários outros transtornos psicológicos. A amostra foi composta por 383 trabalhadores, de ambos os sexos (67,5% do sexo feminino) e com idades variando de 18 a 70 anos, que responderam a questionários de autorrelato destinados à avaliação de cada um dos construtos envolvidos na investigação. A análise de regressão múltipla linear revelou que o modelo retido explicou 63% da variância do engajamento no trabalho, com a consciência plena no trabalho (β = 0,10; p < 0,01) e os afetos positivos dirigidos ao trabalho (β = 0,77; p < 0,001) se constituindo em preditores positivos e significativos da variável critério. O neuroticismo, porém, não atuou como preditor da variável critério. Concluiu-se, assim, que as reações emocionais positivas que os empregados dirigem a seu trabalho mostram-se mais capazes de motivá-los a exercer suas atividades laborais com energia, concentração e vigor, muito embora o fato de eles se sentirem mais conscientes do que ocorre em seu ambiente laboral também concorra em menor grau para fomentar seu engajamento no trabalho.

Avaliação do bem-estar no trabalho de profissionais de tecnologia da informação

Autores: Andréia Agostini, *Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC;* Lilia Aparecida Kanan, *Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC*

Resumo: O estudo apresenta a avaliação dos profissionais de Tecnologia da Informação-TI de nove empresas tecnológicas pertencentes de cinco mesorregiões do estado de Santa Catarina a respeito do bem-estar no trabalho – BET. A pesquisa contou com a participação de 284 profissionais que trabalham especificamente na área de TI. Para a coleta de dados foram utilizados dois instrumentos: a Escala de Bem-Estar Psicossocial (Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes, 2010) e o Maslach Burnout Inventory (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996) associado ao Utrech Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2009; Schaufeli, Salanova, González-Roma, & Bakker, 2002). Os dados receberam tratamento quantitativo por meio do software SPSS. Do total de pesquisados, 77% são do sexo masculino, 63,7% são solteiros e a média de idade é de 27, 2 anos. Quanto ao grau de escolaridade, 70,4% dos participantes possuem a graduação de forma incompleta ou completa. Em relação ao tempo de trabalho na empresa de TI, 60,9% dos participantes sinalizaram que atuam na organização entre um ano e um mês a cinco anos. Observa-se predomínio de avaliações positivas para bem-estar psicossocial, engajamento e bem-estar no trabalho, bem como baixos índices de características de Burnout. A pequena parcela de sinais que caracterizam a Síndrome de Burnout reforça o panorama saudável destes profissionais em ambiente tecnológico, no entanto, não se descarta a possibilidade de se promover saúde e prevenir o adoecimento. É imperativa a promoção de ações preventivas de BET, uma vez que este fenômeno está diretamente relacionado à natureza da atividade e ao ambiente de tecnologia. Diante de um cenário promissor de expansão da área tecnológica e de demanda altamente lógico-racional, a tendência para o aumento de esforços físicos e psíquicos se torna uma realidade a ser administrada. Face a este cenário que se delineia, equilibrar saúde e produtividade é a alternativa mais saudável e eficaz para trabalhadores e organizações.

Experiência de segurados do INSS em grupos interventivos na Clínica Humanista-Fenomenológica do Trabalho

Autores: Angelina Rodrigues de Oliveira Lima, *Universidade Federal do Vale do São Francisco;* Shirley Macêdo Vieira de Melo, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*

Resumo: A clínica humanista-fenomenológica do trabalho é uma abordagem recente, que, pautando-se nos pressupostos teóricos de Carl Rogers e nas filosofias de Merleau-Ponty e Gadamer, se utiliza da hermenêutica colaborativa como metodologia de pesquisa e intervenção. Tem se expandido em atividades de estágio, pesquisa e extensão desenvolvidas na Universidade Federal do Vale do São Francisco nos últimos três anos. Diante de tais avanços, esta pesquisa, de cunho qualitativo-fenomenológico, foi realizada num contexto de trabalho de conclusão de curso e teve por objetivo geral compreender a experiência de segurados do INSS que participaram de grupos interventivos na referida perspectiva clínica do trabalho. Especificamente, buscou-se descrever a experiência daqueles segurados; compreender como os processos dos grupos interventivos ajudaram-nos na ressignificação do sofrimento por causa de afastamento do trabalho; e identificar em que medida esses processos ampliaram o poder de agir dos sujeitos frente às suas realidades sociais. Os colaboradores foram sete segurados que responderam individualmente a entrevistas abertas com pergunta disparadora, gravadas e posteriormente transcritas. Os dados foram analisados fenomenologicamente, considerando os seguintes passos: a) leitura integral de todo o relato; b) encontro com elementos significativos da experiência; c) presentificação dos sentidos das experiências; e d) encontro dos sentidos em comum das experiências de todos os participantes. Os resultados encontrados foram: ressignificação e amenização do sofrimento causado pelo afastamento do trabalho a partir de discussões grupais focadas em argumentações e contra-argumentações sobre a realidade vivida por cada um; mudanças em modos de subjetivação, pois os sujeitos pareceram ter passado a pensar mais estrategicamente sobre seus projetos futuros, assim como perceber transformações nos seus modos de agir; estabelecimento de vínculos afetivos, para além do compartilhamento de experiência nos grupos interventivos; socialização com outros segurados, que favoreceu sair da rotina; aprendizagem em como lidar com a diferença de opiniões e interesses; e desenvolvimento de competências estratégicas para reinserção no mercado de trabalho. Concluiu-se, principalmente, que oferecer um espaço intersubjetivo de compartilhamento de experiências é uma ação efetiva em clínica do trabalho, por permitir, para além do labor, ampliação do poder de agir do sujeito frente às adversidades enfrentadas por quem está afastado do trabalho.

Sessão 9 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2313

Significado do trabalho e o bem-estar psicológico: um estudo com desempregados

Autores: Ariana Fidelis, *Pontifícia Universidade Católica de Goiás*

Resumo: O presente estudo destaca o conceito de Bem-estar psicológico e apresenta sua relação com os valores do trabalho em desempregados brasileiros, sendo o tempo de duração do desemprego um moderador que possibilita compreender como as pessoas vivenciam este momento. O desemprego apesar de ser considerado como um estressor significante na vida dos trabalhadores pode ser vivenciado tanto de forma positiva quanto negativa, dependendo do significado que o trabalho tem para o indivíduo a partir do tempo de duração do desemprego. Estudos têm demonstrado ser o bem-estar uma variável multideterminada e que o tempo de desemprego tem sido um forte moderador nas vivências de bem-estar de pessoas em situação de desemprego. Especificamente, este estudo, analisa o poder moderacional do tempo de duração de desemprego na relação entre o significado do trabalho e o bem-estar psicológico em desempregados. Um estudo transversal foi realizado para testar o modelo conceitual. A amostra foi composta por 258 desempregados, sendo 77 homens e 188 mulheres com idade média de 27 anos com ensino médio completo em 48% do total da amostra. As análises preliminares dos dados indicam que a duração do desemprego atua como moderador na relação entre o significado do trabalho e o bem-estar psicológico. Sendo que, quanto maior a duração do desemprego maior a redução dos aspectos negativos, ou seja, menor é o mal-estar. Consequentemente quanto menor for à duração do desemprego maior é a vivência destes aspectos negativos, ou seja, maior o mal-estar. Os resultados deste estudo contribuem em três aspectos. Primeiramente que o valor e o significado do trabalho exercem impacto sobre o bem estar psicológico dos desempregados. No segundo momento que a duração do desemprego é um importante moderador que pode modificar o efeito desta relação. E em terceiro e ultimo lugar a presente pesquisa contribui para a literatura atual, examinando estas questões do contexto do desemprego.

Burnout, percepção de suporte social e autoeficácia em estudantes do ensino superior

Autores: Áurea de Fátima Oliveira, *Universidade Federal de Uberlândia;* Daniela Aparecida de Sousa Moreira Ramos, *Universidade Federal de Uberlândia*

Resumo: O burnout em estudantes é um processo evidenciado pela exaustão física e mental frente às demandas do estudo, por atitude cínica e comportamentos de distanciamento referentes ao contexto acadêmico e por sentimentos de ineficácia e incompetência no que diz respeito a ser estudante. Devido à escassez de estudos nacionais sobre o burnout em estudantes universitários e sua importância para este público, investigou-se a influência de variáveis demográficas (gênero, idade, prática de esportes e tempo de permanência no curso), da percepção de suporte social e das crenças de autoeficácia na formação superior no desenvolvimento do burnout. A amostra, por conveniência, constituiu-se por 274 estudantes universitários, com idade média de 23 anos (DP = 5,61), maioria do gênero feminino, solteiros e que moram com a família. Foram utilizados instrumentos fidedignos na coleta de dados, analisados por meio de estatística descritiva, cálculo de confiabilidade das escalas e regressão múltipla padrão, tendo as dimensões de burnout como variável-critério. A confiabilidade das escalas para a amostra foi superior a 0,70. Dentre os resultados, observou-se que a amostra encontra-se em risco de desenvolvimento do burnout considerando os escores moderados na dimensão exaustão emocional, primeira a surgir conforme o modelo de desenvolvimento do burnout. Ainda verificou-se que a idade, o tempo de permanência no curso, o gênero e a autoeficácia acadêmica explicaram 11% da variância da dimensão exaustão emocional; o tempo de permanência no curso e a autoeficácia na gestão acadêmica também influenciaram 20% da variância das atitudes cínicas e dos comportamentos de distanciamento dos estudantes e, por fim, o tempo de permanência no curso e a autoeficácia acadêmica contribuíram em 39% da variância dos sentimentos de competência e de realização pessoal do estudante. As dimensões da percepção de suporte social não explicaram o desenvolvimento de burnout nesta amostra. A conclusão do estudo aponta a importância da idade, do tempo de permanência no curso e das crenças de autoeficácia na formação superior no que se refere ao desenvolvimento do burnout, sugerindo a necessidade de programas que subsidiem ações que auxiliem os estudantes tanto no ingresso quanto na conclusão do curso, objetivando a prevenção do burnout e a promoção de qualidade de vida no contexto universitário, contribuindo, assim, para a formação profissional dos estudantes. Recomenda-se a realização de estudos abrangendo novas amostras, bem como a investigação de outras variáveis que possam intermediar e influenciar o desenvolvimento do burnout no contexto do ensino superior.

Os significados atribuídos ao trabalho por docentes de Gestão de Recursos Humanos

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

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. As transformações na EPT e expansão para diferentes áreas, como a de gestão, ampliaram o campo de atuação para docentes no país. No entanto, a expansão do campo não foi acompanhada pelas investigações sobre o trabalho dos docentes da EPT. Esta pesquisa teve como objetivo identificar os significados atribuídos ao trabalho pelos docentes dos cursos de Gestão de Recursos Humanos (GRH), analisando suas consequências psicossociais. Dos 13 estabelecimentos de ensino superior (EES) com cursos de GRH presenciais em funcionamento em Belo Horizonte, oito concordaram em participar desta pesquisa (61,5%). Destes EES, sete eram do setor privado com fins lucrativos (três faculdades e quatro centros universitários) e uma universidade pública estadual, com cursos de GRH funcionando em 10 localidades. Realizamos a pesquisa de campo, aplicando questionários estruturados em 79 docentes de GRH e entrevistando 10 deles. A partir das respostas aos questionários realizamos análises estatísticas (descritivas, de variância e de correlação). A partir da transcrição das entrevistas realizamos análise de conteúdo categórica com colaboração de quatro duplas de juízes. 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.

Análise da Atividade de Enfermeiros de Unidades de Saúde da Família

Autores: Carolina Araújo de Barros Carvalho, *Universidade Federal da Paraíba;* Geigison Bezerra Veloso, *Universidade Federal da Paraíba;* Géssica Almeida de Freitas, *Universidade Federal da Paraíba;* Angela Beatriz Coelho Santos, *Universidade Federal da Paraíba;* Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo, *Universidade Federal da Paraíba*

Resumo: Este estudo é resultado de uma pesquisa sobre as condições de trabalho dos enfermeiros na Estratégia de Saúde da Família (ESF). No trabalho em saúde encontramos diversas exigências e demandas características do modelo de atenção à saúde presente em nosso país. Tais aspectos, aliados às variabilidades e imprevistos também presentes nessa atividade de trabalho, confere à mesma um caráter complexo e enigmático. Os profissionais de enfermagem têm conquistado um espaço emergente na ESF, tanto em termos de grande quantidade de profissionais inseridos nas Unidades de Saúde da Família (USF'S), quanto no que se refere à relevância deles para o funcionamento do serviço. Observa-se altas exigências quanto às competências e atribuições delegadas a esses profissionais, o que repercute diretamente no processo saúde – doença. Sendo assim, a pesquisa teve por objetivo analisar a atividade de trabalho de enfermeiros de USF'S. Foram adotadas como referências teóricas as abordagens clínicas de compreensão do trabalho, estas compreendem a complexidade do trabalho, e por isso, as relações entre cada sujeito e seu trabalho é melhor compreendida por meio de uma aproximação às situações concretas de vida e trabalho. Participaram da pesquisa 19 enfermeiras que atuam na ESF. Para a coleta de dados optou-se pela utilização do Inquérito de Saúde e Trabalho - INSAT, um instrumento que favorece a reflexão por parte dos trabalhadores sobre a relação entre os fatores associados à organização do trabalho e o sofrimento físico e psíquico vivido. A análise dos dados se deu através do SPSS e pela Análise de Conteúdo. Entre os principais incômodos relacionados às condições de trabalho estão o calor intenso (57,9%) e a imprevisibilidade da demanda (84,2%); quanto a exposição aos riscos, 89,5% diz temer a agressão verbal. O stress (66,7%), a irritabilidade (61,1%) e a ansiedade (52,9%) destacaram-se como os problemas mais comuns de saúde. No entanto, 78,9% afirma que o trabalho é gratificante pelo resultado atingido. Foi possível perceber que os processos de trabalho dos enfermeiros subsistem em meio à presença de contradições e dificuldades para efetivar as estratégias concebidas na Saúde da Família. Porém, apesar das condições adversas os enfermeiros demonstram engajamento no seu trabalho, tentando superar as adversidades que persistem. Encontram manejos para lidar com as situações vivenciadas, criando iniciativas individuais e coletivas que procuram prevenir os riscos de adoecimento. Isso faz com que, apesar de todos os percalços encontrados, esses profissionais se sintam satisfeitos com o trabalho que realizam.

Sessão 10 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2314

Interface positiva entre o trabalho e a família: análises conceitual e empírica e proposta de instrumento

Autores: Carolina Villa Nova Aguiar, *Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública;* Antonio Virgilio Bittencourt Bastos, *Universidade Federal da Bahia - UFBA*

Resumo: Diferentes conceitos têm sido utilizados para representar a interface positiva entre o trabalho e a família. Entre eles, destacam-se o enriquecimento, a facilitação, o extravasamento positivo e a valorização trabalho-família. Apesar da grande variedade de rótulos, o que se nota é que suas definições guardam importantes semelhanças entre si, já que todas se referem à capacidade das experiências vividas em um domínio da vida acarretarem em benefícios diretos e significativos para o outro domínio. Em decorrência da proximidade conceitual, surge também uma sobreposição empírica, que se evidencia através da análise das escalas existentes para a mensuração de cada um dos conceitos. Diante disso, o presente trabalho defende ser mais adequada a adoção de um conceito único, denominado de interface positiva entre trabalho e família, para se referir às inter-relações positivas estabelecidas entre os domínios familiar e ocupacional. Pretendeu-se, então, propor uma escala integradora para a mensuração da interface positiva entre trabalho e família. Para isso, dois estudos empíricos foram conduzidos. O primeiro buscou alcançar uma primeira versão da medida, através da revisão e adaptação das escalas até então propostas para medir valorização, enriquecimento, extravasamento positivo e facilitação trabalho-família, seguida da sua aplicação em uma amostra de 200 trabalhadores do estado da Bahia. Foram conduzidas Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) e selecionados os melhores itens, considerando-se as cargas fatoriais e, também, os conteúdos dos itens. Dos 70 itens originalmente testados, 20 foram escolhidos para compor a primeira versão da medida. O segundo estudo teve o objetivo de refinar a investigação da dimensionalidade da medida proposta por meio da sua aplicação em uma nova amostra, desta vez composta por 446 trabalhadores de diferentes segmentos ocupacionais e regiões do país. Os procedimentos de análise envolveram a AFE e a Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Os resultados da AFE apontaram que a estrutura bifatorial é a que melhor representa a dimensionalidade do construto, sendo necessária a exclusão de um único item, que se mostrou ambíguo. Na AFC, foram testados dois modelos alternativos, sendo o bifatorial o que apresentou os melhores índices de ajuste (X2/gl=2,12;GFI=0,87; CFI=0,91; RMSEA=0,71). A composição final da medida contou, então, com 19 itens, sendo nove referentes à interface positiva trabalho-família (α=0,90) e 10 referentes à interface positiva família-trabalho (α=0,87). Conclui-se que o presente trabalho foi capaz de atingir os objetivos propostos, contribuindo para a produção de conhecimento sobre a interface positiva entre o trabalho e a família e a sua mensuração.

Fatores de QVT e perfil sociodemográfico: uma análise das representações construídas pelos trabalhadores sobre o contexto do IFRN

Autores: Maria Josely de Figueiredo Gomes, *IFRN;* CINTIA GOUVEIA COSTA, *IFRN;* Valeria Regina Carvalho de Oliveira, *IFRN;* Fernando Henrique da Silva, *IFRN;* Cynthia Araujo Mota, *IFRN*

Resumo: Compreende-se que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no viés preventivo deve buscar remover as fontes geradores de mal-estar e, portanto, deve investigar as condições de trabalho, a organização do trabalho, as relações socioprofissionais, o reconhecimento e crescimento profissional e o elo trabalho-vida social. Esse trabalho é um recorte de um estudo maior, e tem como objetivo: conhecer a relação das variáveis sociodemográficas e a percepção dos fatores da qualidade de vida

no trabalho. A pesquisa é descritiva de natureza quantitativa e teve como instrumento o questionário aberto (IA-QVT). A amostra observada foi de 774 participantes. A estatística usada foi a inferencial/não paramétrica; o teste foi o U Mann-Whitney que Indica diferença entre a percepção da QVT/fatores em função do perfil socidemografico para as variáveis nominais e o Rho de Spearman que faz a correlação positiva ou negativa entre as variáveis ordinais. Com relação ao sexo, os homens têm uma percepção mais negativa das condições de trabalho (p<0,005; MEDIANAS, Mas-7,667, Fem-8,167). Acerca do fator elo trabalho e vida social (ETVS) no teste U Mann-Whitney apresenta-se três relações: com relação a escolaridade (p< 0,002; MEDIANAS, até graduação-7,70, Pós graduação-8,00); com relação ao cargo (p< 0,002; MEDIANAS, Téc.Est.Ter-7,70, Professores-8,10) e com relação a lotação (p< 0,000; MEDIANAS, interior-7,80, GNAT-8,00); Apresenta-se percepção mais negativa os servidores que têm até a graduação, os técnicos, estagiários e terceirizados e os que trabalham no interior. Acerca da função e os fatores condição de trabalho (p<,007; MEDIANAS, Dir./Funçao-8,08, Não tem-7,833) e crescimento e reconhecimento profissional (p<0,018; MEDIANAS,Dir./Funçao-7,64, Não tem-7,071), os servidores que não tem função/cargo de direção apresenta uma percepção mais negativa. Acerca do ETVS no teste de Ró de Spearman apresenta-se relação com a idade (r=-, 203 p<0,000); e com a renda (r= ,152 p<0,000), os servidores mais jovens e de menor renda têm uma percepção mais negativa. Acerca do tempo de trabalho em um Instituto Federal no Brasil, foi encontrada relação com: a organização do trabalho (r=-, 072 p<0,046), com a relação socioprofissinal (r=-, 072 p<0,04) e com o ETVS (r=-, 093 p<0,009); os servidores que trabalham menos tempo tem uma percepção mais negativa com esses três fatores. Verifica-se que QVT é um desafio e os resultados da pesquisa institucional traz subsídio para que se possa pensar em um programa mais embasado e adequado para cada realidade a partir das representações que os trabalhadores constroem sobre o contexto no qual estão inseridos.

O papel da mulher nas empresas familiares

Autores: Cláudia Reis Flores, *Unisinos*

Resumo: As empresas familiares representam um tipo de organização caracterizada por processos de gestão atravessados pelas relações familiares, em que há uma conflitiva caracterizada e nem sempre aparente. A estrutura organizacional, com a distribuição de cargos ainda em desenvolvimento, sobrecarrega alguns membros da família, entre eles a mulher, a qual tem integrado as empresas de forma considerável, porém, sem um papel definido. Nessa perspectiva, ela ocupa um lugar relevante na empresas familiares, pois vem exercendo funções significativas no âmbito empresarial, ainda que não mapeadas e reconhecidas. Dessa forma, o presente artigo tem como objetivo compreender a percepção da mulher acerca de seu papel no contexto empresa e família, em empresas familiares. O delineamento metodológico utilizado nessa pesquisa é de caráter qualitativo, pois permite um estudo amplo e detalhado do tema proposto. Apresenta-se como uma pesquisa descritiva e exploratória de forma que seus dados foram coletados por meio de uma entrevista semiestruturada, no local de trabalho das participantes, com prévio consentimento das mesmas. As entrevistas foram gravadas, transcritas e analisadas a partir da metodologia de Bardin. Participaram dessa pesquisa 06 (seis) mulheres que trabalham, integralmente, a mais de 05 (cinco) anos na empresa familiar, a qual teve como pré-requisito mais de 10 (dez) funcionários, e ser uma empresa situada no interior norte do estado do RS. Observou-se, por meio das entrevistas, que a mulher não possui uma função definida na organização de trabalho, pois desempenham várias atividades na empresa familiar. Em relação à análise dos sentimentos positivos da mulher diante do trabalho, percebeu-se que a mesma se sente realizada e reconhecida ao desempenhar várias funções na empresa. Quanto as dificuldades referidas pelas participantes, estão elencados os fatores associados a não definição de papéis e atividades, bem como reduzida autonomia para tomada de decisões. Evidenciou-se, também, o stress como uma característica negativa, enquanto a trabalhadora realiza suas funções na empresa familiar, assim como a subjetividade da mulher em conciliar os aspectos empresariais e familiares. O tema contribuiu para reflexões acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho das empresas familiares da região estudada.

APAC: trabalho-religião-família, ferramentas importantes no processo de ressocialização

Autores: Daiane Rose Cunha Bentivi Aquino, *Universidade CEUMA/Universidade Do Porto;* Almerinda Botelho Prazeres, *Universidade CEUMA*

Resumo: No Brasil, especificamente no estado do Maranhão, a situação carcerária é uma das mais precárias possíveis, de forma a dificultar o processo de reintegração do apenado. Nessa perspectiva surge então a necessidade de apresentar a APAC (Associação de Proteção e Assistência aos Condenados) que fundamenta-se em três bases fundamentais no processo de ressocialização, Trabalho-Família-Religião. O trabalho em sua condição ontológica de constituição do sujeito social, nesse contexto vem com o intuito de devolver a dignidade ao homem, transformando-o, e propondo uma finalidade produtiva e educativa. Entende-se que o trabalho além de dever, é direito do ser humano. A família nessa perspectiva, vem apoiar o recuperando, além de ter a função importantíssima na reeducação desse sujeito. Quando o recuperando recebe o apoio da família, mais forças ele encontra para almejar a mudança, e não mais praticar ou cometer crimes, além do que quando esse sujeito sai do processo de recuperação, ainda sim é bastante estigmatizado pela sociedade em geral. E por fim a religião, que é uma prática importante para a reintegração social dos indivíduos, promovendo mudanças radicais de comportamentos e colabora com a condição de ressignificação dos sujeitos. Esta pesquisa visa compreender a importância das instâncias trabalho-família-religião a partir do contexto de ressocialização da APAC de São Luís-MA. Em suma, destina-se a acabar com as práticas do crime por meio da reintegração. Essa pesquisa utiliza a metodologia exploratória, qualitativa e bibliográfica. Para a coleta dos dados, utilizou-se nas plataformas Scientific Eletronic Library Online (SCIELO) e Biblioteca Virtual de Saúde (BVS) com os seguintes descritores "APAC", "Associação de Proteção e Assistência", "Ressocialização" e "trabalho-religião-família". Constatou-se que a APAC tem se mostrado eficaz em muitos estados brasileiros, como: Minas Gerais, São Paulo, Paraná, Bahia e Espírito Santo, com aplicação no exterior nos países do Equador e Costa Rica. A taxa de reincidência do método APAC é cerca de 7% diante dos 70% do sistema carcerário tradicional. Mas, ainda há necessidade de serem realizadas mais pesquisas sobre o método.

Precarização do trabalho e os mecanismos de defesa dos profssionais de enfermagem

Autores: Denilson Aparecida Leite Freire, *Universidade Federal de Uberlândia;* Marisa Aparecida Elias, *Faculdade Pitágoras*

Resumo: O objetivo desse trabalho foi levantar a percepção dos profissionais que atuam como enfermeiros sobre a precarização do trabalho e quais os principais mecanismos de defesa desenvolvidos por esses para lidar com essa precarização. Foi realizada uma pesquisa qualitativa, por meio de entrevistas semi estruturadas aos profissionais que atuam em um hospital escola da região do triângulo mineiro. Observou-se que a precarização ocorre principalmente, na percepção do grupo investigado, pela inexistência de equipamentos adequados, devido à rotina intensa de trabalho e em relação à excessiva carga horária de trabalho. Apesar disso, eles consideraram como pontos positivos o relacionamento com os líderes e como tendo um bom clima de trabalho no geral, revelando que os aspectos de reações emocionais podem minimizar os efeitos dessa precarização. Isso pode ser comprovado pela dicotomia apresentada nas respostas sobre qualidade de vida, em que eles afirmaram que o trabalho influencia negativamente sua qualidade de vida, entretanto sentem prazer na sua profissão. Essa dicotomia pode ser explicada pelos mecanismos de defesa que são gerados para enfrentar a precarização do trabalho, destacando-se o de negação e o de repressão. Observou-se, também que uma das fontes que alimentam a formação de tais mecanismos é o caráter de devoção, abnegação e de assistência, sendo uma herança dos tempos iniciais de formação dessa profissão. Isso é evidenciado pela excessiva preocupação desses profissionais

para o cuidar do outro e para não cuidar de si mesmo, procurando um melhor posicionamento de mercado. Assim, torna-se necessário que a profissão deixe de ser vista apenas como um estado de "arte" para ser vista como uma outra profissão qualquer que valorize seus profissionais. Espera-se que esse estudo possa contribuir para o entendimento de como esses profissionais lidam com a precarização do trabalho e como estruturam seus mecanismos de defesa, afim de que possam repensar o caráter de devoção e abnegação e vê-lo como parte do processo de trabalho, mas não como um fim e que possam buscar seu empoderamento dentro das organizações de saúde.

Sessão 11 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2315

Pesquisas de qualidade de vida no trabalho (qvt) na unidade Embrapa Gado de Corte

Autores: Fernando Faleiros de Oliveira, *Embrapa Gado de Corte*; Arianne Lima Machado Maciel, *UCDB*; Camila Maidana de Barros, *UCDB*

Resumo: Investigar a percepção de empregados em relação ao ambiente de trabalho, para adotar melhorias tem sido uma preocupação crescente nas organizações. Na Embrapa o Programa de QVT pretende proporcionar condições favoráveis por meio de intervenções que impactam no bem-estar dos empregados e no desempenho profissional. O trabalho objetivou avaliar, na Embrapa Gado de Corte, o Capital Psicológico e o Coping Ocupacional, de modo a se permitir o delineamento e a administração de eventos estressores, a estruturação de um trabalho sustentável e a melhoria da gestão da QVT na organização. Neste estudo Capital Psicológico foi definido como forças psicológicas orientadas para incrementar e proteger condições de vida saudável no trabalho, expostas em quatro dimensões: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004; Siqueira, Martins, & Souza, 2014) e Coping Ocupacional como estratégias utilizadas para adaptação a situações adversas (Lazarus & Folkman, 1984), partindo de dois modelos de enfrentamento: um voltado para a tarefa – baseado em ações cognitivas proativas – e outro voltado para a esquiva ou manejo de emoções (Latack, 1986; Pinheiro, Tróccoli, & Tamayo, 2003). A pesquisa foi aplicada online e presencialmente – em 15 dias entre os meses de junho e julho de 2015 – com escalas tipo Likert 5 pontos (ECO e ICPT®) e totalizou 118 questionários validados para análise. Principais características da amostra: sexo masculino (66,9%); idades entre 36-45 anos e 46-55 anos (35,59% para cada faixa); Pesquisadores (27,9%); 5-10 anos de empresa (30,5%); não exercem cargo de supervisão (79,66%). Os resultados preliminares mostram que a ECO não apontou diferença nas análises por grupo (sexo, idade, cargo, tempo, supervisão), estando todos alinhados a média geral, predominando estratégias de enfrentamento voltadas ao controle (M=3,9); para ICPT preponderaram a autoeficácia (M=4,3) e a esperança (M=4,2), em relação ao otimismo (M=3,9) e resiliência (M=3,0); ainda foram observados (comparando resultados dos grupos à média geral dos fatores): empregados com mais de 55 anos de idade – menor esperança (M=3,8); assistentes, maior resiliência (M=3,5); e supervisores menor esperança (M=3,8) e autoeficácia (M=3,6). Para fundamentar a realização dos objetivos do Programa deve se considerar que, os empregados da Unidade tendem a direcionar seu enfrentamento a condições adversas, com ações proativas e estados motivacionais positivos, amparados por planos de metas, atingindo assim a crença nas suas capacidades de lograr êxito no trabalho. Entretanto, ainda há necessidade de se realizar análises mais aprofundadas nos resultados para consolidar os próximos passos dessa ação.

Trabalho informal: um estudo sobre o significado do trabalho para flanelinhas da cidade de Parnaíba/PI

Autores: Flávia Marcelly de Sousa Mendes da Silva, *Universidade Federal da Paraíba;* Diana Cris Moura Ximenes; Carla Fernanda de Lima Santiago da Silva, *Universidade Federal da Paraíba*

Resumo: O significado que os trabalhadores dão a seu trabalho é um objeto de estudo que evolui ao longo da história, tornando- se tema alvo de vários pesquisadores da área social, assim, este trabalho tenta buscar a compreensão do significado do trabalho para trabalhadores informais em situação de vulnerabilidade (precariedade) na cidade de Parnaíba- PI. A técnica de amostragem

utilizada foi a de conveniência, sendo que a amostra foi composta por 30 "flanelinhas" da cidade de Parnaíba- PI. Os instrumentos utilizados na coleta foram um questionário sócio demográfico e um roteiro de entrevista semi-estruturada contendo 10 perguntas. Para tratamento dos dados foram utilizados a análise qualitativa por meio da análise de conteúdo. Os resultados se apresentam- se a partir dos seguintes eixos: importância do trabalho, inserção na informalidade, condições de trabalho, impactos biopsicossociais, expectativas e percepções acerca do trabalho. Quanto a importância do Trabalho os resultados mostram o trabalho sendo apontado como a segunda esfera mais importante na vida dos participantes. Em relação ao trabalho informal foi visualizado que levou os "flanelinhas" a entrarem no mercado de trabalho informal, resultando como motivo principal a falta de oportunidade, seguidos pela facilidade e pelo dinheiro. Nesse eixo, referente às condições de trabalho, os trabalhadores informais afirmaram que em seu trabalho havia muito perigo e/ou risco, de modo que se apresentou como a categoria com maior frequência. Neste eixo houve a necessidade de dividi-lo em dois subeixos, pois os participantes apresentaram expectativas tanto em relação ao trabalho, quanto para sua vida. Dessa forma, sugiram os subeixos expectativas para o trabalho e expectativas para a vida. Quanto à percepção do trabalhador informal em relação ao seu trabalho, foi observado que os mesmos consideraram que satisfazer o cliente é uma característica importante no trabalho, sendo essa categoria a que obteve a maior frequência. Entretanto, para uma melhor compreensão sobre o significado do trabalho para os trabalhadores informais, é necessário que sejam realizados mais estudos acerca deste tema, pois seria interessante para a construção de conhecimento de forma que pudessem ser utilizados como meio de beneficiar a sociedade, já que as informações colhidas oferecem bons mecanismos para ajudar e a conhecer determinadas situações que servem para buscar desenvolver uma melhor condição de trabalho para os trabalhadores, tanto no setor formal como no informal.

A importância do trabalho para flanelinhas da cidade de Parnaíba- PI

Autores: Flávia Marcelly de Sousa Mendes da Silva, *Universidade Federal da Paraíba*; Diana Cris Moura Ximenes; Carla Fernanda de Lima Santiago da Silva, *Universidade Federal da Paraíba*

Resumo: Para os trabalhadores, o trabalho pode ter diversos significados, no qual, segundo Blanch (2007), eles se diversificam de acordo com cada grupo e contexto sociocultural. O significado que os trabalhadores dão a seu trabalho é um objeto de estudo que evolui ao longo da história. O trabalho é considerado uma atividade norteadora da vida do indivíduo, e que ao longo do tempo sofreu diversas modificações acerca da atribuição da sua importância na vida das pessoas. Nesse sentido, é sabido que o trabalho informal, sem o reconhecimento da classe trabalhista pelo Ministério do Trabalho, vem crescendo no contexto brasileiro por decorrência de diversos fatores, podendo citar o déficit de desemprego e falta de qualificação exigida pelo sistema capitalista. Desta forma o presente estudo foi elaborado a partir de uma pesquisa que buscou analisar a importância do trabalho para flanelinhas da cidade de Parnaíba, PI. A amostra foi constituída por 30 sujeitos. Como instrumento para a coleta de dados foi utilizada uma entrevista semi-estruturada que continha 10 perguntas, e um questionário sócio demográfico. Os dados foram analisados pelo método da Análise de Conteúdo proposta por Bardin. Para observar o grau de importância do trabalho para os "flanelinhas", foi pedido para que os mesmos colocassem em ordem decrescente algumas esferas da vida (trabalho, lazer, comunidade, religião, família), de modo que pudesse visualizar em que patamar de importância o trabalho se encontraria A partir da análise de dados obtidos observou-se que os sujeitos demonstraram que o trabalho é fundamental, destacando as categorias: sustento; centralidade na vida; sobrevivência; independência; papel social; relações interpessoais. Portanto, nesta pesquisa foram observados quais os motivos levam o trabalho ser considerado importante na vida dos trabalhadores entrevistados, de modo que possam através de estudos, possa ter conhecimento das atividades informais e o perfil desses trabalhadores para que seja possível ajudar e entender como diminuir as desigualdades e reduzir os danos sofridos por essa categoria.

Análise ergonômica de funcionários da sede central de bibliotecas da UNIVASF

Autores: Glaycianny Pires Alves Lira, *Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF*

Resumo: A ergonomia é definida como uma disciplina científica que objetiva estudar as interações dos homens com os outros componentes do sistema, fazendo então aplicações da teoria, princípios e métodos de projeto, visando melhorar o bem- estar humano e seu desempenho integral no sistema. Nesse sentido, este trabalho teve como objetivo a observação, análise e intervenção devolutiva dos aspectos ergonômicos de profissionais da biblioteca (sede central) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf). A amostra foi composta por 03 sujeitos, ambos do sexo feminino, com idades variando entre 18 e 23 anos e do cargo de assistente de biblioteca – alocadas na recepção do setor. A análise ergonômica subdivide-se em algumas etapas, a saber: observação (ou avaliação), diagnóstico e devolutiva (proposição de projeto que visa remodelar e adequar tanto o local quanto os funcionários para exercício de trabalho com maior valorização da ergonomia). O processo se deu em 4 visitas, a primeira de caráter expositivo-explicativo do método, a segunda e a terceira de observação e análise e a quarta de natureza devolutiva. Utilizou-se como recurso de observação para futura avaliação, câmeras fotográficas e filmadoras, para melhor atenção aos detalhes. O enfoque deste trabalho, quanto às preocupações ergonômicas, se deu nas estruturas posturais e de movimentação das funcionárias e da altura e adequação do mobiliário. Em relação ao trabalho sentado, foi observado que a posição em que os trabalhadores geralmente ficam, pode acarretar problemas lombares (lombalgias), torcicolos, tensão muscular nos ombros e problemas circulatórios nos membros inferiores. Para situações como estas, aconselha-se que a cada 50 minutos trabalhando sentado, seja feita uma pausa de 10 minutos levantando-se para evitar a sobrecarga musculoesquelética. Relativo aos materiais que são utilizados constantemente, é importante que estejam sempre próximos ao funcionário ou de sua mesa de trabalho e em alturas adequadas. Após a análise das fotografias e filmagens, além de entrevista com as participantes, sugeriu-se algumas modificações técnicas relativas à postura tanto ao sentar quanto ao manusear objetos pesados e que possam causar danos, além da modificação de alguns móveis para proporcionar maior bem-estar aos funcionários, é o caso da inclusão de cadeiras com patamar elevado para os pés e balcões de alturas adequadas para os manuseios de computadores. Por fim, é importante salientar que a transposição de hábitos danosos em atividades ergonomicamente corretas reduz os índices de absenteísmo, adoecimento (físico e psíquico), queda na produtividade e demais processos nocivos para a instituição.

Significado do trabalho para auxiliares de biblioteca: uma intervenção de escuta e argila

Autores: Glaycianny Pires Alves Lira, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*

Resumo: A escuta é estratagema importante no processo de significação do trabalho e ressignificação da angústia causada pela rotina de tarefas nem sempre tão prazerosa, por vezes mal remunerada ou condicionada a insalubres condições de trabalho. Mas escutar nem sempre é tarefa fácil e bem recebida, nota-se a necessidade de construções de vínculos (mesmo que a curto prazo, como o rapport) legítimos, que deixem os sujeitos mais dispostos à fala, à auto-escuta e escuta do outro. A partir dessa proposição de troca, utilizou-se a argila como propiciador do estabelecimento inicial das relações e também como técnica de facilitar a exposição do que se sente sobre o ambiente e as condições (físicas, relacionais e de carreira) do trabalho. O objetivo deste trabalho foi o de analisar, através da escuta, as representações e as demandas queixosas relacionadas ao trabalho. A metodologia utilizada foi a Análise do Discurso e o procedimento se deu em um encontro de duração de 4 horas. A amostra foi composta por três auxiliares de biblioteca, todas do sexo feminino, com idade entre 18 e 23 anos, servidoras terceirizadas, prestadoras de serviço à Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf). Foi solicitado às voluntárias que modelassem a argila com o intuito de delinear formas que demonstrassem qual

a representação do trabalho para cada uma delas e que, em seguida, explicassem o que significava aquela argila, agora transformada nas relações com o trabalho das participantes. Como resultado, a primeira voluntária produziu várias bolas, com feições felizes e tristes alternadas e deixou uma porção maior ao lado, explicou que as fases boas e ruins se intercalavam na rotina de trabalho e que a impossibilidade de ascensão a desestimulava, falou ainda que o que ela não havia modelado referia-se à vida fora do trabalho, que tinha muito ainda por construir. A segunda participante fez uma grande flor, sem alguns pedaços e além da insatisfação com a falta de possibilidade de evolução na carreira, relatou que os pedaços que faltavam na flor representavam a decepção em relação ao trabalho, pois fora contratada para uma função e exercia outra. A terceira, por sua vez, modelou um boneco sorrindo e a palavra feliz, relatando uma grande satisfação com o trabalho e reiterando que tinha apenas 6 meses na instituição. Apesar da pequena amostra, é possível notar que há insatisfações essenciais que permeiam a rotina de trabalho e que isso, notavelmente causa algum tipo de dano.

RELATOS DE EXPERIÊNCIA

Sessão 1 ▪ Das 11h às 12h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2333

Avaliação de potencialidades como suporte ao desenvolvimento profissional e pessoal

Autores: Magda Macedo Madalozzo, *Universidade de Caxias do Sul*; Clarissa Giuliani Scherer, *Universidade de Caxias do Sul*; Silvana Regina Ampessan Marcon, *Universidade de Caxias do Sul*; Daniela Gasperin, *Universidade de Caxias do Sul*; Gabriela Baccin, *Universidade de Caxias do Sul*; Gabriela Soares Pra, *Universidade de Caxias do Sul*

Resumo: O relato descreve o projeto de Avaliação de Potencialidades e Desenvolvimento de Instrumentos de Medidas, vinculado ao Programa Laboratório do Trabalho, atividade relacionada ao estágio curricular em Trabalho e Processos Institucionais, do curso de Psicologia da Universidade de Caxias do Sul - RS. O projeto foi realizado por acadêmicos, durante o primeiro semestre de 2015. As práticas foram desenvolvidas em um hospital de grande porte, localizado no município de Caxias do Sul, RS. O projeto tinha como objetivos: (1) auxiliar o processo de autoconhecimento das habilidades sociais dos sujeitos que almejavam qualificação profissional e pessoal especialmente como líderes, (2) identificar habilidades sociais dos envolvidos a fim de direcionar seu desenvolvimento nas áreas carentes de treinamento; (3) orientar quanto às formas de utilização de habilidades sociais necessárias ao melhor desempenho do seu trabalho, especialmente no exercício de liderança; (4) despertar os participantes para as mudanças comportamentais necessárias, desejáveis e indispensáveis no que se refere a posturas eficazes de relacionamento e condução de equipes e (5) promover crescimento pessoal através da revisão e autoanálise de comportamentos e posturas adotados no relacionamento com os outros, na empresa ou fora dela, visando o fortalecimento do líder como gestor de pessoas, de processos e de equipes. A metodologia utilizada foi a aplicação coletiva de testes psicológicos, instrumentos de autoconhecimento e entrevistas psicológicas individuais, seguidos da elaboração do laudo psicológico e realização de devolutivas individuais e coletiva. A partir das atividades propostas foi possível aprofundar o estudo sobre os testes mencionados e sugerir ações de qualificação para as lideranças. Como principais resultados foi possível observar a sensibilização para um futuro aprimoramento das habilidades de liderança dos participantes e também o reconhecimento da importância da Psicologia em contextos organizacionais. O projeto também contribui para ampliar a experiência dos estagiários de Psicologia para atuarem em contexto estratégico e institucional.

Estratégias motivacionais no ambiente organizacional

Autores: Aline Cristina Vinci Griffo, *Universidade Paulista - Unip;* Aderson Rodrigo A. J. Godoy, *Universidade Paulista - Unip;* Gabriela Franco Manente, *Universidade Paulista - Unip;* Josiane Alves De Souza, *Universidade Paulista - Unip;* Marcela Cristina Dutra, *Universidade Paulista - Unip;* Paulo Eduardo Benzoni, *Universidade Paulista - Unip*

Resumo: A motivação para o trabalho é um tema clássico e, ao mesmo, tempo atual. Durante toda a história da psicologia voltada às relações de trabalho foi muito discutido. Muitos são os autores que discutem sobre o papel da motivação no ambiente organizacional, e a partir desses foram definidos o objetivo desse trabalho, que se trata em apontar as estratégias motivacionais mais efetivas no ambiente organizacional sob a ótica do psicólogo organizacional. Participaram deste estudo, dez psicólogas organizacionais de uma cidade e região do interior de São Paulo,

que atuam há, pelo menos, dois anos dentro das empresas. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, gravadas e transcritas literalmente. Os dados foram analisados qualitativamente por meio de categorias definidas a posteriori, sendo estas: o papel do salário na motivação; o papel do reconhecimento pelo trabalho na motivação; a influência da possibilidade de crescimento na motivação; o papel dos programas e políticas motivacionais empregados pelas empresas; e se há dificuldades das empresas em implementar programas motivacionais. Dentre os dados coletados pudemos verificar que o reconhecimento pelo trabalho se enquadra em um dos fatores que mais motiva o funcionário; o salário não se enquadra como o principal fator motivacional, sendo um fator motivacional momentâneo; o plano de carreira é variável na opinião das entrevistadas, dependendo da perspectiva de cada indivíduo; não há muitas dificuldades em implantar programas motivacionais no ambiente de trabalho no qual as psicólogas atuam. Concluímos que a partir das hipóteses levantadas, a dificuldade em implantar programas motivacionais nas empresas foi refutada; parcialmente confirmada a possibilidade de crescimento na empresa; foi confirmada a hipótese de que o salário não é o principal fator motivacional, sendo esse momentâneo, e, por fim, também confirmada a hipótese de que o reconhecimento se enquadra como o principal fator motivacional. Embora o trabalho em questão tenha contribuído para o campo de pesquisa, faz-se necessário mais estudos sobre o tema a fim de um maior aprofundamento na área.

Missão, visão e valores e estratégias organizacionais: relato de estágio em psicologia

Autores: Celia Regina Couto de Castro, *Centro Universitário UNIFAFIBE, Bebedouro-SP;* Wanusa Rita Oliveira Barbosa, *Centro Universitário UNIFAFIBE, Bebedouro-SP;* Natália Pascon Cognetti, *Universidade Estadual de Maringá, PR*

Resumo: A Era Tecnológica trouxe inovação e ampliou a concorrência entre as organizações. Definir objetivos e metas para atração e retenção de talentos e clientes à empresa tornou-se estratégia fundamental a sobrevivência da organização. Enquanto campo de atuação da ciência psicológica, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) apresenta importantes conhecimentos e ferramentas para intervenção neste cenário. A área é composta pela atenção a tríade organização, gestão e trabalhadores. Os fenômenos são, portanto, avaliados como articulados em uma complexa rede de multideterminações. Este trabalho objetivou atuar com a ferramenta Missão, Visão e Valores, integrando-a aos conhecimentos promovidos pela POT. O estágio foi realizado em um Centro de Formação de Condutores, no interior do estado de Minas Gerais. Por meio de 11 (onze) visitas semanais, as atividades foram realizadas. Após levantamento das características da organização com o setor de gestão, observou-se a necessidade de laboração de estratégias para crescimento da empresa. A fim de colaborar para o relacionamento interpessoal, compreensão sobre os objetivos futuros da organização, assim como os princípios e valores relevantes aos seus colaboradores, foi sugerida a realização da Missão, Visão e Valores da empresa. Foram aplicados três questionários norteadores para a construção das ferramentas com os gestores, colaboradores e clientes da instituição. A participação dos clientes colaborou à avaliação e aprimoramento na qualidade dos serviços prestados. Observou-se que a missão e visão elaboradas contribuíram para a orientação e integração dos objetivos financeiros, humanos e sociais da empresa. Os valores elucidaram competências e princípios relevantes na atuação no mercado, fornecendo importantes requisitos para o treinamento e seleção de colaboradores. Como objetivo da Missão, a empresa apresentou: "contribuir para a formação de bons condutores através da experiência, comprometimento e dedicação ao processo de aprendizagem e desenvolvimento dos nossos clientes, promovendo a educação e segurança no trânsito". Visão: "ser reconhecida como a empresa mais conceituada no segmento de atuação da região, por meio da honestidade, qualidade e eficiência nos serviços prestados, zelando pela vida e satisfação dos nossos clientes".

Valores: "em nossa empresa, prezamos por uma equipe unida com pessoas íntegras, comprometidas, dedicadas, determinadas, educadas e responsáveis". O estágio colaborou para a análise dos diferentes campos de conhecimento da POT e da interdisciplinaridade necessária na atuação. Observou-se a necessidade de atenção as dimensões concretas e gerenciais no trabalho, para que este possa além de produzir crescimento e inovação, colaborar para uma visão mais integrada do trabalhador e da organização.

Construindo um modelo teórico para aplicação prática em um processo de desenvolvimento organizacional de uma universidade federal

Autores: Adriano de Lemos Alves Peixoto, *Universidade Federal da Bahia*

Resumo: A enorme complexidade de uma universidade e o alcance dos impactos das suas ações na sociedade impõe a responsabilidade de assegurar que a sua gestão garanta a prontidão e qualidade dos seus serviços e produtos. Não é crível imaginar que seja possível garantir a qualidade das atividades finalísticas de ensino, pesquisa e extensão sem que elas sejam apoiadas por um conjunto de atividades meio que não sejam de qualidade. Neste contexto surge a questão do desenvolvimento organizacional (DO) que exige que uma mudança efetiva deve ser construída sobre um conjunto válido de informações, pressupondo a realização de um diagnóstico acurado sobre a organização e sendo necessário um modelo de explicação da realidade que sirva de parâmetro para a sua compreensão e explicação. Ainda que exista uma larga produção acadêmica sobre DO ela é em sua maioria voltada para organizações do setor privado. Mesmo diante de todos os esforços de modernização da gestão observado nos últimos anos, ainda são escassos os trabalhos que se dedicam ao tema no setor público. Esse relato de experiência descreve o trabalho de construção de um modelo teórico que efetivamente guiasse as ações de diagnóstico e intervenção de um órgão da administração central de uma IFES. Tínhamos duplo objetivo: 1) identificar aquilo que Porras e Robertson (1987) denominaram de teoria de processo de mudança, ou seja, compreender e responder a questão sobre o que mudar e por que mudar, focando na identificação dos múltiplos tipos de variáveis envolvidas na realização da mudança planejada o que inclui uma proposição de como as variáveis identificadas se relacionam; 2) identificar a forma como conduzir um processo de mudança bem sucedido e a maneira como os agentes devem conduzir esse processo, em outras palavras, uma teoria de implementação da mudança. Inicialmente constatamos a impossibilidade de intervir em dimensões transformacionais da universidade. Ou seja, elementos mais permanentes de cultura, estratégia e missão, estão claramente fora de possibilidade de intervenção em função do tamanho e da forma como a universidade está organizada. Assim, nosso olhar se volta para a identificação de elementos que estejam efetivamente sobre controle da administração e que sejam passíveis de modificação. Burke (2008) e Burke Lerwin (1992; 535) reconhecem que um modelo voltado para o que eles chamam de ajuste fino, pode se satisfazer com a identificação de categorias com características transacionais ao invés de transformacionais. Discutimos e descrevemos o percurso metodológico que guiou a construção deste modelo.

Sessão 2 ▪ Das 11h às 12h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2332

Inclusão nas organizações de trabalho e a atuação do psicólogo: Relato de experiencia de estágio

Autores: Eveli Freire De Vasconcelos, *UCDB;* Karoline Moreira De Oliveira, *UCDB;* Lisandra Almeida Peralta, *UCDB;* Ana Carolina Perroni Lima Morais, *UCDB;* Edna Luiza Machiavelli, *UCDB*

Resumo: Este relato se propõe a apresentar e discutir uma experiência de estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) em uma Instituição Educacional de Nível Superior da cidade de Campo Grande/MS. O objetivo do presente trabalho consiste em descrever e discutir a prática do denominado Estágio Específico I e IV com ênfase em Avaliação Psicológica na Atualidade, realizada durante o ano de 2015 numa organização, que por três vezes recebeu um prêmio municipal e estadual por ações de inclusão. Deve-se ainda acrescentar que a discussão pretende abranger um aspecto mais amplo da formação do psicólogo, mas aborda especificamente a atuação do psicólogo organizacional. Encontramos na literatura que as atividades desempenhadas pelo psicólogo organizacional brasileiro, no geral, são pouco diversificadas e ficam muito aquém da magnitude que os problemas do mundo do trabalho impõem. Nessa organização são 34 trabalhadores com algum tipo de deficiência. A Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiências (1975): estabelece, entre outros, que as pessoas portadoras de deficiência devem ter os mesmos direitos civis e políticos que os demais cidadãos (§ 4º). Durante o estágio identificamos que esta organização revela aplicação de seus valores, evidenciando respeito aos direitos humanos e abrindo espaço a diversidade. A prática refere-se ao recrutamento, seleção e treinamento de trabalhadores com deficiência, estas atividades foram realizadas pela Gestão com Pessoas, coordenadas por duas psicólogas e executadas por duas estagiárias. A experiência durante o quinto e último ano de curso junto as pessoas com deficiência nas relações de trabalho cotidianas, demonstra ao futuro profissional, acadêmico em formação, que muito ainda temos a avançar nas organizações. Na articulação entre teoria e prática confirmamos que nessa área, as experiências concentram-se predominantemente no suporte aos serviços do trabalhador com deficiência e não em seu empoderamento. Embora a formação para o trabalho, em forma de treinamento, seja uma prática relevante dentro da Psicologia, ressalta-se a importância de transitar por outros processos e dinâmicas grupais que também permitam a escuta, o fazer criativo e o saber trazido das experiências de vida dos trabalhadores, assim como, novas perspectivas de atuação ao Psicólogo.

Um estudo de caso sobre a influência do clima organizacional no comprometimento afetivo

Autores: Gizele Maria de Oliveira Simões Alves, *Universidade Federal de Uberlândia;* Marco Aurélio Silva Esteves, *Universidade Federal de Uberlândia;* Aurea de Fátima Oliveira, *Universidade Federal de Uberlândia*

Resumo: Clima Organizacional refere-se às percepções compartilhadas entre os colaboradores, influenciando o comportamento humano e as atitudes no ambiente de trabalho. De acordo com a literatura, é plausível supor que a percepção de clima organizacional interfira no compromisso afetivo com a organização. Assim, este estudo objetiva verificar se as dimensões do clima organizacional impactam no vínculo afetivo do empregado com sua organização de trabalho. A metodologia adotada foi estudo de caso, tendo como participante uma organização de médio porte do Triângulo Mineiro. A amostra foi composta por 229 respondentes com mais de três meses de empresa. Foi utilizado um questionário de clima organizacional desenvolvido pela própria organização, composto pelas dimensões alinhamento estratégico, comunicação, condições de trabalho, cooperação, imagem, inovação, liderança, remuneração e benefícios, e respeito ao cliente. Esse instrumento possui 48 itens e uma escala tipo Likert de 6 pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). A consistência interna dos fatores variou entre α=0,70 e α=0,95. Também foi utilizado um instrumento de comprometimento afetivo validado para a realidade brasileira. Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas e análise de regressão múltipla padrão, tendo como variável dependente comprometimento organizacional afetivo. Os resultados encontrados demonstraram que as variáveis comunicação (β=0,337; p<0,05), respeito ao cliente (β=0,318; p<0,05) e remuneração e benefícios (β=0,158; p<0,05) foram preditoras de comprometimento afetivo. O modelo utilizado na regressão explica 60% (R2=0,60) da variância da variável critério. Os resultados são compatíveis com a literatura sobre o tema, tendo como referência o fato de que as variáveis explicativas estão relacionadas à visão, à missão e aos valores da organização. De modo que, na organização, os processos internos estão constituídos com a finalidade de promover a satisfação dos clientes e valorizar a contribuição dos profissionais por meio de uma cultura participativa e transparente. Além disso, a organização emprega uma política de valorização dos profissionais, tendo benefícios superiores aos praticados pelo mercado de trabalho, além da política de participação nos lucros. Uma importante agenda de pesquisa para futuros estudos é a verificação mais aprofundada de como a remuneração e os benefícios podem influenciar o comprometimento afetivo em outras organizações, tendo em vista que a literatura indica que estaria correlacionada ao comprometimento calculativo. Também, estudos com uma amostra aleatória seriam fundamentais para a compreensão de como tais fenômenos se manifestam, ampliando o conhecimento sobre os antecedentes de comprometimento em suas vertentes.

Projeto Evolua: Compatibilizando inovação, participação e reconhecimento em quatro organizações do setor rodoviário

Autores: Hugo Sandall, *Universidade Federal Fluminense e JCA Holding Transporte, Logística e Mobilidade;* Marcelo Herdy, *JCA Holding Transporte, Logística e Mobilidade;* João Carlos Cândido, *JCA Holding Transporte, Logística e Mobilidade;* Simone Poubel de Lima, *JCA Holding Transporte, Logística e Mobilidade*

Resumo: O Projeto Evolua congregou três objetivos paralelos: promover participação dos funcionários; criar um mecanismo de reconhecimento por mérito e inovar na solução de problemas evidenciados por pesquisas realizadas com clientes e funcionários, isto é, tanto do cenário interno como externo. Partiu-se dos pontos críticos das pesquisas citadas como forma de apresentar desafios aos interessados em participar e constituiu-se de quatro fases sucessivas: (1) Chuva de Ideias, em que os funcionários propunham ideias livremente sobre oportunidades identificadas e faziam uma breve justificativa (cada ideia foi julgada por três líderes de áreas diversas na empresa, o que forneceu um ranque e permitiu uma priorização sobre as 150 que teriam mais chances de resultar em um projeto relevante); (2) Elaboração de Projetos de Melhoria, em que os funcionários constituíam grupos de trabalho e cumpriam uma série de tarefas que conduziram para a elaboração de projetos utilizando a MASP (metodologia de análise e solução de problemas) de forma fracionada facilitando a participação de quem desconhecia o método e favorecendo intervenções baseadas em evidências (foram também oferecidas oficinas para multiplicadores assimilarem e difundirem o método); (3) Feiras de Projetos de Melhoria em que os projetos eram apresentados pelos próprios idealizadores na forma de pôster em feiras realizadas na sede de cada empresa e (4) Implementação dos Projetos (uma avaliação realizada por líderes nas feiras forneceu uma priorização). A fase Grandes Ideias ofereceu 756 ideias dentro dos temas Saúde e bem-estar (28%), Atendimento (21%), Desenvolvimento (17%), Participação (15%), Qualidade (13%) e Experiência da Viagem (6%). Engajaram-se na Elaboração de Projetos de Melhoria 72 equipes de oito empresas sendo que 57 apresentaram suas propostas nas Feiras de Projetos de Melhoria. A mobilização surpreendeu as liderenças das empresas e a resposta

dos funcionários criou um clima favorável à inovação e a discussões mais enriquecidas de análises críticas, mesmo em outros ambientes, uma vez que a análise do problema difundiu-se nas organizações. Desta forma as empresas beneficiaram-se diretamente da elaboração de projetos inovadores e, adicionalmente, de uma melhoria no clima, na comunicação entre colegas e áreas e elevou o nível de apresentações gerenciais. Esta iniciativa colabora com estudos de engajamento e motivação na medida em que oferece um modelo de aplicação real, viável e amplificado de intervenção aplicada a um grupo de empresas com um número considerável de colaboradores

Desconstruindo um vilão: intervenção para mudança de cultura de controle

Autores: Fernanda Teles Vieira, *Mirante Tecnologia;* Karinne Leissa Torres Bezerra, *Mirante Tecnologia;* Thaina Tavares do Nascimento, *Mirante Tecnologia*

Resumo: Durante vários anos de atuação de uma empresa de Tecnologia da Informação de médio porte, a cultura predominante era centrada na ferramenta de timesheet onde se registram todas as atividades de seus colaboradores. A ferramenta é o coração da empresa, pois todos os controles de custo e gestão são realizados a partir dela. Ao se registrar a duração e o tipo de tarefa executada, o gerente consegue analisar o quanto cada pessoa gastou em uma dada atividade, assim como controlar o custo total de um projeto. Contudo, apesar de tamanha importância para a diretoria e gerentes, a ferramenta era alvo de muitas reclamações por parte dos colaboradores devido ao controle excessivo exercido pelos gerentes através da mesma. Na Pesquisa de Clima (2014), a maioria dos comentários dos colaboradores foram queixas em relação à ferramenta. Devido às insatisfações, e por perceber que as pessoas tinham maior preocupação em registrar horas na ferramenta, que gerar resultados nas suas atividades, uma intervenção foi proposta a fim de diminuir a percepção de controle por parte dos colaboradores. Foi utilizado o conceito dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) para a condução de reuniões. Foram formados 2 grupos e realizados 3 encontros de cerca de 1h com cada grupo. As reuniões seguiram com a seguinte pauta: 1ª reunião: Delimitação do problema; 2ª reunião: Apresentação dos problemas levantados e brainstorm de possíveis soluções; 3ª reunião: Definição de uma melhor solução. Após a consolidação dos dados, foi realizada uma apresentação à Diretoria e priorizadas 8 ações para serem executadas ao longo de 2014/2015. A Pesquisa de Clima realizada em 2015, apresentou um diferencial: o fator controle continuou com escores elevados (aparentemente o "ponto fraco" da organização na perspectiva dos colaboradores), no entanto, não houve nenhum comentário ou queixa associadas à ferramenta. Outro resultado interessante, foi a retirada do item que fazia alusão explícita ao preenchimento do timesheet da Avaliação de Desempenho, bem como a existência de comentários positivos dos colaboradores acerca da ferramenta. Atualmente, são poucas as reclamações e esse assunto deixou de ser recorrente em reuniões de feedback. A intervenção realizada foi capaz de minimizar a percepção negativa dos colaboradores acerca da ferramenta, fruto de uma atuação estratégica constante por parte da área de gestão de pessoas, e, embora ainda se perceba o controle como elevado, sabe-se que este é característica da organização e que outras ações promotoras de bem-estar no trabalho continuam sendo necessárias.

Sessão 3 ▪ Das 11h às 12h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2331

Gestão do clima organizacional em uma autarquia federal

Autores: Liziane Castilhos de Oliveira Freitas, *Banco Central do Brasil;* Ana Márcia de Oliveira Fonseca, *Banco Central do Brasil*

Resumo: O diagnóstico de clima organizacional é ferramenta importante para os esforços de aprimoramento da gestão. Esta intervenção objetivou estabelecer um processo de gestão do clima organizacional alinhado às necessidades da organização e às melhores práticas nacionais e internacionais em instituições com funções semelhantes. Para a criação do processo e do instrumento de pesquisa foram feitas visitas e encontros técnicos com outras organizações para conhecer suas experiências e grupos focais com o público interno para definir os itens e fatores teóricos do instrumento. Clima organizacional foi definido como as percepções compartilhadas entre os servidores a respeito das políticas, das práticas e dos procedimentos de gestão organizacional. A estratégia para a implantação teve como premissas a objetividade, o sigilo dos respondentes, a adesão voluntária, a coleta censitária e a informatização da coleta de dados. A pesquisa bienal iniciou em 2010 por meio de instrumento com itens fechados e validados, uma questão aberta e grupos focais compostos por servidores selecionados aleatoriamente para aprofundamento do diagnóstico. Esses grupos também propõem ações que farão parte do plano corporativo de melhoria do clima. Os resultados gerais são divulgados amplamente e os resultados setoriais são abertos aos servidores de cada unidade. A cada aplicação é feito um plano corporativo para a melhoria do clima, acompanhado a cada 3 meses pelas áreas envolvidas e a cada 6 meses por um comitê estratégico de gestão de pessoas. A construção dos planos setoriais é de responsabilidade dos seus líderes. A adesão aumentou de 42% na primeira aplicação para 63% em 2014, apontando a credibilidade do processo. Os resultados de clima são analisados estatisticamente em conjunto com resultados de percepção da prática dos valores organizacionais, da avaliação de líderes, da participação na avaliação de desempenho e do comprometimento afetivo, mostrando relações positivas entre esses construtos. Esta intervenção trouxe como benefício para a organização um diagnóstico sistematizado, periódico e objetivo sobre sua gestão. Para os servidores é um canal de comunicação com a organização e uma forma de contribuir para a melhoria da gestão. Discute-se periodicidade ideal de aplicação, formas de aumento da adesão, engajamento gerencial e das equipes para a elaboração de planos de melhoria do clima e diferentes indicadores para relacionar com clima organizacional. Conclui-se que a implantação da gestão do clima está sedimentada na organização, tendo em vista o aumento crescente da adesão e das demandas dos líderes em relação ao tema.

Introdução da avaliação de líderes em uma autarquia federal

Autores: Ana Márcia de Oliveira Fonseca, *Banco Central do Brasil;* Liziane Castilhos de Oliveira Freitas, *Banco Central do Brasil*

Resumo: O processo de avaliar líderes em uma organização é primordial, pois os líderes são os estimuladores de ações do dia a dia e os principais vetores da cultura organizacional. Esta intervenção teve por objetivo implantar uma sistemática bienal de avaliação da atuação dos líderes da instituição, estes entendidos como todos os servidores que coordenam o trabalho de uma equipe. A estratégia para a implantação teve como premissas a simplicidade, a objetividade e a adesão voluntária. O primeiro procedimento, realizado em 2011, foi elaborar um formulário de avaliação enxuto e alinhado ao Perfil de Liderança previamente mapeado pela instituição. O processo gerou, para cada líder, resultados consolidados de três fontes de avaliação: chefia, subordinados e autoavaliação. A avaliação ocorreu em 2011, 2013 e 2015. Em todos os anos, pelo menos 95% dos

líderes foram avaliados por alguma fonte. Com o intuito de minimizar a resistência ao processo de avaliação, o questionário começou simples e aumentou de complexidade ao longo do tempo. Os 8 itens de 2011 aumentaram para 29 em 2015, quando se passou a abarcar todo o rol de competências do Perfil de Liderança. Análises estatísticas do instrumento e dos resultados da avaliação de líderes são realizadas a cada ciclo. Em 2015, o cruzamento de dados da avaliação com a participação em ações do programa de desenvolvimento gerencial entre 2012 e 2014, via análises de covariância, mostrou que líderes táticos que participaram do programa apresentaram resultado superior aos que não participaram, mesmo controlando para o resultado da avaliação de 2011. Observou-se ainda validade convergente do instrumento de avaliação de líderes e do instrumento de avaliação de impacto aplicado pela universidade corporativa. Houve correlação positiva entre a média da avaliação dos líderes, a percepção de clima organizacional e a percepção da prática de valores organizacionais por departamento, evidenciando a relação entre liderança, clima e cultura. Como benefício da implantação dessa sistemática, a organização passou a fornecer aos líderes feedback sobre sua gestão e, para a organização, dados para a gestão da cultura organizacional, o desenvolvimento gerencial e a consultoria interna em gestão. O próximo passo, ainda em debate, é utilizar os dados para promover ações de desenvolvimento para além da capacitação formal. Conclui-se que a estratégia de implantação da avaliação de líderes foi bem sucedida e ainda tem muito a contribuir para o avanço dos processos de gestão da autarquia em questão.

Revisão de valores organizacionais no âmbito do planejamento estratégico de autarquia federal

Autores: Ana Márcia de Oliveira Fonseca, *Banco Central do Brasil;* Liziane Castilhos de Oliveira Freitas, *Banco Central do Brasil;* Thaís Cardoso Sathler Rosa, *Banco Central do Brasil;* Bárbara Lis Silveira, *Banco Central do Brasil*

Resumo: Os valores organizacionais estabelecidos no planejamento estratégico são parte das orientações estratégicas de uma instituição, tornando-se direcionadores comportamentais para os seus colaboradores. O objetivo deste trabalho, realizado em uma autarquia federal, foi elaborar uma proposta de valores organizacionais estratégicos para o ciclo de planejamento 2016-2019. Diagnósticos sugeriam a falta de clareza na descrição dos seis valores vigentes no período 2010-2015, apontando compreensões diversas sobre o mesmo valor. Foi realizada pesquisa interna com os servidores com o intuito de identificar as associações semânticas relacionadas aos seis valores avaliados, bem como a importância percebida relativa a cada um deles para o alcance da missão. Via questionário eletrônico, os respondentes foram solicitados a indicar qual a primeira palavra lhes vinha à cabeça quando pensavam em cada um dos seis valores organizacionais estratégicos. Os resultados mostraram que alguns valores apresentaram um número elevado de associações diferentes (tamanho de conjunto), indicando haver pouca coesão conceitual sobre o significado daquele valor para o público pesquisado. Além disso, para quatro dos seis valores, o termo mais fortemente a ele associado não aparecia na descrição em vigor, apontando dissonância entre a descrição em vigor e o entendimento do valor. Ainda assim, todos os valores foram avaliados pelos respondentes como importantes para o alcance da missão da organização. A pesquisa também solicitava aos respondentes que sugerissem novos valores para compor o planejamento estratégico 2016-2019. Essas respostas passaram por análise de conteúdo. A partir desses resultados, foi proposta uma revisão dos seis valores em vigor e de suas descrições e, ainda, indicação de possíveis novos valores estratégicos. As premissas para as novas descrições foram a clareza, a simplicidade e a unanimidade de compreensão. Em seguida, foram feitas reuniões com líderes de nível estratégico da organização para a validação e o estabelecimento da versão final dos valores e de suas descrições. Esse trabalho possibilitou um maior envolvimento dos servidores na determinação dos valores organizacionais estratégicos, o que pode trazer, como benefício, maior comprometimento com a prática de comportamentos a eles associados. Produziu ainda descrições mais claras para os valores, condizentes com as associações semânticas levantadas, o que facilita a prática desses valores. Discute-se, como próxima etapa, a realização de grupos focais para o levantamento de comportamentos esperados relativos a cada valor, criando-se uma lista de exemplos concretos que auxilie no processo de alinhamento cultural às orientações estratégicas.

Construção de boas práticas de liderança em uma autarquia federal

Autores: Thaís Cardoso Sathler Rosa, *Banco Central do Brasi;* Liziane Castilhos de Oliveira Freitas, *Banco Central do Brasil;* Ana Márcia de Oliveira Fonseca, *Banco Central do Brasil;* Karina Campos Lopes Correia, *Banco Central do Brasil;* Bárbara Lis Silveira, *Banco Central do Brasil*

Resumo: Boas práticas de liderança são essenciais para estimular equipes de trabalho e gerar bons desempenhos e resultados de qualidade. Assim, esta intervenção teve por objetivo identificar comportamentos-chaves considerados pelos servidores como boas práticas de liderança. A autarquia promove, bienalmente, a avaliação de seus líderes, composta por questões fechadas e abertas. Esse processo de avaliação está alinhado à gestão da cultura organizacional. Em 2015, a avaliação teve duas questões abertas a serem respondidas voluntariamente pelos subordinados e pela chefia do líder: "O que o líder deve continuar fazendo na gestão da equipe?" e "O que o líder deve mudar na gestão da equipe?". Receberam feedback no campo aberto 47% dos líderes. A análise das questões abertas, realizada por meio do programa ALCESTE, gerou três classes para comportamentos a serem mantidos ("promover o desenvolvimento e a comunicação da equipe", "buscar excelência técnica", e "solucionar problemas") e três classes para comportamentos a serem mudados ("gerir desempenho e preparar sucessores", "organizar o trabalho", e "ouvir a equipe"). A partir das classes geradas, foram identificados e detalhados sete comportamentos-chaves a fim de criar um guia para auxiliar os líderes da instituição a concretizar as boas práticas de liderança recomendadas. O intuito foi gerar um documento útil, conciso e adequado à realidade da organização para uso de gestores e equipes como referencial na busca da excelência da gestão. Para exemplificar como esses comportamentos são praticados, foi realizada a compatibilização com práticas adotadas por componentes organizacionais com clima organizacional favorável. O benefício da intervenção foi a construção de boas práticas a partir da ótica dos servidores, possibilitando que líderes e liderados compartilhem diretrizes de gestão. O próximo passo é consolidar os comportamentos-chaves identificados por meio de sua disseminação, de incentivo a sua prática, de ações de desenvolvimento gerencial vinculadas a atividades de suporte à aplicação e de políticas de gestão de pessoas.

Sessão 4 ▪ Das 11h às 12h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2328

Relato de experiência de estágio em saúde e trabalho com o grupo da recepção de um hospital infantil filantrópico

Autores: Renata Oliveira Rigon, *Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC;* Caroline Meerholz, *Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC;* Rubia Jasper Mendes, *Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC;* Kamila dos Santos Andrade, *Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC;* Andreia Agostini, *Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC*

Resumo: Este artigo relata a vivência de um estágio curricular obrigatório em Saúde e Trabalho do curso de Psicologia, da Universidade do Planalto Catarinense. As intervenções aconteceram no decorrer do ano de 2015 e contou com a participação de quatro estagiárias de Psicologia, da supervisora local e da professora orientadora do estágio. No decorrer do estágio foi possível realizar diversas intervenções, dentre elas um grupo de trabalho com os enfermeiros, ministrar palestras sobre estresse durante a Semana Interna de Prevenção a Acidentes no Trabalho (SIPAT), realizar um diálogo sistemático sobre a promoção de saúde no trabalho denominado SaudavelMente e um grupo de trabalho com os profissionais do setor da recepção do hospital infantil. De forma mais específica, este artigo visa relatar a experiência de estágio com o grupo de profissionais do setor da recepção do hospital, o qual iniciou com um breve diagnóstico da realidade grupal, seguido de quatro encontros temáticos, todos ancorados na perspectiva da Psicodinâmica de Dejours. Como principais resultados pode-se concluir que o estágio curricular no hospital infantil foi, de modo geral, muito satisfatório para as acadêmicas do curso de Psicologia. Como potencialidades do estágio, pode-se citar a oportunidade de estágio na área de Saúde do Trabalhador, sendo pela primeira vez ofertada no local, ou seja, um novo campo de atuação do Psicólogo dentro da organização. Além disto, pode-se citar o suporte, apoio, autonomia e confiança depositados pela supervisora local, o que proporcionou, não somente um ambiente laboral agradável, mas também uma cumplicidade entre a supervisora e as estagiárias. De modo específico, voltado ao setor da Recepção do hospital, a confirmação da percepção da gestora em relação a equipe. Porém, também foi visível a mudança de comportamento entre os membros desta equipe após os encontros, ou seja, as estagiárias atingiram seus objetivos de proporcionar para aqueles funcionários um momento de reflexão acerca do trabalho por eles realizado e isto fez com que cada um pudesse, a sua maneira, ressignificar alguns aspectos para a melhoria da qualidade de vida no ambiente laboral. Para as estagiárias estas mudanças foram e são recompensadoras, pois confirmar a importância da Psicologia nas organizações e apresenta para os profissionais as diversas formas que se pode fazer saúde do trabalhador no local de trabalho.

Projeto Aprimorando Líderes

Autores: Lidiane dos Anjos Santos Andrade, *Universidade Tiradentes;* Bruna Thiele S. C. de Albuquerque, *Universidade Tiradentes;* Reinilson dos Santos, *Universidade Tiradentes*

Resumo: Este trabalho tem como objetivo expor a experiência e a discussão teórica que se apresentam como fruto do estágio curricular desde fevereiro de 2015. A partir de 4 meses de observação sistemática do ambiente organizacional, a problemática norteadora deste projeto baseou-se na não capacitação de colaboradores que assumem cargos de liderança. Este fato foi evidenciado por vários colaboradores, quando interrogados quanto a sua formação para assumir as funções as quais seria cobrado. Partindo deste lugar, os objetivos do projeto consistiram no acompanhamento e treinamento de todos os líderes de loja desta empresa; buscando evidenciar os benefícios deste acompanhamento pelo psicólogo da empresa juntamente aos estagiários a fim de promover uma mudança de comportamento organizacional; e incentivar a promoção de um treinamento prévio com os futuros líderes. Além disso, buscou-se compreender a prática de um bom líder em uma organização com foco na produtividade e em relacionamentos interpessoais mais satisfatórios. Para tanto, buscou-se uma fundamentação teórica acerca da psicologia organizacional e o papel do psicólogo (Zanelli,2002), a caracterização de uma liderança (Bastos, 2007) e, por fim, as contingências do fenômeno da resistência à mudança. A metodologia do projeto consistiu, inicialmente, na aplicação de questionários e realização de entrevistas semi-estruturadas abordando os fatores da liderança, o relacionamento com a equipe e os temas cotidianos, como controle/pressão no trabalho, periodicidade das reuniões, entre outros. Posteriormente, fez-se um levantamento e sistematização dos dados obtidos para análise qualitativa. Identificadas as categorias, planejaram-se intervenções grupais com os líderes com o intuito de análise reflexiva da atuação, percepção e comunicação. Cientes do papel do trabalhador na transformação do seu contexto de trabalho, a proposta do projeto trouxe o aprofundamento das questões referentes à rotina de trabalho para que se construíssem propostas de mudança organizacional no contexto analisado. Os resultados foram obtidos a partir de um comparativo entre os dados resultantes das entrevistas iniciais e as falas dos participantes das intervenções realizadas, bem como a curto e longo prazo fazer um acompanhamento junto a equipe e a psicóloga do trabalho para avaliar a eficácia deste treinamento.

Qualidade de Vida no Trabalho : Uma proposta de intervenção extensionista universitária em Macaé

Autores: Izabela Maria Rezende Taveira, *UFF*

Resumo: A população da cidade de Macaé cresceu recentemente de forma acelerada e desordenada devido à instalação da Petrobrás em 1970 e suas respectivas prestadoras de serviços. Aliado a tal fato a descoberta do pré-sal também atraiu milhares de pessoas em busca de emprego. A cidade possui uma das maiores rendas "per-captas" do país segundo o IBGE. Entretanto, a falta de planejamento urbano e as deficiências nos indicadores de qualidade de vida (QV) rapidamente floresceram causando impactos no cotidiano dos moradores e trabalhadores da cidade. As atividades operacionais no segmento de Petróleo e gás são identificadas pelo alto grau de insalubridade e periculosidade. Verificam-se nas empresas locais dificuldades em propiciar adequadas condições de trabalho que previnam acidentes de trabalho e o adoecimento laboral. O trabalho confinado nas plataformas também é uma das características que marcam a vida dentro e fora do trabalho pelo fator penosidade. A crise econômica e as questões políticas atuais (operação lava jato contra a Petrobrás) também geraram impactos devastadores no mercado de trabalho desta cidade. Tal contexto tende a gerar reflexos negativos na saúde física e mental, vida social, familiar e para a previdência brasileira. Neste contexto, tornam-se fundamentais ações organizacionais integradas, que propiciem um dialogo entre políticas de RH e saúde e segurança ocupacional. Este trabalho visa descrever as atividades e resultados de um projeto de extensão em andamento desde 2012. O projeto tem como objetivo entender e intervir na Qualidade de Vida no Trabalho em Macaé por meio de ações conjuntas no âmbito público e privado. A equipe é formada por estudantes, professores, pesquisadores e profissionais de diferentes organizações e localidades do país. As ações utilizadas são fóruns de discussões no âmbito acadêmico, palestras dentro de empresas e escolas, pesquisas, mini-cursos, grupos de estudos, biblioteca virtual, atendimento virtual (SOS trabalhador e empregador offshore), publicação de jornais e livros . O público alvo envolve trabalhadores, gestores, estudantes e profissionais dentro de uma perspectiva inter, multi e transdisciplinar visando formar e orientar futuros multiplicadores de ações visando a melhoria da qualidade de vida dentro e fora do trabalho em

Macaé e região. O projeto foi financiado pelo MEC em 2014 (Edital Proext 2014) tendo gerado em 2015 a publicação de uma coletânea de três livros com autores de diferentes localidades e regiões do país. Neste sentido pretende-se discutir a relevância da extensão universitária na melhoria da qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

Desenvolvimento de Equipe e Bem estar: aumentando a efetividade

Autores: Iana Silva Lemos, *Universidade Federal do Vale do São Francisco;* Verônica da Nova Quadros Côrtes, *Universidade Federal do Vale do São Francisco;* Sandrielly Queiroga Nunes, *Universidade Federal do Vale do São Francisco;* Mylena Coelho da Luz, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*

Resumo: Os estudos sobre Equipes de Trabalho defendem que a efetividade de uma equipe pode ser avaliada a partir de três indicadores: os resultados produtivos; a satisfação dos membros e a sobrevivência da equipe. O presente relato tem como objetivo apresentar um processo de desenvolvimento de uma equipe de trabalho realizado em uma Pró Reitoria de Assistência Estudantil de uma Instituição Pública de Ensino Superior. A pró reitoria solicitou à Empresa Júnior de Psicologia da Instituição uma capacitação de "Desenvolvimento de Equipe e Bem-estar" para sua equipe, com o objetivo de identificar deficiências e desenvolver habilidades que tornassem a equipe mais integrada e efetiva. A equipe completa era composta por 14 pessoas, das quais 12 participaram da capacitação. A carga horária total da intervenção foi de 18 horas divididas em 9 encontros semanais com duração de 02 horas cada. Como metodologia foram utilizadas técnicas vivenciais que proporcionassem reflexão, discussão e tomada de consciência de aspectos relacionados ao trabalho que poderiam estar causando, ou pudessem vir a causar, como consequências: desmotivação, insatisfação, conflitos interpessoais, baixa de rendimento no trabalho, reduzida produtividade, dentre outras. As pessoas eram estimuladas a elencar as dificuldades que encontravam enquanto indivíduos e enquanto equipe de trabalho. Os conteúdos trabalhados foram: o sentido do trabalho; percepção e diferenças individuais; satisfação, envolvimento e comprometimento; comunicação e habilidades sociais; gestão de conflitos e negociação; cooperação e competição e, manejo do estresse. A principal dificuldade relatada pela equipe se referiu à dificuldade em gerir conflitos tanto relacionados a demanda de trabalho como também interpessoais. O mal gerenciamento de conflitos contribui para um nível de estresse elevado, falhas e dificuldades na comunicação, diminuição da cooperação entre os membros, e baixa produtividade ou eficácia da equipe. Considerando a necessidade de gerenciar de maneira eficaz seus conflitos para o aumento na produtividade, diminuição do nível de estresse e da evasão de servidores, a equipe decidiu: reavaliar perfis e redistribuir funções e tarefas; desenvolver novas habilidades na equipe; atualizar conhecimentos sobre normas e procedimentos internos; pensar em estratégias de avaliação da satisfação e necessidades dos membros; adotar instrumentos auxiliares na comunicação e desenvolvimento de habilidades sociais e implementação de reuniões para discutir e solucionar os conflitos existentes na equipe. A implementação destas ações otimizou o fluxo de trabalho, melhorou a comunicação interna, gerou maior colaboração na equipe, reduziu conflitos e proporcionou uma divisão mais equitativa de tarefas.

Sessão 5 ▪ Das 11h às 12h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2327

InterAção Jr. – Empresa Junior de Psicologia da UERJ: Os desafios de um modo de gestão participativo

Autores: Thiago Conceição de Oliveira, *UERJ;* Heloisa Passos e Martins, *UERJ;* Daniela Gonçalves Rodrigues, *UERJ;* Heloisa Helena Ferraz Ayres, *UERJ*

Resumo: O Movimento Empresa Júnior (EJr) surge em 1967, na França, tendo como objetivos: promover o desenvolvimento técnico-acadêmico; fomentar o espírito empreendedor; promover o contato dos alunos com o mercado de trabalho e o desenvolvimento pessoal e profissional. Cada vez mais, o Movimento EJr cresce como campo de estudos e práticas tornando-se relevante para a formação dos universitários, podendo-se afirmar que constitui um espaço de aprendizado, onde é possível praticar os conhecimentos adquiridos em aula, sendo símbolo de inovação. (MORETTO, 2004; MATOS, 2007). A proposta de Fundação da InterAcão Jr nasceu no estágio de Psicologia Organizacional e do Trabalho da UERJ, com a formação de um grupo de pesquisa (12 estudantes) que propiciou uma análise do contexto atual das organizações e a reflexão sobre as condições de fundação. Desta forma, estabeleceu-se como objetivo realizar um processo de fundação amplo e de discussão, que possibilitasse experimentar novos paradigmas de gestão. Destaca-se enquanto recursos teórico-metodológicos a Psicologia do Trabalho e Organizacional (DAVEL & VASCONCELOS, 1995; AYRES, 2003; ZANELLI, BORGES-ANDRADE & BASTOS, 2014; ZANELLI & SILVA, 2008) e a Concepção Psicossocial Integrada (AYRES,2012), pressupondo o envolvimento de todos os atores sociais, em uma estrutura coletiva e participativa. O grupo teve início em 2005, com presença de 20 estudantes, enfatizando os seguintes princípios para consolidar o modelo de gestão participativo: - o sentimento de auto inclusão e realização pessoal; - o trabalho de equipe; - a proatividade; - a participação efetiva de todos os segmentos organizacionais do Instituto de Psicologia. O resultado fundamental é o funcionamento da EJr, com a participação anual em média de 15 estudantes, em um organograma circular, composto de quatro núcleos, com autonomia para execução das atividades; um coordenador por núcleo, com a função de facilitador de grupo. Neste sentido, sua estrutura descentralizada, sem presidência e diretorias, tem como objetivo a flexibilidade e dinamismo nas ações, estimulando um processo de diálogo contínuo e aprendizagem contínua, a partir de instrumentos de auto e hetero avaliação. Por outro lado, o desafio é garantir e dar continuidade a gestão participativa ao longo dos anos, a partir do envolvimento de estudantes de diversos períodos e de um ambiente de confiança, onde seja enfatizado o intercâmbio, a cooperação, o trabalho de equipe. Portanto, fomentar a quebra de certos tipos rígidos e hierarquizados de gestão, pautando-se em uma concepção que priorize, antes de tudo, o ser humano em suas variadas formas de interação e coletivização dos espaços.

Entrevistas de desligamento e o processo de desvinculação

Autores: Silvana Regina Ampessan Marcon, *Universidade de Caxias do Sul;* Daniela Ferreira Dalzotto, *Universidade de Caxias do Sul;* Clarissa Giuliano Scherer, *Universidade de Caxias do Sul;* Magda Macedo Madalozzo, *Universidade de Caxias do Sul*

Resumo: O processo de desligamento de um funcionário de uma organização pode ser um processo de muito sofrimento para quem passa por esta situação. O trabalho, de forma geral, é formador de identidade e de representatividade social. Deixar o trabalho pode significar a perda de ideais, entre eles o de ser produtivo e o de ser socialmente aceito. A entrevista de desligamento pode

ser utilizada como um instrumento importante, tanto para a empresa quanto para a pessoa que se desliga, que tem a oportunidade de se expressar. Esta entrevista é utilizada para a obtenção de informações sobre a percepção do trabalhador sobre a sua permanência na organização. Para a empresa, que busca resultados positivos, esta ferramenta é pertinente para reavaliar procedimentos, modelos de gestão e serviços oferecidos, sendo complementar a pesquisa de clima. Para a pessoa que é entrevistada, este pode ser um espaço, às vezes pouco encontrado dentro da organização ainda enquanto funcionário, para expressar sentimentos relativos ao contexto de laboral, além de possuir nesse momento, o amparo perante a situação vivenciada. Esta pesquisa foi realizada com o objetivo de identificar e analisar os processos de desvinculação das pessoas nas organizações de trabalho, dos funcionários de uma empresa metalúrgica que realizaram entrevistas de desligamento com a psicóloga desta. Foi possível verificar que o desligamento é muito mais do que a perda de trabalho, do salário e do uniforme. Junto com ele se vão os sonhos, as certezas, os amigos, a rotina, os desejos e o reconhecimento. Assim, é possível afirmar que é um processo de desvinculação múltiplo. A impotência parece estar presente e o diferencial está na capacidade de reconstruir. O psicólogo precisa estar orientado para preparar, ou seja, trabalhar com a verdade, mesmo que essa não queira ser reconhecida. A partir do momento que a pessoa compreende sua situação, tenderá a visualizar novas alternativas e possibilidades. O diferencial é o psicólogo poder trabalhar com quem estava atrás das palavras, no sentido de dar um significado a seu esforço.

Valores organizacionais estratégicos: do planejamento à prática

Autores: Liziane Castilhos de Oliveira Freitas, *Banco Central do Brasil;* Ana Márcia de Oliveira Fonseca, *Banco Central do Brasil;* Thaís Cardoso Sathler Rosa, *Banco Central do Brasil;* Bárbara Lis Silveira, *Banco Central do Brasil*

Resumo: No planejamento estratégico, os líderes escolhem os valores organizacionais que devem servir como princípios de conduta a serem seguidos pelas pessoas que compõem a instituição para facilitar o alcance da missão, da visão e dos objetivos determinados para o período. O objetivo desta intervenção em uma autarquia federal foi estimular a efetiva prática dos seis valores organizacionais estratégicos determinados para o período 2010-2014. Decidiu-se, em 2010, adotar como estratégia principal a criação de um rito anual para reflexão sobre os valores organizacionais. Durante o período de uma semana por ano, são realizados eventos presenciais, à distância e ações de comunicação que abordam os valores organizacionais estratégicos. As atividades variaram bastante ao longo dos anos, mas algumas ações tornaram-se parte da programação oficial: (1) evento com o presidente da autarquia, que conversa com os servidores a respeito de assuntos ligados ao planejamento e aos valores; (2) homenagem por tempo de serviço, momento de agraciar com um distintivo os colegas que há mais de 20 anos contribuem para os resultados e a construção da memória institucional; e (3) dia do reconhecimento, durante o qual os servidores são convidados a reconhecer colegas que são exemplo da prática dos valores organizacionais estratégicos. Nos primeiros anos, o reconhecimento era feito por meio de adesivos impressos ou virtuais. A partir de 2013, criou-se um sistema online de reconhecimentos, totalmente transparente, no qual é possível visualizar quem são os colegas mais reconhecidos por valor, por componente ou por cidade. Em 2015, o sistema contabilizou mais de 34.000 reconhecimentos, com média de 8 reconhecimentos por servidor. Pesquisas de avaliação apontam que, no geral, os servidores estão satisfeitos com as atividades e as consideram importantes para estimular a prática dos valores. Como benefício dessa estratégia, que em 2015 completa 6 anos, percebeu-se um aumento significativo da percepção da prática dos valores organizacionais estratégicos, aferido em pesquisa bienal com corpo funcional da organização. Há, ainda, menções mais frequentes aos valores organizacionais estratégicos em discursos de lideranças formais, como presidente e diretores, e informais, como líderes sindicais. A criação de ações para estímulo à prática dos valores organizacionais estratégicos traz um maior alinhamento entre planejamento estratégico e prática do dia a dia. Como desafio, está a criação de ações mais frequentes que, somadas ao rito anual, reforcem ainda mais o alinhamento cultural da organização às orientações estratégicas.

Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho a partir de um projeto de estágio em psicologia organizacional

Autores: Vanessa Rissi, *Faculdade IMED;* Andressa Fante Teixeira, *Faculdade IMED;* Vanessa Serafin, *Faculdade IMED*

Resumo: Este trabalho descreve a experiência de um projeto que objetivou a inclusão de pessoas com deficiência ao trabalho, cuja demanda deu-se, inicialmente, pela dificuldade por parte de uma empresa em incluir este público no seu quadro de pessoal. O projeto de inclusão foi tutoreado por uma indústria metalúrgica multinacional situada no Estado do Rio Grande do Sul e envolveu 12 pessoas com deficiência intelectual leve a moderada, sendo realizado em parceria com o SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais. O programa integrou o plano de atividades de um estágio profissionalizante em Psicologia Organizacional e do Trabalho, tendo sido conduzido por uma acadêmica do último ano de um curso de graduação em Psicologia. As informações da vivência são sintetizadas e relatadas de forma descritiva e cronológica, neste resumo. Inicialmente, foram contatados SENAI e APAE para definição das aulas teóricas preparatórias, carga horária e seleção dos participantes do programa. Após, foram realizadas reuniões com os alunos e pais, explicando sobre o funcionamento do programa, que foi estruturado num total de 800 horas, das quais 400 foram de aulas teóricas e a outra metade de atuação nos setores da empresa. As aulas objetivaram a compreensão de procedimentos que envolvem o trabalho, tais como contracheque, registro do ponto, salário e como se comportar no ambiente de trabalho. A partir de análise da complexidade dos setores, as PCD's foram alocadas nos setores de montagem, manutenção solda, usinagem, almoxarifado e logística. Todos os demais colaboradores da empresa participaram de estratégia de sensibilização para receberem os colegas no ambiente de trabalho. Também foram realizadas reuniões com familiares para que se sentissem seguros, e ainda, juntamente com APAE e advogados para sanar as dúvidas que pudessem surgir. Ao final do programa, sete PCD'S foram contratados pela empresa e outros quatro não o foram em razão da família não os incentivar. O projeto de inclusão aqui descrito foi uma forma de contribuir com a redução de desigualdades enfrentadas pelas PcDs no mercado de trabalho, contribuir com as políticas públicas de inclusão e representou a conquista de um espaço de atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho na empresa.

SIMPÓSIO

Sessão 1 ▪ Das 14h às 15h30min

Bloco 1 ▪ Auditório

Organização do trabalho e mobilização de coletivos

Resumo: A psicodinâmica do trabalho é uma abordagem teórico-metodológica voltada para a análise dos processos subjetivos mobilizados no trabalhar, tendo na análise da organização do trabalho o ponto de partida para a compreensão dos processos psicodinâmicos mobilizados na situação de trabalho. A referida abordagem se caracteriza como uma clínica, valorizando a singularidade. A fala e a escuta são recursos fundamentais para a pesquisa, caracterizada como pesquisa e ação. Situando brevemente o referencial teórico da psicodinâmica do trabalho, parte-se dá premissa que o sofrimento integra o trabalhar, porque existe um conflito inevitável entre a organização do trabalho e a subjetividade. A organização do trabalho abrange a divisão de tarefas e de homens. Comporta o estudo da prescrição e a dinâmica da hierarquia e os modos de controle (Dejours, 2007). O confronto entre os limites impostos pela organização do trabalho (normas, regulamentos) e o sujeito e sua singularidade, implica sofrimento. Além disso, trabalhar consiste em experimentar o real, que se dá a conhecer a quem trabalha pelos limites de seu saber-fazer. A experiência com o real acontece a partir da vivência de fracasso, pois sempre existe um hiato entre o prescrito e o real (Dejours, 2012a). Neste sentido, o autor define trabalho como "aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para atingir os objetivos que lhe são confiados" (p. 38). Para acrescentar algo de si às prescrições quando elas não funcionam é necessário que o sujeito se mobilize, que convoque sua inteligência, sua sensibilidade, sua experiência. A mobilização subjetiva coloca em ação a inteligência prática, que tem como características ser astuciosa, intuitiva, criativa. Dejours (2015) explica que esse tipo particular de inteligência busca a eficácia e age com liberdade em relação às normas, recorrendo à trapaça, quando necessário, para atingir o objetivo. Embora a mobilização subjetiva seja um processo relativo ao sujeito, há condições intersubjetivas para que ela se manifeste, a saber: a cooperação, que pressupõe a articulação da capacidade criativa individual; a confiança, necessária à exposição dos macetes e que também mostra os limites e as falhas de cada um a deliberação e a arbitragem, que possibilitam a construção de um consenso sobre a melhor maneira de fazer uma operação (Dejours, 2012b; Dejours, 2015). A mobilização subjetiva é o "processo que permite às pessoas utilizar sua subjetividade, recursos intelectuais e criatividade para transformar os aspectos da organização do trabalho que causam sofrimento e, assim, vivenciar o prazer" (Ferreira, 2007, p. 81). Neste processo o sujeito pode (se) criar, (se) inventar, assim, a mobilização subjetiva faz parte da concepção de trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho, é o próprio trabalhar. Sendo que o "trabalhar não é apenas produzir, é também viver junto" (Dejours, 2012b, p. 85). Neste contexto teórico, pontua-se que a mobilização subjetiva dos trabalhadores resgata o sentido do trabalho, e este sentido depende de um outro, que é o coletivo de trabalho (Mendes & Duarte, 2013). Sendo assim, apresenta-se o problema de pesquisa que gerou este simpósio: quais as formas de mobilização dos trabalhadores em seus coletivos de trabalho? Objetiva-se apresentar três relatos de pesquisas que envolveram espaços de escuta, baseados teoricamente na Psicodinâmica do Trabalho. Todos tem a discussão da organização do trabalho como ponto de partida e a cooperação como agregador do coletivo para a construção da mobilização subjetiva. O método tem especificidades em cada estudo, mas todos partem da base teórica da Clínica Psicodinâmica do Trabalho. O estudo 1 objetiva relatar a análise da mobilização de um coletivo de trabalhadores de uma Associação de catadores de materiais recicláveis, localizada na capital do Tocantins, a partir de uma prática clínica que atendeu as seguintes condições: 1. Organização da pesquisa; 2. Construção e análise da demanda; 3. Instituição das regras de conduta do coletivo de pesquisa (uma clínica-pesquisadora, uma estagiária e os catadores voluntários) e do coletivo de supervisão (a clínica-pesquisadora, a estagiária e duas psicólogas); 4. Constituição do espaço da fala e da escuta; 5. Registros de dados: a) gravação do áudio (após autorização dos participantes), b) Diário de campo individual, c) Transcrição da sessão, d) Supervisão e e) Construção do memorial; 6. Apresentação dos relatos na reunião final e 7. Avaliação da Clínica. Participaram desta prática Clínica 16 catadores, sendo 9 homens e 7 mulheres. A grande maioria está na Associação desde sua fundação em 2005. A idade dos participantes variou entre 39 e 78 anos. A maioria possui poucos anos de escolaridade, embora três já tenham concluído o ensino médio. O Estudo 2 contém a metanálise de quatro pesquisas empíricas, desenvolvidas com servidores públicos de diferentes categorias: servidores do judiciário, servidores administrativos de uma IFES, professores e socioeducadores, sendo os dois últimos grupos integrantes de uma instituição do sistema socioeducativo; trabalham com adolescentes em cumprimento de medida judicial de privação de liberdade. As quatro pesquisas, realizadas na cidade de Manaus, aplicaram metodologia da clínica do trabalho e da ação, que tem como instrumento fundamental a fala dos trabalhadores, em sessões coletivas, em grupos homogêneos (que possuem o mesmo nível hierárquico e desenvolvem a mesma atividade), que oscilaram de quatro a doze participantes. Inicialmente foi realizada a pré-pesquisa, contemplando a análise da demanda e os acordos preliminares. As sessões foram realizadas semanalmente, com duração aproximada de uma hora, em local e horário de trabalho, mediante adesão voluntária dos participantes. Os participantes tinham oportunidade de falar livremente a respeito das dimensões subjetivas de seu trabalho; as sessões iniciavam com a leitura do memorial, que continha a síntese da sessão anterior, para validar –ou refutar- as interpretações dos pesquisadores; e seguia com as novas discussões desencadeadas a partir da validação do memorial. O número de sessões variou de nove a doze. O estudo 3 teve início em 2012 e término em 2014 e respeitou todas as etapas descritas por Dejours, tais como, pré-pesquisa, pesquisa propriamente dita e validação. Foram realizadas vinte entrevistas individuais com aplicação do Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS), doze sessões coletivas e um vídeo com cinco depoimentos de magistrados. As sessões coletivas foram realizadas em Porto Alegre e também em Caxias do Sul a convite de magistrados e com o objetivo de aumentar o quórum de participações. O extenso material produzido foi estruturado para análise de acordo com eixos temáticos específicos que foram construídos de acordo com a sua repetição e importância nas etapas da pesquisa, foram eles: Organização do trabalho, Subjetividade, Coletividade e Indicativos de Saúde. Os resultados dos três estudos apontam para a importância do espaço da fala, que inicialmente foi utilizado, de forma predominante, para expressar as queixas relativas à organização de trabalho, em aspectos em que a mesma estava relacionada com o sofrimento. Com o avanço das sessões, os participantes começaram a escutar os pares e esboçar estratégias para modificar a organização de trabalho naquilo em que ela causava sofrimento, tendo como base a cooperação. A mobilização do coletivo de trabalho pontuada nestas práticas clínicas, é permeada pela cooperação que se estabeleceu entre os participantes a partir do espaço de discussão, onde a inteligência prática foi posta em ação via criação de coletivos que buscaram implementar conjuntamente, mudanças na organização do trabalho. Conclui-se, a partir destes estudos, que o espaço da fala e da escuta favoreceu o reconhecimento da dimensão subjetiva do trabalho do outro. Que era desconhecida, mesmo trabalhando lado a lado. A escuta do sofrimento, a reflexão e o pensar junto favoreceram a elaboração de estratégias de enfrentamento, que resultaram na modificação da organização do trabalho, naquilo em que ela agravava o sofrimento. A cooperação esteve na base das mudanças, articuladas a partir do espaço da fala e da escuta, propiciado pela clínica do trabalho. Pequenas ações trouxeram grandes resultados para os coletivos, que se fortaleceram e avançaram no sentido da emancipação no trabalho, pautada na cooperação. Como pontos críticos para discussão estão a metodologia, que é semelhante, mas tem pontos diferentes em cada prática clínica e a reverberação pós clínica nestes diferentes espaços. Quais as estratégias de avaliação e acompanhamentos podem ser pensadas para o momento que se encerra a escuta clínica, para que a mobilização conquistada não se perca no cotidiano do coletivo de trabalhadores. REFERÊNCIAS Dejours, C. (2007). Psicodinâmica do Trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C.; FACAS, E. P. (Orgs). Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho. Brasília

▪ *Apresentação 1*

Mobilização subjetiva de um coletivo de trabalhadores vinculados a uma associação

Autores: Liliam Deisy Ghizoni, *Universidade Federal do Tocantins - UFT;* Ana Magnólia Mendes, U*niversidade De Brasília - UnB*

Resumo: O aporte teórico deste estudo advém da Psicodinâmica do Trabalho, que é uma clínica do trabalho, por 'investigar' o sujeito em situação real, concedendo um espaço privilegiado para a fala do trabalhador sobre o seu sofrimento no trabalho, em uma perspectiva mais ontológica do que patológica. Neste contexto um grupo de catadores de materiais recicláveis, vinculados a uma associação, demandaram um espaço para falar do trabalho. A queixa era a necessidade de discutir a falta de união do grupo e a possível constituição de uma cooperativa na cidade de Palmas - TO. Propôs-se aos associados a clínica psicodinâmica da cooperação (Mendes & Araujo, 2012), para que se fizesse a escuta deste coletivo de trabalhadores e quiçá resgatasse o sentido do trabalho deste grupo, para que repensassem a organização do trabalho na Associação. Deste modo objetiva-se neste estudo relatar a análise da mobilização deste coletivo de trabalhadores da Associação de catadores de materiais recicláveis, a partir de uma prática clínica. Participaram 16 catadores, sendo 9 homens e 7 mulheres. A grande maioria está na Associação desde sua fundação em 2005. A idade dos participantes variou entre 39 e 78 anos. A maioria possui poucos anos de escolaridade, embora três já tenham concluído o ensino médio. Aconteceram 12 sessões. Esta prática clínica seguiu as condições descritas por Mendes e Araujo (2012), estas são interdependentes e dinâmicas. O real do trabalho dos participantes passa por um processo de mudança ao longo das doze Sessões. O que antes era individual passa a ser coletivo. Ressalta-se que a confiança como base para a cooperação foi percebida pelos catadores e, assim, reconhecida na Reunião de Discussão do Relatório Final da prática clínica, o que foi considerado muito importante para a continuidade da mobilização do Coletivo. Percebeu-se que a escuta psicanalítica do sofrimento e a supervisão mobilizaram o sujeito e o seu lugar de desejo. Propiciou a quebra dos silêncios e do individualismo, favorecendo a mobilização de um coletivo gestor para implementar mudanças na organização do trabalho da Associação. A Análise da Mobilização do Coletivo de Trabalho é pontuada nesta prática clínica pela cooperação que se estabeleceu entre os catadores a partir do espaço de discussão, onde a inteligência prática foi posta em ação via criação do coletivo gestor que implementou coletivamente, mudanças na organização do trabalho, que perduram até hoje, mais de dois anos após o encerramento da Clínica.

▪ *Apresentação 2*

Organização de trabalho, mobilização e cooperação: a importância do espaço da fala

Autora: Rosângela Dutra de Moraes, *Universidade Federal Do Amazonas - UFAM*

Resumo: Objetiva-se neste estudo apresentar a importância do espaço da fala e da escuta para fomentar a cooperação e favorecer a transformação na organização do trabalho, naquilo que ela agrava o sofrimento. Realizou-se metanálise de quatro pesquisas empíricas, desenvolvidas com servidores públicos de diferentes categorias: servidores do judiciário, servidores administrativos de uma IFES, professores e socioeducadores. As quatro pesquisas, realizadas na cidade de Manaus, aplicaram metodologia da clínica do trabalho e da ação, que tem como instrumento fundamental a fala dos trabalhadores, em sessões coletivas, em grupos homogêneos, que oscilaram de quatro a doze participantes. Os resultados apontam para a importância do espaço da fala, que inicialmente foi utilizado, de forma predominante, para expressar as queixas relativas à organização de trabalho, em aspectos em que a mesma estava relacionada com o sofrimento. Com o avanço das sessões, os participantes começaram a escutar os pares e esboçar estratégias para modificar a organização de trabalho naquilo em que ela causava sofrimento, tendo como base a cooperação. Os servidores do judiciário reorganizaram o processo de atendimento ao público, que era a principal queixa; os servidores administrativos da instituição federal de ensino estabeleceram uma sistemática que trouxe visibilidade ao seu trabalho, pois a falta de reconhecimento estava na base do sofrimento. Os socioeducadores conseguiram reorganizar a escala de trabalho, que era insatisfatória; e os professores da escola que funciona no sistema socioeducativo elaboraram formas criativas de realizar seu trabalho e torná-lo mais eficaz, visto que seus alunos são adolescentes que estão em cumprimento de medida judicial de privação de liberdade, e esta situação apresenta singularidades ao fazer do professor. Conclui-se que o espaço da fala e da escuta favoreceu o reconhecimento da dimensão subjetiva do trabalho do outro. Que era desconhecida, mesmo trabalhando lado a lado. A escuta do sofrimento, a reflexão e o pensar junto favoreceram a elaboração de estratégias de enfrentamento, que resultaram na modificação da organização do trabalho, naquilo em que ela agravava o sofrimento. A cooperação esteve na base das mudanças, articuladas a partir do espaço da fala e da escuta, propiciado pela clínica do trabalho. Pequenas ações trouxeram grandes resultados para os coletivos, que se fortaleceram e avançaram no sentido da emancipação no trabalho, pautada na cooperação.

▪ *Apresentação 3*

O processo de mobilização subjetiva na formação de um coletivo de pesquisados na perspectiva da psicodinâmica do trabalho

Autora: Cláudia de Negreiros Magnus, *Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Secretaria Estadual de Saúde do Rio Grande do Sul*

Resumo: Relata-se os bastidores metodológicos do processo de campo da pesquisa intitulada "Das cinzas ao Processo Judicial Eletrônico – um estudo sobre indicativos de saúde no coletivo de magistrados do trabalho da 4ª região". A pesquisadora, integrante por dez anos do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFRGS, é servidora da Secretaria Estadual de Saúde onde participa do planejamento e execução de um Programa de Atenção voltado ao Servidor Estadual (PROSER). Estas experiências prévias permitiram costuras teórico-práticas, bem como, o acúmulo necessário para o desenvolvimento de uma Clínica do Trabalho no campo do judiciário, realizada com magistrados de primeira e segunda instância. Uma das grandes dificuldades evidenciadas na pesquisa foi justamente a composição e manutenção de um coletivo de pesquisados, etapa fundamental descrita por Dejours e que expõe a dinâmica da mobilização subjetiva do grupo pesquisado. Esta pesquisa teve início em 2012 e término em 2014 e respeitou todas as etapas descritas por Dejours, tais como, pré-pesquisa, pesquisa propriamente dita e validação. Foram realizadas vinte entrevistas individuais com aplicação do Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS), doze sessões coletivas e um vídeo com cinco depoimentos de magistrados. As sessões coletivas foram realizadas em Porto Alegre e também em Caxias do Sul a convite de magistrados e com o objetivo de aumentar o quórum de participações. Foi possível perceber um reconhecimento maior dos colegas provenientes do interior em função de algumas particularidades apontadas, tais como: o tamanho menor da unidade, o reconhecimento do colega como um agente de transformação legítimo, o ritmo menos acelerado de vida, que permite maior investimento afetivo, o estabelecimento de vínculos mais fortes em função de todos residirem na cidade, daí uma sensação de maior pertencimento, além do componente italiano e da importância da comida na construção das redes afetivas. Houve mobilização em diversos momentos também em Porto Alegre. Ocorre que no interior, apesar do número de encontros ter sido menor, foi possível visualizar o coletivo de forma mais estruturada, o que levou a pensar nos indicativos de saúde já presentes no trabalho dos magistrados e que precisam ser transformados em estratégias de saúde, de forma que o coletivo possa sustentar sistematicamente seus acordos, laços afetivos, cooperação, descritos por atividade deôntica. Para finalizar vale frisar que acredita-se na mistura das cinzas, na potência das redes, na criação de novas tramas de saúde e na justiça do trabalho para fora e especialmente para dentro da instituição.

MESAS REDONDAS

Sessão 5 ▪ Das 14h às 15h30min
Bloco 3 ▪ Auditório - Térreo

Estratégias de aprendizagem: pesquisas recentes e desafios

Resumo: A cobrança por competências diferenciadas, que incluam o autogerenciamento dos processos subjacentes à aprendizagem, reflexões e interpretações sobre possíveis erros cometidos, e que levem à aquisição do conhecimento, estende-se por toda a vida, não se restringindo apenas ao contexto de trabalho, sendo fundamental possuí-las como um dos fatores de sobrevivência nos atuais cenários de trabalho e ensino virtuais, e como elementos essenciais para a aprendizagem bem-sucedida. Em decorrência do investimento feito por organizações de trabalho, instituições de ensino superior e contextos inovadores, tais como, as empresas juniores no processo de aprendizagem, as pesquisas e práticas têm se tornado mais sistemáticas e apresentam alguns conceitos, modelos teóricos e variáveis antecedentes e consequentes das Estratégias de Aprendizagem utilizadas. Contudo, a análise da literatura aponta importantes lacunas teóricas e metodológicas que necessitam ser discutidas. Diante deste cenário, a mesa redonda aqui proposta, objetiva apresentar e promover a discussão sobre pesquisas recentes que abordam o tema Estratégias de Aprendizagem em diferentes contextos. No primeiro trabalho, objetiva-se descrever as Estratégias de Aprendizagem no Trabalho, bem como apresentar um modelo teórico no qual elas estão inseridas, sintetizar as evidências de pesquisas sobre elas e discutir uma proposta para sua promoção nas organizações. O segundo trabalho objetiva destacar a importância de ampliar estudos sobre a influência de Estratégias de Aprendizagem em ações educacionais ofertadas a distância. Em situações de cursos a distância, que requerem dos alunos mais responsabilidade e envolvimento, além de comportamentos autodirigidos e independentes, essas características podem ter maior relevância, ao lado de outras variáveis disposionais e contextuais. O terceiro trabalho descreve o conteúdo aprendido e as situações indutoras de aprendizagem em empresas juniores (EJs) de universidades brasileiras. As EJs têm sido espaços de formação complementar, teórica e prática, em expansão em instituições de ensino superior de todo o país, que servem como laboratórios de aprendizagem para o desenvolvimento de competências relevantes, ao possibilitarem ao estudante universitário gerir um negócio real e atuar como um profissional consultor de sua área de atuação. Os três trabalhos visam analisar tendências e lançar desafios aos pesquisadores por meio da proposição de agendas de pesquisa. A discussão dos trabalhos será realizada por meio da análise de pontos de convergência sobre estudos de Estratégias de Aprendizagem em diferentes contextos.

▪ *Apresentação 1*

Estratégias de aprendizagem no trabalho

Autor: Jairo Eduardo Borges-Andrade, *Universidade de Brasília*

Resumo: O processo de aprendizagem é valorizado nos contextos de trabalho, pois ele pode ser útil para o enfrentamento dos desafios das mudanças tecnológicas nas organizações ou das mudanças nos procedimentos e requisitos do trabalho. Essa valorização levou a ações para promover aquele processo, por distintos agentes, de várias maneiras. A aprendizagem no trabalho pode ser sistematicamente promovida pela organização ou pode ser uma iniciativa do indivíduo, que se torna o agende de sua própria aprendizagem. No primeiro caso, essa promoção ocorre por maneiras como atividades de treinamento, desenvolvimento e educação, realizadas ou apoiadas pela organização. No segundo caso, embora possa existir apoio da organização, é o indivíduo que utiliza essas maneiras: são as estratégias para aprender no trabalho. Embora os agentes possam ser distintos, em nenhum caso a aprendizagem prescinde dos indivíduos. Os objetivos da presente proposta são 1) descrever as estratégias de aprendizagem que os indivíduos utilizam para aprender no trabalho e 2) um modelo teórico no qual elas estão inseridas, 3) sintetizar as evidências de pesquisas sobre elas e 4) apresentar uma proposta para sua promoção nas organizações. Estratégias de aprendizagem no trabalho podem ser manifestas (buscas de ajuda interpessoal ou em material escrito; aplicação prática) ou encobertas (repetição mental; reflexões intrínseca e extrínseca). As manifestas são também denominadas comportamentais, enquanto as encobertas são denominadas cognitivas. No curto prazo, as estratégias de aprendizagem no trabalho resultam na aquisição de conteúdo (conhecimentos; habilidades). No médio e longo prazos, podem produzir alterações no desempenho do indivíduo, da sua equipe ou da organização. Tais alterações são o equivalente ao processo de transferência, bastante mencionado na literatura científica sobre a aprendizagem que é promovida pelas organizações, por meio de atividades de treinamento, desenvolvimento e educação. A aquisição e transferência, resultantes da utilização de estratégias de aprendizagem no trabalho, ocorrem na medida em que essa utilização seja associada a características disposicionais dos indivíduos (motivação; atitudes). Entretanto, essa ocorrência ainda depende de práticas profissionais realizadas em determinadas condições de ambientes técnico-organizacionais (divisão e conteúdo do trabalho; autonomia e aplicação de qualificações; interação social; tensão e estresse) e sócio culturais (comunidades de trabalho, culturais e políticas). A pesquisa tem demonstrado que características individuais (idade; escolaridade; gênero; motivação; experiência), do posto de trabalho (complexidade; escopo; acesso a aspectos estratégicos) e do contexto organizacional (suporte; clima) são preditoras da utilização de estratégias de aprendizagem no trabalho. Assim, esta utilização dependeria da promoção integrada dessas características.

▪ *Apresentação 2*

Efetividade de ações educacionais a distância: importância do estudo das estratégias de aprendizagem

Autora: Thaís Zerbini, *Universidade de São Paulo*

Resumo: O presente trabalho objetiva destacar a importância de ampliar estudos sobre a influência de Estratégias de Aprendizagem em ações educacionais ofertadas a distância, as quais compreendem um conjunto de capacidades cognitivas complexas, habilidades comportamentais e de autocontrole emocional, que é lançado mão de maneira consciente, intencional e adaptado às condições do contexto para alcançar objetivos de aprendizagem específicos. Em situações de cursos a distância, que requerem dos alunos mais responsabilidade e envolvimento, além de comportamentos autodirigidos e independentes, essas características podem ter maior relevância, ao lado de outras variáveis disposionais e contextuais. A cobrança por competências diferenciadas, que incluam o autogerenciamento dos processos subjacentes à aprendizagem, reflexões e interpretações sobre possíveis erros cometidos, e que levem à aquisição do conhecimento, estende-se por toda a vida, não se restringindo apenas aos contextos escolares, sendo fundamental possuí-las como um dos fatores de sobrevivência nos atuais cenários de ensino virtuais e como elementos essenciais para a aprendizagem bem-sucedida. Os programas educacionais a distância nas organizações tendem a oferecer aos treinandos, cada vez mais, maiores quantidades de controle sobre a sua própria aprendizagem e as competências requeridas para ensinar e aprender em um contexto virtual, provavelmente diferem daquelas necessárias em um contexto local como já apontam alguns resultados de pesquisa que compararam as estratégias de aprendizagem usadas por universitários em diferentes modalidades, com destaque para o maior uso de estratégias comportamentais na presencial, e de estratégias cognitivas e autorregulatórias na virtual/híbrida. Aqueles que são treinados em uma estratégia efetiva alcançam melhor desempenho. Logo, deve-se identificar as diferentes estratégias de aprendizagem usadas pelos treinandos e investir em estudos a respeito do emprego das mais adequadas e que

produzem melhores resultados, considerando as necessidades e particularidades da modalidade a distância. Apesar das contribuições de estudos existentes, em sua maioria, estudos de caso, artigos conceituais ou descritivos e com a proposição de modelos empíricos testados por meio de correlações e regressões, para a produção de conhecimentos na área, são necessárias investigações mais robustas que mostrem se os modelos empíricos corroboram a teoria. Estudos sistemáticos para testagem de modelos, com a aplicação de metodologias mais avançadas e rigorosas, são particularmente escassos na produção científica brasileira, sendo necessário ampliar o campo de conhecimento na área de avaliação de ações educacionais ofertadas a distância em contextos corporativos, de ambientes abertos de trabalho e universitários para ratificar ou refutar achados dos trabalhos empíricos já realizados na literatura internacional.

▪ *Apresentação 3*

Aprendizagem e formação profissional: o caso das Empresas Juniores

Autores: Elziane Campos, *Rede Gerir com Pessoas/ Universidade de Brasília;* Gardênia da Silva Abbad, *Universidade de Brasília*

Resumo: Um dos principais desafios do sistema superior de ensino é promover uma formação profissional que integre conhecimentos e habilidades técnicas e científicas de cada área de atuação à formação vivencial e prática, visando preparar o estudante para a realidade do mercado de trabalho. Espaços de formação complementar, teórica e prática, em expansão em instituições de ensino superior de todo o país têm sido as Empresas juniores (EJs), que servem como laboratórios de aprendizagem para o desenvolvimento de competências relevantes, ao possibilitarem ao estudante universitário gerir um negócio real e atuar como um profissional consultor de sua área de atuação. As principais estratégias de aprendizagem ocorridas nas EJs estão relacionadas diretamente com a execução de projetos de consultoria e gestão da empresa, que oportunizam ao estudante experiências práticas, que envolvem negociação com clientes, solução de problemas, trabalho colaborativo em equipe, troca de experiências entre alunos e profissionais de outras áreas, bem como com mentores ou supervisores de projetos (professores e profissionais colaboradores). O objetivo do estudo foi descrever o conteúdo aprendido e as situações indutoras de aprendizagem em empresas juniores de universidades brasileiras. Os achados de pesquisa indicam que as competências profissionais desenvolvidas pelos empresários juniores nessas empresas são: (1) competências do negócio, referentes à capacidade do indivíduo de analisar estrategicamente o ambiente e identificar novas oportunidades; (2) competências organizacionais, referentes à capacidade de administrar os processos e rotinas de forma a permitir a eficácia da gestão; (3) competências de comprometimento com resultados, referente à capacidade de se comprometer com os resultados da organização e com seu desenvolvimento profissional; e (4) competências relacionais, referente à capacidade de se relacionar de maneira colaborativa e promover vínculos cooperativos. Dentre as competências, destacam-se as como demandas de aprendizagem dos empresários juniores as competências ligadas à gestão estratégica da EJ e ao gerenciamento pessoal do próprio tempo. Analisando a forma como se aprende ao participar de uma EJ e quais são as competências desenvolvidas nesses espaços de formação, conclui-se que as EJs são espaços propícios ao desenvolvimento de competências valorizadas pelo mercado de trabalho e de alta complexidade, as quais têm melhores chances de serem aprendidas em contextos de realização de projetos e solução colaborativa de problemas. Discute-se o êxito dessas organizações como recursos complementares à formação, preparando o estudante para a realidade da atuação, a partir da integração entre teoria e prática, requeridas pela área de atuação do empresário Junior.

Sessão 6 ▪ Das 14h às 15h30min

Bloco 3 ▪ Sala 3206 - Segundo andar

Qualidade de vida no trabalho: estudos e abordagens brasileiras

Resumo: Esta mesa redonda tem como objetivo apresentar resultados de pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho fundamentadas por diferentes abordagens teóricas. A abordagem Biopsicossocial e Organizacional (BPSO_96) a qual foi a primeira a tratar da Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil foi criada por Limongi-França em 1996. Já abordagem da Ergonomia da Atividade (EAA_QVT) foi criada por Ferreira (2008) em 2004 surge com a proposta de fazer uma análise crítica das práticas hegemônicas de QVT e parar propor uma nova teoria para se pensar e atuar nesta temática. Por último a abordagem das Representações Sociais criada por Moscovici (1978) na década de 70 focada no âmbito da Psicologia social, a qual também pode ser aplicada plenamente às Organizações e ao Trabalho conforme propõe Taveira (2013) na sua tese de doutorado. A teoria é pouco reconhecida no campo das Organizações e Trabalho apesar das várias pesquisas e publicações existentes. Estas entre outras teorias como a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (2003) considerada referência nos estudos sobre saúde mental e a nova perspectiva da Ergopsicologia do Trabalho proposta por Athayde (2015) em 2015 mostram concepções teóricas totalmente distintas e também similares em alguns aspectos. Ambas as perspectivas teóricas que contribuem para os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho possuem a sua relevância para a construção do pensamento popular e para a criação de propostas de intervenção nesta temática. As abordagens teóricas se entrelaçam mostrando que os diversos interesses sejam eles dos trabalhadores ou organizacionais são compartilhados em vários aspectos. Privilegiar uma em detrimento da outra é deixar de considerar as várias dimensões presentes dentro da atual complexidade do contexto sociopolítico e econômico do mundo das organizações e do trabalho. A riqueza (intrínseca) desta mesa encontra-se na analise critica (extrínseca) que o ouvinte poderá fazer sobre as contribuições destas diferentes concepções.

▪ *Apresentação 1*

Fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho: a qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor público em questão

Autor: Mário César Ferreira, *UNB*

Resumo: O setor público se constitui em instrumento estratégico para a promoção da cidadania. Os trabalhadores deste setor tem uma função essencial para que a sociedade tenha a acesso aos serviços vitais: saúde, educação, segurança pública entre outros. No caso brasileiro esse contingente de pessoal é estimado em seis milhões de trabalhadores. Entretanto, pouco ou nada sabe globalmente, em termos epidemiológicos, do que adoecem e se acidentam os servidores públicos. Resultados de estudos específicos com alguns segmentos do serviço público indicam que os casos de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dort) e de transtornos mentais, especialmente casos de depressão e ansiedade, tem sido os mais frequentes nesta categoria profissional. Cuidar da saúde dos servidores brasileiros e, sobretudo, promover a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nos ambientes de trabalhos é um importante desafio. A contribuição nesta mesa-redonda consistirá em apresentar um case de pesquisa-intervenção em Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), explicitando as principais fontes de bem-estar e de mal-estar no trabalho identificadas. Participaram voluntariamente da etapa de macro diagnóstico 207 (69,93 N=296) trabalhadores de um órgão do poder judiciário. Para a coleta de dados, utilizou-se o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). Os dados foram tratados com o uso do IRaMuTeQ. Os resultados mostram que as fontes de bem-estar no trabalho estão associadas com "convivência harmoniosa", "ser útil à sociedade" e "trabalho e estabilidade no emprego" e as fontes de mal-estar no trabalho com "relações

conflituosas de trabalho", "desconforto no ambiente de trabalho". O caseilustra a aplicação da abordagem Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT) e forneceu pistas para a realização de novas investigações e, principalmente, subsídios de natureza aplicada para que a organização implicada pudesse formular Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PPQVT).

▪ *Apresentação 2*

A Metodologia BPSO_96: Origens e fundamentação

Autora: Ana Cristina Limongi França, *USP*

Resumo: A gestão da qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas, empresas e instituições sem fins lucrativos é uma necessidade crescente, em decorrência da evolução e maturidade das demandas de comportamento humano e dos produtos e serviços nas práticas de recursos humanos. O modelo BPSO permite alinhar as especialidades: saúde, benefícios, cultura e lazer, qualidade e produtividade, entre outros. Desta forma, há possibilidade de gerenciar os modelos de equilíbrio relativos às melhores práticas de bem-estar pessoal e organizacional. Trata-se de um tema de interdisciplinar e com diversas alternativas de ênfase conceitual. Partindo-se da ênfase saúde integral, ampliamos e desenvolvemos modelos de protocolos, diagnóstico e indicadores com 4 dimensões norteadoras: a biológica, a psicológica, a social e uma dimensão específica para o trabalho que é a organizacional. As definições destas dimensões são as seguintes: Dimensão Biológica: aspectos relativos às características físicas herdadas e adquiridas, bem como os aspectos metabólicos (alimentação, atividades físicas) e ergonômicos. Referem-se especialmente aos hábitos saudáveis. Dimensão Psicológica: afetos, emoções, memória, desejos, personalidade e necessidades. Sintetizada especialmente pela auto-estima e reconhecimento. Dimensão Social: crenças e valores compartilhados, grupos de convivência e afinidades, suporte e acesso condições sociais e econômicas. Associado principalmente a benefícios, educação, consumo e comunidade. Dimensão Organizacional: missão e valores da organização, tecnologia, mercado e demandas de gestão, produtividade e lideranças. Representado especialmente por lideranças, comunicação e produtividade saudável. A origem destes modelos e metodologias BPSO (Limongi-França 1996) foi o projeto de pesquisa realizado no doutorado em Administração. A inspiração conceitual está subsidiada nos estudos da Organização Mundial de Saúde, Ergonomia, Comportamento no Trabalho, Gestão Organizacional e nos Indicadores de Desenvolvimento Humano e Social – IDS, Indicadores de Desenvolvimento Humano – IDH, Indicadores de Pobreza Humana – IPH, entre outros. Detalhar as implicações destas escolhas conceituais e suas origens será o objetivos da minha apresentação.

▪ *Apresentação 3*

A representação social da qualidade de vida no trabalho

Autora: Izabela Maria Rezende Taveira, *UFF*

Resumo: Este estudo relata os resultados parciais de uma pesquisa que teve como objetivo investigar as representações sociais da qualidade de vida no trabalho de uma amostra de 309 trabalhadores, com base na abordagem teórica das representações sociais (Moscovici, 1978; Sá, 1996), por meio da sua vertente estruturalista (Abric, 2001; Sá, 2002). Para a coleta de dados foi proposta aos participantes uma tarefa de evocação livre ao termo indutor "qualidade de vida no trabalho". Os dados foram analisados por meio do software Evoc 2003 (Vergès, 2000) e a técnica de distribuição dos

termos produzidos num quadrante de 4 casas (Vergés, 1982,1984). As 1375 evocações produzidas foram agrupadas em 33 categorias semânticas distintas, cuja distribuição num quadro de quatro casas evidenciou a estrutura temática da representação social. Para a construção do quadrante foram considerados dois indicadores: a freqüência total das palavras evocadas e sua média simples; a ordem das evocações produzidas, representada por uma média das freqüências ponderadas. Os resultados revelaram que as cognições constituintes do núcleo central – quadrante superior esquerdo - da representação social da qualidade de vida no trabalho foram "salário", "condições de trabalho", "respeito", "bom ambiente trabalho". Em relação aos primeiros elementos periféricos, localizados no segundo quadrante, observam-se poucas cognições presentes, a saber: "reconhecimento" e "desempenho-eficiência". Por outro lado a segunda periferia apresentou as seguintes cognições: "Clima-organizacional", "Conhecimento-desenvolvimento", "Comprometimento", "Tempo", "Carreira-profissional" e "Benefícios". Tais resultados mostram que a Qualidade de vida no trabalho é objeto de uma ou mais representações sociais construídas no cotidiano das relações sociais de trabalho individualmente, grupalmente e organizacionalmente. Tais representações são influenciadas pelas práticas organizacionais e pelos meios de comunicação que facilitam a edificação do senso do comum. O conteúdo e a organização interna dessas representações dependem do contexto onde são formadas, cujos interesses similares ou contraditórios moldam as relações intersubjetivas entre indivíduos, organizações e a sociedade. Diferentes contextos organizacionais podem possuir representações sociais discrepantes ou similares sobre a QVT, tendo em vista a singularidade de cada realidade psicossocial. Além do mais, o conteúdo e a organização das representações dependem do sentido que é dado ao trabalho e do sentido que é dado à qualidade de vida dentro e fora do trabalho, pois que tais construtos tendem a possuir elementos interdependentes que se entrelaçam na representação social da QVT. Conclui-se que o conhecimento popular possui um olhar diferenciado sendo uma nova perspectiva no entendimento das questões inerentes à QVT .

Sessão 7 ▪ Das 14h às 15h30min
Bloco 3 ▪ Sala 3216 - Segundo andar

A diversidade de métodos na análise da atividade de trabalho com foco na saúde, no bem-estar e na qualidade de vida no trabalho

Resumo: A atividade de trabalho é um elemento central de interesse em diferentes disciplinas e abordagens que analisam o trabalho. Nesta mesa, propomos a articulação dos pontos de vista e das proposições metodológicas da Clínica da Atividade (C.A.), da Ergonomia da Atividade, da Psicologia Social do Trabalho e da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho – EAA_QVT, com destaque para a diversidade de olhares possíveis, como o olhar perspectiva clínica do trabalho, o enfoque qualitativo como predominante e a abordagem multimétodos. A C.A propõe-se a estudar o trabalho como uma atividade dirigida e como uma função psicológica específica na vida dos sujeitos, e para isso, recorre a algumas técnicas, entre elas a Instrução ao Sósia (IaS), que é uma técnica que é utilizada a partir do movimento de co-análise do trabalhador junto ao pesquisador, contribuindo para a compreensão do desenrolar da atividade de trabalho. Na Ergonomia, a análise da atividade é tradicionalmente realizada com o método da Análise Ergonômica do Trabalho - AET, que tem uma proposta predominantemente qualitativa, realizada em situações reais de trabalho, baseada principalmente na observação, em conjunto com outras técnicas, como por exemplo a análise documental, checklists, questionários e entrevistas. Esse método tradicional da Ergonomia foi utilizado em articulação com as propostas da Psicologia Social do Trabalho, que se volta principalmente para o invisível do trabalho e seu aspecto crítico, sujo e injusto. Já a EAA_QVT, propõe diagnósticos de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT em duas etapas e diferentes níveis analíticos (macro e microergonômicos), com o uso de um inventário próprio, o Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho – IA_QVT, instrumento de natureza quanti/qualitativa, associado à AET. Esses diversos métodos permitem o acesso e a compreensão das atividades de trabalho, revelando problemas e possibilidades nas situações analisadas, favorecendo estudos cujos focos sejam as questões de saúde, bem-estar e QVT.

▪ *Apresentação 1*

Análise do trabalho pela Clínica da atividade: o uso da Instrução ao sósia

Autora: Alda Karoline Lima da Silva, *Universidade Potiguar*

Resumo: A Clínica da Atividade (C.A) é uma vertente teórico-metodológica da Psicologia do Trabalho, conduzida por Yves Clot e colaboradores vinculados à perspectiva da psicologia histórico-cultural soviética. A C.A propõe-se a estudar o trabalho como uma atividade dirigida e como uma função psicológica específica na vida dos sujeitos. A análise psicológica do trabalho é sempre análise do sujeito, de um grupo de trabalhadores, referente às atividades efetivamente realizadas ou impedidas dos sujeitos. De tal modo que a atividade contrariada apresenta-se como cerne de análise da atividade de trabalho. A C.A amplia aos conceitos de atividade, tarefa, trabalho prescrito e trabalho real, advindos da Ergonomia. A atividade realizada é o que se faz, enquanto o real da atividade consiste também no que não se pode fazer, mas gostaria de fazer, e até mesmo no que se faz para não fazer aquilo que deveria ser feito. A Instrução ao Sósia (IaS) é uma técnica que vem sendo usual no rol das clínicas do trabalho para a análise da atividade laboral e seus desdobramentos (como o saber-fazer, as competências, o desenvolvimento e os impedimentos da atividade). A IaS é utilizada a partir do movimento de co-análise do trabalhador junto ao pesquisador, contribuindo para a compreensão do desenrolar da atividade de trabalho. A técnica consiste em uma instrução, na qual é importante que o trabalhador esteja ciente que não há respostas certas ou erradas, e que o único objetivo é avançar conjuntamente na análise das formas de realizar a atividade.

O uso da técnica apresenta um importante caminho de investigação tanto para objetivos clínicos, como também para o estudo de conhecimentos e competências manifestados no trabalho. Ela possibilita a retomada das ações em um novo contexto. O deslocamento da experiência já vivida torna-se um meio para viver de outra forma essa experiência, o trabalhador redescobre a atividade e ao redescobri-la, tem a possibilidade de reviver a experiência passada, transformando-a em objeto de uma nova experiência. Assim, a IaS permiti identificar fenômenos de tomada de consciência, reconhecimento de automatismos, expressão do efeito de estranheza (res)sentido no momento de das instruções. A técnica permite um olhar desenvolvimental do âmbito teórico-metodológico da atividade de trabalho. Sugere-se que seu uso possa ser ampliado para os mais diversos contextos laborais, a fim de que essas experiências agreguem novas possibilidades de utilização e de aproximação com os trabalhadores, de ajustes inovadores e de avanços no estudo da atividade de trabalho.

▪ *Apresentação 2*

Análise da atividade das equipes do serviço pré-hospitalar sob a ótica da psicologia social do trabalho e da ergonomia

Autor: Mateus Estevam Medeiros-Costa, *UNIFOR*

Resumo: O presente estudo perpassa a ergonomia e se alicerça na psicologia social do trabalho, trazendo à psicologia a premissa da ergonomia: de compreender o trabalho para transformá-lo. Tais abordagens aqui empreendidas tomam a atividade de trabalho, a ação propriamente dita, como meio de analise e se classificam como correntes de natureza qualitativa, tendo uma preferência pela compreensão dos processos mais do que pelas as elucidações causais. No entanto, no que tange a psicologia social do trabalho, esse aporte teórico-metodológico se volta para o invisível do trabalho e seu aspecto crítico, sujo e injusto. Por sua vez, a ergonomia prioriza a análise dos elementos visíveis, dos aspectos concretos encontrados no contexto de trabalho. Ancorado nas duas abordagens, este estudo toma como objetivo analisar a atividade de trabalho dos profissionais das equipes do Serviço Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) de Fortaleza. O percurso metodológico, por sua vez, se configura como uma pesquisa qualitativa de caráter intervencionista, em que foi adotada a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) como meio de averiguação, esse método tem como característica principal investigar o que acontece no real do trabalho sem utilizar um modelo técnico a priori. Sendo assim, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, checklist, observação participante e diário de campo. O checklist utilizado no momento das coletas parte de observações do ambiente e conduta do trabalhador como observação das posturas das mãos, equipamentos, local de trabalho, posicionamento do operador, assento, atenção, organização, iluminação, ruídos e entre outros aspectos. As entrevistas se deram com sete trabalhadores, entre eles, quatro técnicas de enfermagem, um médico, uma enfermeira e um condutor-socorrista, salienta-se que foi adotada a acessibilidade como critério de inclusão no estudo. Quanto aos resultados, foi possível encontrar alguns apontamentos sobre a realidade operacional do trabalho no SAMU, em que durante a realização da AET, constatou-se que os órgãos competentes não dão o devido suporte organizacional, visto que os materiais para os procedimentos de atendimento pré-hospitalar é quase sempre improvisados, as dependências onde ficam as equipes são mal estruturadas e sem conforto, às deteriorações observadas estão ligadas ao custo físico, em que percebe-se desgastes nos joelhos, nos braços e problemas de coluna entre esses profissionais. A realidade observada mostra que as condições de trabalho a qual as equipes do SAMU são submetidas são precárias, possuindo riscos de adoecimento e necessitando, assim, ser melhoradas. Ressalva-se que essas condições comprometem o agir das equipes.

▪ *Apresentação 3*

Ergonomia da Atividade e suas Contribuições para Promoção de Qualidade de Vida no Trabalho

Autora: Camila Costa Torres, UFRN

Resumo: A Restruturação Produtiva dos meios de produção e gestão do trabalho tem colocado o desempenho organizacional e a saúde dos trabalhadores em risco. O tema Qualidade de Vida no Trabalho - QVT vem ganhando importância nos âmbitos sociais, institucionais e acadêmicos por apresentar alternativas de conciliar produtividade e bem-estar nos ambientes de trabalho. Apesar de tradicionalmente a Ergonomia da Atividade não compor o rol de disciplinas dedicadas ao estudo da QVT, os trabalhos de Ferreira (2012), a chamada Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho – EAA_QVT, têm revelado que a Ergonomia tem plenas condições teóricas e metodológicas de agregar importantes elementos às discussões sobre QVT, por meio da análise de situações reais de trabalho, da capacidade de articular os diferentes atores sociais envolvidos, considerando as dimensões técnicas e políticas relacionadas ao trabalho e à QVT. Teoricamente, a EAA_QVT embasa-se em um conceito próprio de QVT, resultante de pesquisas empíricas sobre as representações dos trabalhadores (Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais do trabalho, Reconhecimento e Crescimento Profissional e o Elo Trabalho e Vida Social) e nos fatores estruturantes das representações de bem-estar e mal-estar no trabalho. Metodologicamente, a abordagem se sustenta em uma proposição multimétodos, articulando os níveis analíticos macro e microergonômicos, com o uso do Inventário de Avaliação da QVT – IA_QVT, instrumento de natureza quanti/qualitativa e do método clássico da ergonomia, a Análise Ergonômica do Trabalho – AET. Para ilustrar as proposições e avanços da abordagem será apresentado um caso de um diagnóstico de QVT em um órgão do poder executivo, uma Instituição de Ensino Superior, que permite discutir as bases empíricas para promoção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), considerando a percepção dos trabalhadores acerca das fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho. Utilizou-se o IA_QVT e participaram da pesquisa 1.374 trabalhadores (servidores efetivos, estagiários e terceirizados). As principais fontes de bem-estar no trabalho estavam relacionadas à satisfação com o trabalho, qualidade e relevância social da instituição e amizade com os colegas de trabalho. Quanto às fontes de mal-estar no trabalho, a análise do discurso dos respondentes revelou 3 núcleos estruturantes: relações socioprofissionais conflituosas, desvalorização e falta de reconhecimento no trabalho, e condições de trabalho deficientes. Os resultados do diagnóstico macroergonômico geraram subsídios para as análises mais aprofundadas com o uso da AET, o diagnóstico microergonômico.

Sessão 8 ▪ Das 14h às 15h30min

Bloco 3 ▪ Sala 3018 - Térreo

Interpelações à RSE a partir da psicologia do trabalho

Resumo: As iniciativas de responsabilidade social empresarial (RSE) espargem-se fortemente no cenário contemporâneo. Em todo o mundo, alegadas vinculações a ideais éticos e apelos ao bem comum são apresentados como justificativas capazes de ensejar o alargamento do raio de atuação de empresas. As ações de responsabilidade social empresarial não guardam fronteiras temáticas: a cultura, a educação, a ecologia, dentre outros, se constituem como temas elegíveis para o investimento empresarial. Os modelos de execução de tais ações também se mostram muito variados, abrangendo desde a mera destinação de recursos ou a promoção de atividades pontuais, até a consecução de arrojados projetos de intervenção de médio e longo prazo, caracteristicamente embasados por diagnósticos situacionais acurados e fundados no estabelecimento de indicadores de resultados. Estas ações, não raro, levam ao estabelecimento de parcerias que podem congregar em uma mesma rede as empresas, os governos e a sociedade civil (Reis, 2007). Se o espaço ocupado pela responsabilidade social amplia-se de modo claro, é também inegável que o tema levanta controvérsias. Em especial, destacam-se as indicações que aludem ao descompasso entre ações divulgadas e as práticas efetivamente executadas (Gomes, 2007). A vinculação da RSE às políticas de marketing e relações públicas assoma, assim, como uma crítica corrente a tais iniciativas (Souza, 2008). Em outra frente, muitos questionamentos voltam-se para o fato de que há empresas que se apresentam como socialmente responsáveis, mas são arroladas em fraudes contra os consumidores, desastres ecológicos e práticas de corrupção – eventos que lançam dúvidas sobre a veracidade da filiação destas organizações a reais pressupostos éticos. Cappellin e Giffoni (2007) vêem na responsabilidade social uma abordagem paliativa, destinada a mitigar danos sociais, ambientais ou ainda a tamponar conflitos que poderiam surgir pela flexibilização dos processos produtivos. É frente a tal quadro que a presente mesa busca interpelar as práticas de responsabilidade social a partir do ponto de vista da Psicologia do Trabalho. É grande o número de profissionais de Psicologia ora envolvidos em ações de responsabilidade social – aspecto este que não vem angariando uma maior reflexão na área. Refletir sobre as faces da Psicologia que são convocadas a agir no âmbito da responsabilidade social, sobre as especificidades das contribuições atinentes a este campo teórico ou ainda sobre os desafios que marcam esta atuação constituem-se como o foco da presente mesa.

▪ *Apresentação 1*

Responsabilidade Social Empresarial: inflexões e desafios colocados para a Psicologia

Autora: Mara Marçal Sales, *PUC Minas*

Partindo de um referencial crítico, o presente artigo enfatiza as dimensões plurais e contraditórias da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), bem como suas raízes multifacetadas. A RSE, ao abarcar uma grande variedade de temas e iniciativas e mostrar-se fortemente presente no cenário das empresas brasileiras, consubstancia-se, também, como realidade tangível para os profissionais da Psicologia. Notadamente no âmbito das práticas de gestão de pessoas, estes profissionais encontram-se crescentemente instados a desenvolver ações de RSE. Este fato não está, todavia, isento de reptos. O presente texto debruça-se sobre dois deles: os desafios colocados para a formação e os desafios éticos. Tradicionalmente, a formação dos profissionais de psicologia inseridos em práticas de gestão apoia-se nos fundamentos construídos pela chamada via organizacional de apropriação sobre o trabalho. Tal perspectiva tem como foco, como aponta Bendassolli (2011), a busca por resultados, fazendo-se tributária do esforço por desempenhos sempre crescentes. Todavia, o cenário de

intervenções que a RSE abarca tem como norte, em sentido geral, a conformação de objetivos sociais e/ou ambientais, o que, frequentemente, leva ao enfoque de temas vinculados ao campo amplo dos direitos de cidadania. Tal diretiva leva à necessidade de desenvolvimento de medidas e fluxos que não compõem o tradicional fazer associado à atuação no âmbito da gestão de pessoas. Ações como o desenvolvimento de diagnósticos sociais e contextuais, a formulação de projetos, a mobilização de grupos e comunidades, a construção de parâmetros de acompanhamento e avaliação constituem-se como um repertório comumente associado a outras frentes da Psicologia, como a Psicologia Social e Comunitária. Desta forma, o desenvolvimento das práticas de Responsabilidade Social, ao se afastar das práticas típicas dos subsistemas associados à gestão, convida à revisão de fronteiras tradicionalmente postadas no tocante à formação, demandando a construção de metodologias e estratégias outras. Trata-se de inflexões que buscam concatenar objetivos sociais à perspectiva gerencial. Todavia, este processo está associado a um segundo desafio, desta feita, de ordem ética. As ações de Responsabilidade Social, por estarem marcadamente enredadas por políticas de marketing e de relações públicas, fundam uma ambivalência inegável: se, por um lado, os temas convidam a uma aproximação com temáticas sociais de grande envergadura, a conformação geral das iniciativas está, frequentemente, bastante distante dos ideais de fomento ao exercício dos direitos de cidadania, incorrendo no risco de reproduzir ações pontuais e que não se perfazem como contribuições para a construção de sujeitos sociais mais autônomos.

▪ *Apresentação 2*

A responsabilidade social e a "incivilidade" empresarial

Autor: José Newton Garcia de Araújo, *PUC Minas*

Resumo: Os discursos relativos à responsabilidade social da empresa constituem práticas sociais historicamente recentes, no panorama das relações entre o sistema produtivo e a sociedade. Embora esse fenômeno contenha elementos que apontam para inflexões, no sistema predatório do capitalismo, em relação ao meio ambiente e à própria vida humana, ele pode ser analisado como mais uma estratégia mercadológica das empresas, no sentido de venderem uma imagem positiva de si, junto aos governos, aos acionistas, aos consumidores e à sociedade, em geral. São flagrantes as contradições entre, de um lado, o discurso das grandes empresas nacionais e multinacionais, relativas à qualidade de seus produtos, ao respeito ao consumidor e ao meio ambiente e. de outro lado, suas práticas de "incivilidade" (Robert-Demontrond, 2003), fartamente noticiadas nos meios de comunicação. Um elemento que corrobora essa contradição está na repetitiva e esvaziada tecla de respeito à ética, que figura entre os principais compromissos dessas organizações de produção. Esse discurso se liquefaz, ante os milhares de casos de queixas nos Procon's, relativas a condutas lesivas aos consumidores. Os casos recentes de má-fé ou negligência, no escândalo da fraude da Volkswagen, relativa às emissões de poluentes em carros a diesel; ou o rompimento das duas barragens das mineradoras (Samarco/Vale/ BPH Billiton) em Mariana, são apenas exemplos maiores relativos à ausência do cuidado com o ambiente natural e o mundo humano. Ajunte-se a tais condutas antiéticas as práticas de corrupção que envolvem as transações suspeitas das empresas com o poder público, o que compromete, em profundidade, a estabilidade econômica e política, como no caso brasileiro. As condutas "incivis" das empresas não atingem, no entanto, apenas o mundo externo (consumidores, meio-ambiente, instituições públicas). Elas atingem diretamente seu ambiente interno, ou seja, os trabalhadores, através de políticas autoritárias de gestão que visam a intensificação do trabalho, além de solapar sistematicamente os direitos trabalhistas, através da flexibilização (ou precarização) das relações de trabalho, evidenciada no fenômeno da terceirização. Esse modo de gestão chega mesmo a denominar "código de ética" o que não passa de práticas disciplinares e repressoras, aplicadas aos trabalhadores. Essa racionalidade instrumental se materializa na rígida organização do trabalho, que busca auferir mais produtividade e lucro para a organização. Em nossa exposição, mostraremos alguns casos que ilustram tais condutas "incivis" das empresas.

▪ *Apresentação 3*

Responsabilidade Social Empresarial: possíveis contribuições para uma análise a partir da Ergologia

Autor: João César de Freitas Fonseca, *UFMG*

Resumo: As transformações experimentadas pelo mundo do trabalho, em especial a partir das duas últimas décadas do século XX, promoveram uma multiplicidade de conceitos e ideias, oriundos das mais diversas matrizes teóricas e metolológicas, para tentar oferecer recursos que permitam melhor compreender e intervir nas organizações. De forma geral, é perceptível o deslocamento das tradicionais formas de controle - exteriorizadas, perceptíveis e cujas sanções são de rápido entendimento - em direção a um outro conjunto de medidas, mais sutis, menos explícitas e significativamente mais complexas. Trata-se de adotar processos que promovem cada vez mais subjetividades pulverizadas (Veronese, 2001), que passam a internalizar os controles de tempo e espaço produtivos, recusando-se a pertencimentos coletivos e priorizando o atingimento de metas e resultados imediatos, de curto prazo, usualmente garantidores de ganhos remuneratórios mais ou menos expressivos. Uma das estratégias cada vez mais utilizadas para efetivar essa linha de ação é a adoção dos programas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), que vem ganhando espaço crescente nas narrativas empresariais , com ampla divulgação na imprensa. Um das sugestões mais importantes desse discurso é a possibilidade de amortecimento do conflito entre capital e trabalho através da ação empreendedora e voluntária dos trabalhadores, em torno de um interesse comum. Curiosamente, ganham menos espaço na avaliação dessas práticas os olhares e posicionamentos dos próprios executores. Até que ponto os trabalhadores responsáveis por essas iniciativas (muitos deles, psicólogos da área de Recursos Humanos) estariam realmente identificados com os valores proclamados pelas organizações como sendo os básicos para as ações de RSE? Para enfrentar esse e outros questionamentos, seria importante recorrermos a outras perspectivas teóricas, daquelas usualmente utilizadas para pensar a RSE. Ao buscar ouvir os executores das ações de RSE teríamos uma excelente oportunidade para buscar analisar a ocorrência daquilo que Schwartz (1998) e Durrive e Schwartz (2008), denominam como dramatique ou "dramáticas do uso de si": situações onde o trabalhador é convocado a arbitrar entre diferentes valores, aumentando o grau de tensionamento nas situações de trabalho. Pressionados entre manter uma imagem institucional de empresa comprometida com causas sociais relevantes e reconhecer as impossibilidades de anulação dos conflitos da própria natureza do trabalho no modo capitalista, esses profissionais vivem o permanente e inevitável debate de normas, conceito ergológico que pode ajudar a melhor compreender os limites desse discurso e seu compromisso primariamente firmado com a garantia do controle do trabalho humano e da produtividade.

Sessão 9 ▪ Das 14h às 15h30min
Bloco 3 ▪ Sala 3306 - Terceiro andar

Relações teóricas e empíricas entre gestão por competências e gestão do desempenho na administração pública brasileira

Resumo: A literatura científica em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) relativa à competência vem definindo-a como relacionada à capacidade de alguém de levar a cabo determinada tarefa com eficiência. Competência pode ser compreendida como a capacidade de um indivíduo, de uma coletividade de trabalho ou mesmo de uma organização mobilizar e combinar recursos (conhecimentos, saber-fazer e comportamentos), visando a realizar uma atividade ou um determinado processo de ação. A literatura vem apontando uma relação direta entre o domínio e aplicação de competências relacionadas ao trabalho e seus efeitos decisivos sobre desempenho. A teoria científica divide as competências entre organizacionais e individuais, classificadas nas mais distintas formas e com os mais distintos nomes. Contudo, embora haja considerável menção teórica quanto à articulação entre os níveis de competência organizacional e individual, não há muitos estudos que pesquisem, empiricamente, as suas possíveis relações, a relação entre competências individuais, coletivas e estratégicas continua sendo uma "caixa preta". Se as relações empíricas entre os diferentes níveis de competência são pouco pesquisadas, também são poucos os estudos concernentes à adoção da gestão por competências na área pública, ainda mais relacionando sistemas de gestão de desempenho por competências. Pouca empiria é encontrada sobre estes temas. Nesse sentido, esta proposta de mesa redonda tem como objetivo retratar a produção teórico-empírica brasileira acerca das relações entre modelos de gestão por competências e modelos de gestão de desempenho baseadas em competências, com foco na administração pública brasileira. Pretende-se abordar tanto a gestão por competências quanto a de desempenho considerando seus níveis de análise (especialmente discutindo o conceito de competências organizacionais) e os efeitos de sua interação. Serão apresentados dois estudos de caso, ainda, durante a atividade, com vistas à ilustração daquilo que a teoria técnica/científica de gestão por competências e de desempenho aplicadas ao contexto da administração pública brasileira prescreve. Será destacado aquilo que a literatura mais recente vem denotando ênfase: é mesmo possível a relação entre a gestão por competências e a gestão de desempenho? Esta gestão, de fato, é articulada com outras práticas organizacionais de gestão de pessoas? Existe uma cultura de apoio à implementação da gestão de competências, principalmente organizacionais, nos órgãos públicos brasileiros? Os indivíduos e contextos sociais de trabalho estão, de fato, engajados na promoção de uma gestão estratégica de pessoas? Mais especificamente, os autores desta proposta tentarão, de modo sistematizado e integrado, apontar caminhos possíveis a estas questões perpetuadas.

▪ *Apresentação 1*

Estado da arte sobre gestão de desempenho e por competências: houve progressos?

Autor: Francisco Antonio Coelho Junior, *Universidade de Brasília*

Resumo: O objetivo desta parte consiste na apresentação da produção nacional e internacional sobre características, dimensões, variáveis, aspectos constitutivos e preditores individuais e situacionais de modelos de gestão por competências e de de desempenho com foco na administração pública. Serão apresentadas, aqui, as teorias clássicas e vanguardistas concernentes aos facilitadores e dificultadores da gestão do desempenho por competências, e respectivas conceituações. Ainda, serão apresentadas características dos sistemas, métodos, procedimentos e técnicas de investigação, especialmente no que se refere às medidas à disposição na literatura de competências, e os principais resultados de pesquisa veiculados nacionalmente. Apesar da grande relevância da variável 'competência no trabalho', relativamente pouco esforço vem sendo feito na tentativa de definir este conceito e integrar as múltiplas perspectivas teóricas associadas ao mesmo e à sua classe de preditores. A literatura em POT ainda possui lacunas na investigação empírica das relações preditivas entre competências e performance. A gestão por competências vem sendo considerada como uma prática gerencial que tem demonstrado impacto positivo nos resultados organizacionais. Este modelo de gestão, basicamente, visa à manutenção do equilíbrio entre as competências que a organização precisa para desempenhar suas tarefas e as competências que ela possui representadas e operacionalizadas por meio de seu capital humano. Contudo, existe um claro descompasso entre os modelos gerenciais de competência adotados pelas organizações, por vezes sem testagem da sua validade, confiabilidade ou efetividade, e os modelos empíricos testados à luz dos preceitos teóricos e metodológicos para tal. Teoria científica e prática profissional não veem coadunando para a formação de um quadro conceitual, teórico e metodológico sistematizado e consolidado. Fato é que as teorias da área de gestão de pessoas e de POT afirmam que competências individuais devem ser desenvolvidas a fim de dar suporte ao alcance de objetivos e metas institucionais. A literatura empírica referente ao mapeamento de competências ainda está se consolidando. Verificam-se estudos que já instrumentalizam o estudo de competências humanas no trabalho e seus efeitos nos resultados de performance. Novos estudos, aplicados ao contexto de organizações de natureza pública, são recomendados neste campo de atuação. Espera-se, aqui, que novos pesquisadores, novas abordagens e novas temáticas relacionadas a tais variáveis sejam atraídos futuramente para a área de investigação da efetividade dos sistemas de gestão de desempenho por competências no âmbito da administração pública brasileira.

▪ *Apresentação 2*

Articulação entre competências organizacionais e individuais em um Órgão da Justiça Federal

Autora: Fabiana Alves de Souza Santos, *Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região)*

Resumo: Nesta parte será dada ênfase às relações teórico/práticas entre competências segmentadas pelo nível de análise e estratégias metodológicas para a operacionalização do seu estudo científico. As competências serão diferenciadas entre organizacionais e individuais, e será apresentada empiria que comprove a relação entre elas. O estabelecimento das competências individuais deve estar vinculado à reflexão sobre as competências organizacionais, uma vez que é mútua a influência de umas e de outras. A competência, portanto, pode ser um conceito integrador da gestão de pessoas e destas com os objetivos estratégicos da organização. Aqui, será apresentado o estudo de caso do Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). Este caso será apresentado à luz das recomendações teórico/científicas acerca da testagem das relações entre competências organizacionais e individuais enquanto instrumento de gestão. A literatura nos aponta que a grande maioria das organizações públicas realizou tentativas de implementação da política de desenvolvimento de pessoal, a partir da obrigatoriedade legal advinda do Decreto nº 5.707, de fevereiro de 2006, que estabeleceu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP). Poucos são os casos em que tal implementação vem sendo feita de maneira profícua, com a operacionalização das competências individuais e o seu alinhamento às organizacionais. A questão central consiste em verificar-se como acontece a interação entre elas, e seus efeitos sobre performance. Variáveis relativas à natureza da tarefa e ao contexto foram testadas aqui, e devem ser amplamente consideradas no estudo das competências. Consideradas as peculiaridades de um Órgão público, para o qual a noção de vantagem competitiva não se aplica, será discutido aqui, teoricamente, acerca do conceito de competências organizacionais aplicada à administração pública, propondo-se definição adaptada. A identificação de competências organizacionais e individuaisfoi estruturada a partir dos macroprocessos de trabalho críticos

para a estratégia da organização. A metodologia de construção do modelo de competências individuais será relatada em detalhes, como contribuição ao conhecimento relativo à gestão por competências na área pública. Ainda no caso em análise, será apresentado o passo a passo e a metodologia de implementação e de avaliação das competências organizacionais e individuais. Será dada ênfase ao que a literatura de competências nos aponta, acerca da relação entre os resultados dos mapeamentos realizados e validados em nível institucional, e a elaboração das políticas de desenvolvimento no Tribunal.

▪ *Apresentação 3*

Sistemática da avaliação de desempenho na administração pública federal

Autora: Simone Maria Vieira de Velasco, *Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares*

Resumo: Aqui, será dada ênfase ao aspecto prático de implementação da sistemática para avaliação de desempenho na administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Por meio de estudo de caso serão apresentadas experiências advindas de Órgãos públicos que já iniciaram a sistemática da gestão do desempenho, com ênfase na identificação das características, peculiaridades e demais aspectos destes sistemas de gestão. Avaliar o desempenho dos servidores da Administração Pública Federal brasileira não é prática recente. Desde os anos 1970, diversos tipos de avaliação vêm sendo normatizados, calcados, principalmente, em mérito (desempenho) e em tempo de serviço (antiguidade), com diferentes finalidades como aprovação em estágio probatório, progressão funcional, promoção e pagamento de gratificações de desempenho e outras. Desde então, ora vinculados à remuneração ora ao desenvolvimento nas carreiras do serviço público federal, mecanismos para implementação dos processos de avaliação de desempenho foram sendo desenvolvidos. Contudo, constatou-se que a avaliação de desempenho, apesar dos aspectos positivos que introduziu ao longo dos anos, acabou por ser utilizada, na maioria das instituições, como simples instrumento de obrigação burocrática, não democrática, não introduzindo as mudanças necessárias à prática de uma cultura de meritocracia, com base na gestão do desempenho e na obtenção de resultados efetivos. O fundamental é que cada servidor desenvolva atitudes favoráveis à prática da avaliação de desempenho. Neste ínterim, será feita comparação com aquilo que a teoria científica recomenda e prescreve, especialmente em termos do preparo em aspectos culturais nas organizações visando preparar as pessoas a modificarem paradigmas relativos à avaliação de desempenho. Ainda, nesta parte, será dado ênfase, também, ao impacto organizacional na administração pública decorrente da publicação da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, que dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), e do Decreto n.7.133, de 19 de março de 2010, que regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho. Apresentar-se-á experiências advindas de um período de 3 (três) anos de orientação e monitoramento da implementação da sistemática, entre março de 2010 e maio de 2013. Ainda, passados sete anos de publicação da Lei, quais são os seus principais problemas, desafios e barreiras ainda não solucionados.

POSTERS

Das 15h40min às 16h40min

Área de lounge do congresso

Programa de retenção de pessoas no Hospital Cárdio Pulmonar: possibilidades e limites

Autores: Amanda Felipe de Oliveira, *Hospital Cárdio Pulmonar;* Andréia Ferreira dos Santos, *Hospital Cárdio Pulmonar;* Milena Bispo Pereira, *Hospital Cárdio Pulmonar*

Resumo: As organizações modernas, especialmente em função da aceleração dos processos de globalização, vivem hoje em um cenário de extrema competitividade, onde o seu sucesso depende, principalmente, da qualidade dos profissionais que nela atuam. Desta forma, torna-se fundamental desenvolver programas institucionais que garantam a permanência dos bons profissionais, proporcionando um ambiente que possibilite sua satisfação e bem-estar no trabalho. O presente estudo tem como objetivo identificar se as práticas de Retenção de Pessoas do Hospital Cárdio Pulmonar (HCP) estão de acordo com as referências bibliográficas sobre o tema, propondo como objetivos específicos: 1) identificar principais práticas e fatores para Retenção de Talentos nas organizações; 2) descrever e analisar o Programa de Retenção de Talentos do HCP; 3) relacionar a prática da organização com a teoria estudada. Trata-se de uma pesquisa de Revisão de Literatura realizada com base em artigos de periódicos científicos, teses e dissertações acadêmicas e capítulos de livros. Os resultados indicaram que no HCP as estratégias adotadas incluem as seguintes ações: Ações de Marketing Interno - que visam Integração, Valorização Profissional e Bem-estar e Saúde dos Funcionários; Formação e Desenvolvimento de Pessoas, Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL), Avaliação de Desempenho por Competência (ADC) e Programa voltado para ajuda de custo em Graduação e Pós-Graduação. Estas práticas e estratégias estão relacionadas a fatores apontados na literatura como favorecedores da Retenção de Pessoas nas organizações, são eles: fatores organizacionais - atitude da liderança, políticas e cultura da organização, relacionamento entre integrantes da equipe de trabalho e ambiente de trabalho satisfatório; e fatores de gestão de pessoas - ajuste entre pessoas e organização, reconhecimento e recompensa e treinamento. Estas são fortes estratégias para Retenção de Pessoas no HCP, no entanto, faz-se necessário o desenvolvimento de práticas voltadas a Planejamento de Carreira e Plano de Cargos e Salários, uma vez que Remuneração é considerado um importante instrumento para Retenção.

Contexto de mudança organizacional: sua influência no aprendizado e nas competências aprendidas no trabalho

Autores: Amanda Gonçalves Ferreira, *Universidade de Brasília;* Elaine Rabelo Neiva, *Universidade de Brasília*

Resumo: Mudança organizacional, segundo Neiva (2004) é qualquer alteração, planejada ou não, em componentes que caracterizam a organização como um todo - finalidade básica, pessoas, trabalho, estrutura formal, cultura, relação da organização com o ambiente -, decorrente de fatores internos e/ou externos à organização, que traz alguma consequência, positiva ou negativa, para os resultados organizacionais ou para sua sobrevivência. Seguindo essa premissa e os estudos de outros autores, essa pesquisa busca descrever as variáveis de contexto de mudança organizacional, suporte à mudança organizacional e competências aprendidas no trabalho durante /após esse processo, além de descrever as condições antecedentes e os resultados esperados

no contexto de mudança organizacional e identificar as características dele e relacioná-las ao suporte a mudança organizacional e às competências aprendidas durante o processo de mudança. O estudo ocorreu durante a implementação do processo eletrônico em um órgão público, o qual substituiu o processo manual e em papel, conseguindo-se alcançar um total de 216 respondentes, considerando todos os níveis hierárquicos. As escalas foram submetidas à análise exploratória e obtiveram bons índices, chegando, assim, a dois fatores para a escala de contexto de mudança, dois para a escala de suporte à mudança e três para as competências aprendidas. Devido a isso, realizou-se regressões múltiplas para testar a relação entre as variáveis. Foi possível, através dos índices, encontrar uma relação de mediação entre as variáveis: o suporte é um mediador na relação entre o contexto de mudança e as competências aprendidas no trabalho. Como limitação essa pesquisa encontrou a relutância das organizações em se abrirem para estudo. Os resultados deste estudo podem ajudar as organizações a repensarem sua estrutura de trabalho para melhorar a adaptação de seus funcionários às novas formas de trabalho que podem surgir em um processo de mudança, além de indicar, em uma mudança semelhante à estudada, quais os pontos que devem receber maior atenção da organização no que tange seus funcionários.

O produtivismo acadêmico e algumas consequências para a saúde dos docentes do magistério superior

Autores: Amanda Regina Bertão, *Departamento de Psicologia - IE/UFMT*; Mariana Souza Bispo, *Departamento de Psicologia - IE/UFMT*; Giovana Rodrigues Dall Apria, *Departamento de Psicologia - IE/UFMT*; Alessandro Vinicius de Paula, *Universidade Federal de Mato Grosso - IE/UFMT;* Ana Alice Vilas Boas, *Universidade Federal de Lavras - DAE/UFLA;* Flávio Henrique Ramos Pereira, *Departamento de Psicologia - IE/UFMT*

Resumo: Apresentamos alguns elementos históricos do processo de produtivismo acadêmico no Brasil e evidenciamos seus efeitos para a saúde dos docentes do Magistério Superior nas Universidades Públicas Brasileiras com dados de um estudo desenvolvido com professores da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) e Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) para compreender a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). O processo de produtivismo acadêmico, pautado numa lógica de produção mercantilista industrial, iniciou-se em 1951 com a Campanha Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (atual CAPES). Na década de 1990, observa-se no Brasil uma diminuição da participação estatal no processo educativo, que cada vez mais segue uma lógica econômica neoliberal que privilegia a privatização do mercado. No governo Fernando Henrique Cardoso, a lógica neoliberal ganha mais destaque nos espaços educacionais e a educação transforma-se em serviço prestado na lógica do capital privado. A produção cientifica - contabilizada em artigos, capítulos de livros etc - é utilizada como moeda de troca dentro da academia, tornando o cenário ainda mais precário. Todo esse processo teve impacto também no ensino superior brasileiro. Para compreender as consequências atuais do produtivismo acadêmico, realizamos um estudo quali-quantitativo com 715 docentes de duas universidades nacionais, empregaram-se técnicas como análise documental, questionários eletrônicos e grupos focais. Todo o sistema de cobrança produtivista possui impacto direto na qualidade das relações entre os docentes e também influenciam na percepção da QVT. Consequentemente, há uma interferência no bem estar e no equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, afetando a qualidade de vida do trabalhador. Os resultados evidenciam um cenário de desgastes referente à sobrecarga de trabalho dos docentes avaliados, que apresentam elevado número de horas semanais trabalhadas (15% relatam jornada de trabalho superior a 51 horas/semanais) e pelo desempenho de atividades laborais nos fins de semana (42% afirmaram trabalhar pelo menos três fins de semana/mês) para dar conta das demandas produtivistas. O atual cenário acadêmico produtivista favorece o adoecimento, despersonificação e falta de sentido do trabalho docente, tais cobranças também podem gerar conflitos e desequilibrarem as demandas das esferas da vida privada e profissional. Diante dessa realidade, temos que (re)pensar o papel da universidade pública brasileira e as condições de saúde dos docentes. Devemos buscar práticas que possibilitem uma universidade pública de qualidade, comprometida com seu papel de diálogo e mobilização social, de modo a atender a comunidade em todas as suas esferas e preservar a saúde dos docentes.

Estresse policial: um estudo comparativo entre o BOPE e o 22º BPM da Polícia Militar de Santa Catarina

Autores: Ana Paula Grillo Rodrigues, *Universidade do Estado de Santa Catarina;* Luiz Ricardo Duarte, *Universidade do Estado de Santa Catarina*

Resumo: Este trabalho buscou verificar a relação entre nível de estresse e clima organizacional no BOPE (Batalhão de Operações Especiais) e o 22º BPM (Batalhão de Polícia Militar) de Santa Catarina. A pesquisa foi feita entre os meses de maio e julho de 2015. O método empregado foi um estudo de caso quantitativo e qualitativo, com características descritiva e exploratória. Os dados foram coletados presencialmente, por meio de entrevista e do questionário EVENT (Escala de Vulnerabilidade de Estresse no Trabalho). A amostra foi não probabilística e contou com a participação de 155 policiais militares, dos quais 92 do BPM, representando 68,7% do efetivo, e 63 do BOPE, 84% do efetivo. Os dados foram analisados de acordo com aspectos sócio demográficos como: gênero, nível de escolaridade, faixa etária, atividade (operacional/administrativa) e função (praças/oficiais). A pesquisa indica, de maneira geral, a presença de maiores níveis de estresse entre as Praças que entre os Oficiais. Quanto ao gênero, as mulheres policiais apresentaram níveis de estresse mais elevados que os homens, bem como os policiais mais jovens apresentaram maior tendência de estresse que os policiais mais experientes. Os recortes de acordo com a escolaridade dos policiais revelaram, no 22º BPM, uma tendência de maior estresse no grupo com graduação completa. Em relação clima organizacional, os policiais da atividade operacional (atividade-fim) tanto do BOPE quando do 22º BPM apresentaram maiores tendências de estresse, com um percentual de 28% para os policiais do 22º BPM e de 40% para os policiais do BOPE. Essa variação parece estar associada a expectativas de valorização e reconhecimento profissional, principalmente no que tange questões de salário e carreira. É possível identificar nas análises uma insatisfação com relação ao clima organizacional, mas em diferentes níveis para ambas as Unidades Operacionais. Enquanto os policiais do 22º BPM parecem apresentar uma maior aceitação em relação ao reconhecimento, os policiais do BOPE parecem menos conformados com questões salariais, plano de cargos e salários e aspectos relacionados à avaliação profissional. Talvez o fato de ocupar uma função dentro de um Batalhão PM reconhecido pelo alto nível de treinamento, ou seja, quando esgotados outros recursos, conduza os policiais do BOPE a determinadas expectativas. Por um lado, a expectativa de ser reconhecido como especial dentro da corporação e mesmo fora dela e, por outro, a expectativa negativa de vir a se envolver em situações que possam gerar danos físicos e psíquicos, além de prejuízos administrativos e legais.

Impactos da terceirização em empregados efetivos: um caso na construção de edificações

Autores: Bárbara Katherine Faris Biondini, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Georgina Maria Véras Motta, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Lívia Moreno Lima, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Paloma Alonso Escarce, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Livia de Oliveira Borges, *Universidade Federal de Minas Gerais*

Resumo: A terceirização é uma tradição na construção civil, intensificada a partir da década de 1990, como em outros setores da economia. Neste contexto, pesquisamos com o objetivo de comparar a percepção de aspectos das condições de trabalho e a atribuição de significados ao trabalho para empregados efetivos em empresa de construção de edificações com adoção extensiva de terceirização (EA) com os de outra empresa (EB) que apresentava menos adoção de terceirização. Desenvolvemos estudo comparativo, contrapondo medidas de aspectos do significado do trabalho e da percepção das condições de trabalho entre os operários efetivos (diretamente contratados) das duas construtoras, a partir da aplicação de partes do Inventário do Significado do Trabalho e do Questionário de Condições de Trabalho. Aplicamos questionários em 187 operários

(78 da EA e 109 da EB), incluídos na amostra por acessibilidade e voluntariedade. Realizamos também 16 entrevistas semiestruturadas com operários e gestores para apreensão do contexto organizacional e da diferenciação das empresas. A sistematização das informações das entrevistas permitiram traçar a diferenciação entre as duas empresas, que viviam diferentes cenários econômicos na oportunidade das atividades de campo, mas mantinham ações voltadas para a modernização da gestão e melhoria da qualidade dos serviços. Ambas contavam com órgãos centralizados de desenvolvimento de recursos humanos, entretanto com focos distintos: um nos benefícios e outro, no apoio à produção. Os resultados dos questionários demonstraram, entre outros aspectos, que os empregados da EB percebem mais Riscos de Acidentes de Trabalho e mais Autonomia (jornada de trabalho e escolha de colegas), enquanto os da EA tendem valorizar mais a Expressão de Respeito e Acolhimento e atribuírem mais fortemente significados de Ser Reconhecido e Ser Retribuído Equitativamente. A descrição do contexto das empresas revelou que as comparações que estamos realizando com conteúdos simbólicos referentes à percepção operária das condições de trabalho e a significados que atribuem ao trabalho têm por trás as diferenciações entre as empresas a que os participantes se vinculam em que: de um lado temos uma empresa marcada pela extensa terceirização, por um estilo de gestão em que há mais aproximação entre os níveis hierárquicos e que vive um período econômico de incertezas (EA) e de outro, uma empresa marcada pela aplicação de incentivos econômicos à produção e à assiduidade, vivendo um período de crescimento econômico. Concluímos que o estilo gerencial provavelmente impacta mais nos conteúdos simbólicos dos operários efetivos do que a extensão da terceirização.

Trabalho cooperado na suinocultura: faces ocultas da precarização

Autores: Carmem Regina Giongo, *Universidade Feevale, Psicologia;* Janine Kieling Monteiro, *Unisinos*

Resumo: Este estudo teve o objetivo de analisar as vivências de prazer e sofrimento de suinocultores frente ao modelo de trabalho cooperado. O estudo teve um delineamento qualitativo e contou com a participação de 16 suinocultores. A coleta foi realizada através de dois grupos focais e de observações participantes. Os dados foram analisados através de análise de conteúdo. Todos os procedimentos éticos foram observados, como aprovação por comitê ética e assinatura dos termos de consentimentos livre e esclarecidos. Os resultados deste estudo enfatizaram as vivências de sofrimento dos participantes, atreladas principalmente, aos aspectos da OT cooperado, caracterizada pelo crescimento da cooperativa através da exploração dos trabalhadores, pela falta de autonomia e de participação dos cooperados, pela rigidez dos processos de trabalho, pela falta de espaços de fala e escuta, e principalmente, pelo precário modelo de remuneração praticado. Diante do sofrimento os trabalhadores fazem uso de estratégias defensivas pautadas na submissão e no individualismo, reforçadas pelo medo e ameaças praticadas pela cooperativa. Situação que culmina nos sentimentos de solidão, desesperança e insegurança frente ao futuro, dificultando a cooperação e a mobilização coletiva diante dos fatores geradores de sofrimento. Nesta dinâmica, os participantes não sinalizaram vivências de prazer frente ao modelo de trabalho cooperado, mas conseguiram pensar ao longo dos grupos focais, em possíveis iniciativas na busca por melhorias das condições de trabalho. As análises realizadas identificaram elementos suficientes para concluir que o trabalho cooperado para os suinocultores investigados tem atuado muito mais na intensificação da precarização, do que, de fato, na emancipação dos trabalhadores. Além disso, foi possível identificar impactos deste modelo na saúde mental do suinocultor, como por exemplo, os sentimentos de solidão, insegurança, tristeza e desespero, presentes em diversos relatos. Estes efeitos se mostraram atrelados à incerteza do pagamento, aos mecanismos de submissão à organização do trabalho que impedem a mobilização coletiva e intensificam a experiência de sofrimento, além da baixa participação dos suinocultores nos modos de fazer do trabalho, reduzindo os espaços de prazer e de realização no trabalho.

O Estilo de Liderança como Preditor da Efetividade de Equipes

Autores: Carolina Ferreira Cortes Novaes, *Universidade de Brasília;* Viviane da Mata, *Universidade de Brasília;* Katia Elizabeth Puete-Palacios, *Universidade de Brasília*

Resumo: As equipes de trabalho constituem elementos chave no contexto organizacional, ainda mais nos dias atuais, com a alta demanda por agilidade na troca de informações. Nesse cenário, as lideranças têm sido cada vez mais apontadas como o diferencial sobre a efetividade das equipes, contudo ainda restam questionamentos sobre o papel do comportamento do líder nos resultados obtidos pela equipe. Buscando contribuir com evidencias sobre essa questão, foi realizado um estudo cujo objetivo foi verificar o poder preditivo dos estilos de liderança em relação à efetividade de equipes A pesquisa empírica foi realizada mediante os dados coletados de um total de 114 pessoas, membros de equipes de trabalho. Os instrumentos utilizados foram uma escala de liderança transformacional (α = 0,96) e transacional (α = 0,83), com 21 itens, uma escala de satisfação (α = 0,88) e uma de avaliação do desempenho (α = 0,92). A testagem do modelo preditivo, mediante uma análise de regressão, revelou que apenas a liderança transformacional tem efeito independente sobre a efetividade de equipes, quando essa é avaliada tanto pelos critérios de satisfação (β = 0,59; $p<0,01$) como pelo critério de desempenho (β =0,24; $p<0,01$). Contudo, o poder de predição mostrou que a liderança teve maior poder preditivo sobre a satisfação (32,7%), se comparado com o revelado em relação ao desempenho (8,9%). A análise do papel independente de cada estilo de liderança mostrou que a transacional não apresentou poder de predição, na amostra deste estudo. Desse modo, os dados obtidos revelam que somente a liderança transformacional é preditora da satisfação e do desempenho em equipes de trabalho. Esses achados demonstram a importância do papel do líder no cenário das equipes, pois o estilo adotado por esse ator está associado a diversos critérios de efetividade das equipes sob seu comando, sejam eles de natureza afetiva ou avaliativa. Contudo, novas pesquisas devem ser realizadas, pois a especificidade das tarefas dos membros das equipes da amostra desse estudo, não permitem defender a generalidade dos resultados.

Interfaces entre a psicologia e o campo da responsabilidade social empresarial

Autores: Carolina Ferreira Guerreiro, *Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ);* Heloisa Helena Ferraz Ayres, *Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ)*

Resumo: O campo de atuação do psicólogo vem apresentando novas configurações na contemporaneidade. Neste estudo, pretendeu-se mapear interfaces entre a Psicologia e a Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Deste modo, foi realizado um levantamento bibliográfico de produções acadêmico-científicas sobre o tema e uma pesquisa de campo, de caráter exploratório, onde identificou-se 36 psicólogos com experiência em RSE. Assim, a fundamentação teórica foi estruturada com o objetivo de apresentar o campo das organizações e do trabalho (Morin, 1986, 1996; Borges & Yamamoto, 2004; Bock, Furtado & Teixeira, 2009); situando tanto a Psicologia (Sampaio, 1998; Zanelli & Bastos, 2004; Gondim, Bastos & Peixoto, 2010) como a Responsabilidade Social Empresarial (Torres, 2003; Ashley, 2005; Ferreira, Afonso & Bartholo, 2008; Simões & Afonso, 2008). A pesquisa de campo contou com 6 psicólogas, do Rio de Janeiro e de São Paulo, que responderam a questionários, voltados para os seguintes objetivos: (1) caracterizar o perfil profissional da amostra, (2) mapear a área de RSE com ênfase na atuação do psicólogo e (3) identificar possíveis contribuições da Psicologia a este campo. Vale mencionar que, o delineamento da amostra, a elaboração do instrumento de pesquisa, a coleta e o tratamento dos dados tiveram por base os preceitos da Pesquisa Social (Richardson, 1999; Deslandes, 1999; Gil, 2002) e a aná-

lise dos dados teve como referencial teórico-metodológico a Análise de Conteúdo (Franco, 2007). Um dos resultados foi a indicação da inserção do psicólogo no campo da RSE. No que tange ao mapeamento das contribuições da Psicologia ao campo da RSE, muitas possibilidades puderam ser identificadas neste estudo, tais como, teorias motivacionais, técnicas de gestão de pessoas, estudos sobre grupos e processos grupais, noções de metodologia de pesquisa – conhecimentos advindos da Psicologia Social e da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Entretanto, embora a RSE já se configure como uma área de atuação possível para o psicólogo, esta não faz parte da grade curricular de sua formação. Por fim, foi exatamente a perspectiva do presente estudo, que compreende a atuação do psicólogo de forma ampliada e integrada (Morin, 2007), que propiciou reflexões sobre as possíveis interfaces entre a Psicologia e o campo da RSE. Portanto, o atravessamento destes campos de saberes, consolida a Psicologia, a RSE e suas práticas, em uma concepção sistêmica e integradora, que tem como pressuposto pensar a empresa em constante interação com o seu meio, de forma relacional, com todas as implicações sociais, políticas e econômicas.

Intenção de sair da organização: um estudo bibliométrico das publicações nacionais entre 2000 e 2014

Autores: Eduarda Vieira Floriani, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Andrea Valéria Steil, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Janine da Silva Alves Bello, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Marcos Benedet Zilli, *Universidade Federal de Santa Catarina*

Resumo: Uma intenção refere-se à decisão de uma pessoa para agir e reflete o esforço que a mesma se propõe a realizar para alcançar um objetivo ou desempenhar um comportamento. A intenção de sair da organização é o desejo deliberado e consciente de uma pessoa deixar a organização na qual trabalha. A intenção de sair da organização é o antecedente cognitivo da saída voluntária do profissional da organização. Este resumo apresenta os resultados de uma análise bibliométrica das publicações nacionais sobre o construto intenção de sair da organização, publicadas entre 2000 e 2014. As fontes de pesquisas foram 33 periódicos de Psicologia e Administração, publicações dos Encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Google Acadêmico, Biblioteca Virtual de Saúde, e Teses CAPES. Os termos de busca foram intenção de sair, intenção de deixar e intenção de turnover. Foram recuperadas 151 publicações e, após a aplicação de critérios de exclusão, chegou-se a uma amostra de 37 publicações. A análise indica que a maior parte das publicações descreve estudos empíricos (95%), com o método de levantamento (81%). Teses, dissertações e trabalhos de conclusão de curso foram as publicações mais frequentes (51%), seguidas dos artigos em periódicos (40%) e em eventos (8%). A maior parte dos estudos foi publicada (73%) nos últimos cinco anos. Das publicações, 30% foram publicadas em veículos da área de Psicologia e 70% em veículos de Administração ou Enfermagem. Dentre as 37 publicações analisadas, apenas 14 definem o construto "intenção de sair" como atitude comportamental, desejo, vontade consciente e deliberada, passo cognitivo final, e probabilidade estimada (subjetiva); e todas estão relacionadas à saída da organização. O número total de autores é 56, indicando uma média de 1,5 autores por publicação. As trinta e sete publicações utilizaram 2153 referências, sendo 61% destas de procedência internacional e 39% nacional. A maior parte das referências foi publicada em periódicos (65%), livros ou capítulos de livros (19%), teses e dissertações (6%) e anais de eventos (4%). A literatura nacional, assim como a Psicologia, tem explorado pouco um construto que tem influências sobre o fazer humano no contexto do trabalho, e que, portanto, mostra-se relevante para o aprimoramento de técnicas e políticas estruturais das organizações. Esta pesquisa procura ampliar a compreensão sobre a "intenção de sair da organização" e ser disparadora de novos estudos sobre a temática.

O papel do psicólogo na formação das lideranças

Autores: Elaine Lima Marques de Sá; Maria Marcília de Sousa Santos; Islene Cristina Cardoso de Araújo Tito, *Faculdade Santo Agostinho*

Resumo: A atuação dos psicólogos nas organizações sofreu alterações ao longo do tempo, passando de somente seleção e recrutamento para funções mais abrangentes, incluindo treinamento e desenvolvimento de funcionários. Este considerado importante para melhor capacitar os profissionais ao trabalho. A questão da liderança é muito importante para a motivação e produtividade dos funcionários e por isso uma adequada formação do líder possibilita melhor desempenho aos subordinados. Inicialmente atuava como comandante, posteriormente adota o papel de educador. O conceito de líder e liderança se confunde, porém o primeiro se relaciona a pessoa e o segundo a atividade desenvolvida pela pessoa. O profissional de psicologia no aperfeiçoamento dos líderes precisa contar com recursos, certa autonomia, acesso aos mesmos e apoio das pessoas com capacidade para influenciar as outras. O objetivo desta pesquisa é identificar o papel do psicólogo na formação das lideranças, ou seja, como ele pode auxiliar no aperfeiçoamento e atualização do líder para que esse exerça da forma mais adequada sua função. O método utilizado foi a pesquisa qualitativa bibliográfica, onde foram analisados livros, artigos e revistas já publicados. Os resultados obtidos foram que o psicólogo pode diagnosticar a demanda de treinamento, planejar, organizar e ofertar cursos, palestras e workshops, sensibilizar a participação e avaliar se ajudou no enriquecimento e atualização dos líderes, além de desenvolver as habilidades sociais dos mesmos. O treino comportamental por meio de exercícios de dramatização foi a melhor técnica identificada. Com isso, nota-se o quanto a função do psicólogo cresceu nas empresas e que seus serviços no auxilio ao desenvolvimento das lideranças é de fundamental importância, possibilitando, se realizado de forma eficaz, aperfeiçoamento do líder e consequentemente motivação e produtividade aos funcionários. Fazem-se necessárias novas pesquisas sobre o tema, pois a quantidade de material encontrado, voltado especificamente para esse assunto foi irrelevante. O indicado seria a realização de novas pesquisas, direcionadas principalmente para o campo.

As representações sociais do aluno EaD sobre o ensino a distância e empregabilidade

Autores: Elizza Santana e Silva Barreto, *Universidade Salvador - UNIFACS;* Danielle Ribeiro de Meneses, *Universidade Salvador - UNIFACS*

Resumo: Entende-se que a educação a distância (EaD) seja capaz de desenvolver no aluno competências que são altamente demandadas no mercado de trabalho atual. Entretanto, o ensino superior sofre pressões para provar que pode aumentar a empregabilidade dos seus egressos, sendo essa sua principal função social. O objetivo geral desse estudo é analisar as representações sociais dos alunos do ensino a distância sobre a EaD e empregabilidade; por sua vez, os objetivos específicos são: 1) identificar conceitos que os alunos EaD têm sobre essa modalidade; 2) compreender o que vem a ser empregabilidade para os alunos EaD; 3) verificar qual a visão que os alunos EaD têm do mercado de trabalho e do futuro profissional; 4) analisar o quanto os alunos EaD acham que essa modalidade pode influenciar na sua inserção no mercado de trabalho. Os dados para realização do estudo foram coletados através de uma entrevista estruturada, com itens predominantemente abertos, com os alunos EaD de instituições privadas da cidade de Salvador, Bahia. A partir dos dados coletados, foi feita uma análise das palavras mais recorrentes nas respostas, através da ferramenta Wordle, além disso, uma análise de conteúdo e uma análise da centralidade das características do EaD nas representações sociais, através da ferramenta Mapa

de Dispersão Espacial. Após a análise de dados, foi possível concluir que: 1) embora ainda exista uma representação social negativa do EaD, ele encontra-se em ascensão; 2) a visão negativa não se sobrepõe aos benefícios, como a flexibilidade; 3) há uma transformação na representação social do EaD à medida que o indivíduo se insere na modalidade; 4) a modalidade e o conhecimento construído ao longo da formação são a "chave" para conseguir conquistar satisfação profissional e pessoal, se inserir no mercado, manter-se empregado e consequentemente ter retorno financeiro. Este estudo traz contribuições às discussões que já vêm sendo realizadas no campo de estudos da educação a distância e empregabilidade e oferece dados para uma melhor compreensão das representações sociais de alunos da educação a distância, o que pode vir a ser futuramente melhor investigado a partir de outras formas de análise que, sob outros olhares, poderão contribuir no sentido de compreender o que pensam alunos, tanto da modalidade a distância, quanto presencial, professores ou mesmo líderes em organizações.

Socialização organizacional: revisão de literatura

Autores: Flávia Fraga Silveira, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Livia de Oliveira Borges, *Universidade Federal de Minas Gerais*

Resumo: Socialização organizacional se refere ao conteúdo e o processo de aprendizagem pelo qual o indivíduo desenvolve as atitudes, comportamentos e conhecimentos necessários, de modo a tornar-se membro da organização. A presente pesquisa revisou a literatura que estuda esse fenômeno. Levantamos bibliografia no Portal CAPES através da busca por indexadores (American Psychology Association, Scopus e BVS) e fizemos buscas mais detalhadas em três revistas especializadas (European Journal of Work Psychology, rPOT, Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones) considerando o período de 2008 a 2015 e como descritores "socialização organizacional" e "Organizational Socialization", língua portuguesa, inglesa, espanhola e francesa. Adotamos como critérios de inclusão a disponibilidade do texto completo, adequação ao presente estudo e ser uma pesquisa empírica. Assim, selecionamos 29 artigos. Desses, encontramos um artigo de 2008, seis de 2011, seis de 2012, quatro de 2013, quatro de 2014 e oito de 2015. A partir da leitura crítica dos artigos, identificamos, então, que: (1) nove estudos focalizaram as táticas organizacionais (ações da organização que objetivam facilitar a socialização organizacional dos novos membros); (2) dez centralizaram a atenção na avaliação de quanto os empregados se percebem socializados na organização e nas variáveis que estão associadas, sendo que desses quatro estudos destacaram a importância das relações interpessoais (a qualidade dos relacionamentos que os novos membros constroem com os seus pares e supervisores é fundamental para a socialização organizacional, reduzindo a intenção de rotatividade e sendo a fonte primária de informação acerca das pessoas e políticas organizacionais) e três abordaram a relação da socialização organizacional com a performance no trabalho (quanto mais socializados à organização, melhor o desempenho no trabalho); (3) quatro identificaram estratégias pró-ativas de socialização organizacional (estratégias usadas pelo novo membro para assumir o seu papel organizacional); (4) e seis avaliaram outras variáveis (influência do novo membro na sua equipe, expectativas e experiências dos novos membros e dos seus gerentes durante a socialização organizacional, o papel do desenvolvimento do feedback e da personalidade pró-ativa no desempenho da tarefa e no comportamento de ajuda, o impacto das relações conflituosas com a equipe na busca de informação). Concluímos que os estudos do período considerado na revisão não contradizem os modelos integradores surgidos no período anterior, mas não os incorporaram plenamente. Provavelmente a complexidade de tais modelos dificultam sua incorporação de modo que, a despeito de haver aceitação a eles, as pesquisas recortam aspectos mais pontuais.

Trabalhadores bancários em sofrimento: uma análise da literatura nacional

Autores: Carmem Regina Giongo, *Universidade Feevale;* Gabriela da Silva Marques, *Universidade Feevale*

Resumo: Este artigo tem como objetivo realizar uma revisão da literatura nacional dos últimos dez anos a fim de descrever as vivências de sofrimento de trabalhadores bancários no Brasil e as estratégias de enfrentamento utilizadas em face destas vivências. Trata-se, portanto, de um estudo teórico realizado entre os meses de junho e setembro de 2015 que pesquisou artigos de maneira sistemática na base de dados da Biblioteca Virtual em Saúde - Psicologia Brasil (BVS-Psi). Dentre os estudos analisados, identificou-se que a insegurança, as pressões de superiores, o assédio moral e as lesões por esforços repetitivos são algumas das principais vivências de sofrimento desta categoria profissional. Apesar de limitados, os serviços de apoio identificados estavam relacionados às parcerias feitas entre sindicatos bancários e universidades regionais. No que se refere às ações realizadas pelas agências bancárias, foram identificadas atividades físicas e ações de prevenção de lesões por esforços repetitivos. O trabalho bancário apresentado pelas pesquisas realizadas aparece sozinho, adoecido e com uma frágil rede de apoio e proteção, apontando o desamparo destes trabalhadores diante da organização do trabalho. Observou-se também que, além das vivências de precarização subjetiva e do trabalho, os bancários que adoecem ou que demonstram resistência ao atual modelo de gestão empregado, são culpabilizados ou tratados isoladamente, fora do ambiente de trabalho. Ações como estas, que deixam de intervir no contexto gerador de sofrimento e adoecimento (neste caso, na organização do trabalho bancário) nada mais fazem do que adaptar o trabalhador para que continue, por mais algum tempo, cumprindo suas metas e prazos, mesmo que adoecido eticamente, moralmente, psicologicamente e fisicamente. Desse modo, o trabalhador cada vez mais individualizado, é confrontado sozinho por estratégias de gestão que capturam não só o corpo, como também a subjetividade, a identidade e os coletivos de trabalho. Isso interfere até nas relações familiares, de lazer e de convivência social fora do campo profissional, conforme apontado por alguns dos artigos analisados. Concluiu-se que o atual cenário vivenciado pelos trabalhadores do segmento bancário no Brasil é precário e tem atuado diretamente na intensificação do sofrimento e do adoecimento destes profissionais.

Trabalhar na saúde da família: Análise da Atividade de Agentes Comunitários de Saúde e de Enfermeiros da atenção básica

Autores: Geigison Bezerra Veloso, *Universidade Federal da Paraíba;* Mayane Batista de Queiroz Maracajá, *Universidade Federal da Paraíba;* Géssica Almeida de Freitas, *Universidade Federal da Paraíba;* Carolina Araújo de Barros Carvalho, *Universidade Federal da Paraíba;* Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo, *Universidade Federal da Paraíba;* Safira Mayara Ribeiro de Souza, *Universidade Federal da Paraíba*

Resumo: Este resumo é um recorte de uma pesquisa sobre análise da atividade dos trabalhadores que atuam em Unidades de Saúde da Família (USF's). Apesar dos avanços o Sistema Único de Saúde (SUS), ainda encontra dificuldades políticas, orçamentárias e estruturais para concretizar seus princípios no programa da Atenção Básica. De modo geral, a ineficiência e insatisfação pública mostram-se presentes no contexto da atenção à saúde no Brasil. Por isso, considerou-se a importância de que sejam realizados estudos específicos objetivando decifrar a atividade real dos profissionais da saúde e contribuir com melhorias das condições de trabalho, bem-estar e protagonismo dos mesmos. Os enfermeiros têm conquistado um espaço emergente na Estratégia de Saúde da Família (ESF), tanto em termos de grande quantidade de profissionais inseridos nas USF's, quanto no que se refere à relevância deles para o funcionamento do serviço. Já o Agente Comunitário de Saúde (ACS) tem um papel importante na ESF, pois é o principal agente de contato com a comunidade propiciando confiança e vínculo dos usuários com os serviços de saúde.

Sendo assim, a pesquisa teve por objetivo analisar a atividade de trabalho de enfermeiros e agentes comunitários de USF'S. Foram adotadas como referências teóricas as abordagens clínicas de compreensão do trabalho, que têm como foco de estudo a relação entre trabalho e subjetividade. Participaram da pesquisa 19 enfermeiras e 93 ACS's que atuam na ESF. Para a coleta de dados optou-se pela utilização do Inquérito de Saúde e Trabalho - INSAT, um instrumento que favorece a reflexão por parte dos trabalhadores sobre a relação entre os fatores associados à organização do trabalho e o sofrimento físico e psíquico vivido. A análise dos dados se deu através do SPSS e pela Análise de Conteúdo. Os enfermeiros (57,9%) e ACS (91,4%) destacaram como a principal dificuldade no ambiente de trabalho o calor intenso. Quanto às situações penosas no trabalho, a ausência de condições e subsídios necessários foi apontada por 94,4% (enfermeiros) e 70,1% (ACS's). O stress foi citado como principal problema de saúde pelos enfermeiros (66,7%) e ACS's (40,2%). Observou-se que os processos de trabalho dos profissionais subsistem em meio a um ambiente de contradições e dificuldades para efetivar as estratégias concebidas na Saúde da Família. A falta de materiais, pressões para atingir os objetivos, falta de sensibilidade dos usuários frente às limitações da Unidade Básica são alguns elementos que perpassam a atividade dos enfermeiros e ACS's.

Auxiliares Legislativos e as estratégias de mediação do sofrimento frente à "readequação funcional"

Autora: Giulia Natalia Santos Mendonça, *Universidade Católica de Brasília*

Resumo: O presente estudo tem como objetivo investigar as estratégias de mediação do sofrimento utilizadas por Auxiliares Legislativos que vivenciaram o processo de "Readequação Funcional". Buscar-se- á caracterizar o processo de readequação funcional; descrever as vivências de prazer e sofrimento advindas deste processo; e, retratar o sentido do trabalho para a categoria de Auxiliares Legislativos. O estudo tem como referencial teórico, a abordagem da psicodinâmica do trabalho, que propõe uma análise dos processos intersubjetivos mobilizados pelas situações de trabalho. Participaram do estudo 27 servidores públicos, pertencentes ao cargo de Auxiliar Legislativo. Foram realizadas duas entrevistas semiestruturadas e coletivas com cada um dos dois grupos de servidores. Utilizou-se os princípios da ética em pesquisa com seres humanos, tal como sigilo e assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido. Os resultados foram organizados em quatro categorias, as quais foram sistematizadas com base na interpretação de conteúdos proposta por Bardin. A primeira categoria Processo de Readequação Funcional revela que a mudança da função foi contra a vontade dos servidores. Estes tiveram perda salarial e dificuldades de investidura em uma nova tarefa. A segunda categoria Vivências de prazer e sofrimento demonstra que sentimentos ambíguos foram despertados durante o processo. As vivências de prazer foram associadas à oportunidade de adquirirem novos conhecimentos e realizarem diferentes tarefas, além de preservar a saúde física. As vivências de sofrimento foram atribuídas à desunião da categoria e ausência de atividades concretas e bem definidas. A terceira categoria Estratégias de mediação do sofrimento demonstra que os servidores enfrentaram a transição da função com estratégias defensivas de racionalização e negação e também com estratégias de mobilização subjetiva, com o coletivo de trabalhadores. Além disso, buscarem apoio no sindicato e nos atendimentos fornecidos pela equipe psicossocial da instituição. A quarta categoria Sentido do trabalho retrata que o trabalho aparece como significante, como ferramenta de reconhecimento social e pessoal, fonte de recursos e de prazer. Verificou-se que a função que desempenhavam antes da readequação tem papel estruturante na identidade profissional desses trabalhadores. Assim, constatam-se impactos da mudança organizacional nas relações, natureza, organização e condições de trabalho.

Relação entre características de grupos de pesquisa da área de ciências humanas, aprendizagem, resultados e desenvolvimento de competências

Autores: Júnio Braga Borges Silva, *UnB;* Catarina Cecilia Odelius, *UnB*

Resumo: O estudo tem como objetivo descrever competências de trabalho em equipe (CTE) e características de redes sociais estabelecidas em grupos de pesquisa da área de Vida. Os grupos de pesquisa aqui estudados, que compõe a área do conhecimento das ciências da vida são: Ciências Agrárias, Ciências Biológicas e Ciências da Saúde. A base teórica que embasa este estudo abrange conteúdo relativo a aprendizagem, competências e redes sociais. O presente estudo utilizou análise documental, com levantamento de dados junto a fontes secundárias (CAPES e CNPq) para identificar os grupos de pesquisa de programas de pós-graduação. Foram pesquisados grupos da área de Vida. E foi utilizada a pesquisa de campo, pois dados foram coletados junto a participantes de grupos de pesquisa de universidades. O objeto de estudo foram grupos de pesquisa identificados a partir de busca realizada na plataforma Lattes, diretório de grupos de pesquisa, cujos líderes possuem bolsa de produtividade. Foram selecionados pesquisadores que possuíam bolsa de produtividade e foi solicitado a esses pesquisadores que repassassem o link de pesquisa aos demais integrantes dos grupos em que atuavam. As escalas foram disponibilizadas eletronicamente – com utilização do software SurveyMonkey. Nesse estudo as relações entre domínio de competência de trabalho em equipe e redes sociais, percebido por integrantes de grupos de pesquisa, são investigadas. Para a pesquisa foram utilizados 2 instrumentos: um elaborado pelo grupo de pesquisa Inovação e Aprendizagem em Organizações, relativo a competências de trabalho em equipe desenvolvida com a atuação em grupos de pesquisa e outro relativo a redes sociais. Análise descritiva das competências e das características das redes, assim como correlação entre esses dados, foram realizadas. O objetivo do presente estudo foi atingido uma vez que os resultados possibilitaram identificar que a participação nos grupos de pesquisa contribuiu para o desenvolvimento das competências de trabalho em equipe e que as redes estabelecidas para a aprendizagem dessas competências são diferentes nos grupos pesquisados. Mesmo nas situações em que alguns participantes indicaram um menor domínio das competências de trabalho em equipe, de modo geral os participantes perceberam ter alto grau de domínio dessas competências nos grupos pesquisados. As configurações das redes podem ser decorrentes de vários aspectos, tais como organização do trabalho no grupo e papéis desempenhados pelos integrantes do grupo, porém, para a confirmação dos aspectos que influenciam a configuração das redes novos estudos são necessários.

A utilização da avaliação psicológica em concurso públicos: Um estudo de caso sobre os agentes de segurança

Autores: Karlla Christina de Oliveira Lima, *UniCEUB;* Fabiana Queiroga, *UniCEUB*

Resumo: A avaliação psicológica pode ser considerada uma das áreas mais antigas da psicologia, trata-se de uma atividade complexa e processual que é constituída na procura de conhecimento quanto ao funcionamento psicológico das pessoas. Dentro das organizações a avaliação psicológica é bastante utilizada na seleção de pessoas, é através desta avaliação que a organização pode identificar pessoas que possam trazer melhores resultados. A avaliação psicológica é utilizada também para seleção de pessoas em órgãos públicos, assim como na Polícia Militar do Distrito Federal - PMDF, onde várias etapas são realizadas, sendo que a penúltima é o exame psicológico. O objetivo deste estudo é a realização de um levantamento de acórdãos referentes a avaliação psicológica em concursos públicos da PMDF, que teve como resultado o quantitativo e qualitativo destes acórdãos em que os candidatos não recomendados, justificam fatores como subjetividade e ilegalidade, para que a avaliação psicológica seja anulada ou realizada novamente. Foram analisados 473 acórdãos de candidatos não recomendados na etapa de avaliação psicológica da PMDF, sendo que a maioria destes acórdãos foram aceitos pelos juízes. A maioria destes 473

candidatos que não foram recomendados ingressaram na carreira militar, mesmo não tendo as habilidades e competências previstas na análise profissiográfica. A população espera que estes candidatos sejam capazes de zelar pela segurança pública, ao anular os resultados da avaliação psicológica os candidatos que não estão preparados psicologicamente para ingressar na carreira militar tem de lidar diariamente com atividades de elevado nível de estresse e perigo. O estudo ressalta a importância de conhecimento referente a avaliação psicológica por parte do Poder Judiciário e dos candidatos. Conhecimento este que pode ser disseminado através de material instrutivo feito por psicólogos da área de avaliação psicológica. Sugere-se que estudos futuros sejam realizados a partir deste, e até mesmo a realização de confrontação de possíveis dados de desvio de conduta dos policiais militares que entraram com mandado judicial para anulação da avaliação psicológica ou reexame.

Relações entre perfil empreendedor e os cinco grandes fatores de personalidade entre estudantes universitários

Autores: Laura Nakamura Kubo, *Universidade Federal de Uberlandia;* Heila Magali da Silva Veiga, *Universidade Federal de Uberlândia*

Resumo: O Perfil Empreendedor(PE) é relevante no atual mundo do trabalho tanto para a identificação de novas oportunidades de negócios quanto para atuação em organizações já existentes. Considerando a relevância das variáveis individuais para a compreensão do empreendedorismo, o objetivo geral do presente estudo é analisar as relações entre Perfil Empreendedor e Personalidade (Big Five) entre estudantes universitários e, os objetivos específicos são verificar se existem diferençam nas variáveis em função de gênero, idade e curso de graduação. Foi selecionada uma amostra de conveniência, composta por 250 graduandos de Medicina Veterinária(n=60), Zootecnia(n=40), Odontologia (n=54), Biomedicina(n=48) e Psicologia(n=48). Ambas as medidas são validadas psicometricamente e a de PE, desenvolvida por Schmidt e Bohnenberger, é composta pelas dimensões: autorrealização, líder, planejador, inovador, assume riscos e sociável. O instrumento de personalidade, elaborado por Hauck Filho e colaboradores, compreende: neuroticismo, extroversão, abertura à experiência, escrupulosidade e nível de socialização. Os resultados da correlação de Pearson mostraram maior relacionamento entre planejador(PE) e conscienciosidade(r=0,52;p<0,01). Neuroticismo se correlacionou negativamente com todas as dimensões de PE. Não foram encontradas diferenças significativas em função do gênero e da idade. A análise de variância mostrou diferença significativa em PE em função do curso para autorrealização [F (4; 245)=5,90,p<0,00], sendo a maior média dos estudantes de Zootecnia(1,26;dp=1,03) e a menor dos alunos de Psicologia(0,44;dp=0,89); planejador [F (4;245)= 3,2, p<0,01], sendo a maior média para Zootecnia (1,89;dp=0,641) e a menor dos estudantes de Psicologia (1,10;dp=1,15); assume riscos [F(4;245)=4,79, p<0,00], sendo a maior média da Odontologia(1,296;dp=1,298) e menor da Psicologia (0,25;dp=1,44); sociável [F (4;245)= 2,759, p<0,01], com a maior média da Psicologia (4,1;dp= 0,43) e menor Veterniária(2,89; dp=0,57). E, em neurocitismo-BigFive [F (4; 245)= 3,2, p<0,01], sendo a maior média dos estudantes de Biomedicina(2,904;dp =0,89) e a Odontologia com a menor média (2,43; dp=0,63). Todos os achados do trabalho são cotejados com a literatura.

Avaliação de treinamento: aprendizagem, reação e impacto

Autores: Maria Cecília dos Santos Queiroz de Araujo, *Agência Nacional de Vigilância Sanitária;* Thais Rodrigues de Freitas, *Universidade de Brasília;* Gardênia da Silva Abbad, *Universidade de Brasília*

Resumo: Este estudo teve como objetivo avaliar treinamentos no nível individual, buscando as relações existentes entre características sócio-demográficas e experiência prévia dos indivíduos, suporte organizacional, aprendizagem, reação e transferência do treinamento para o trabalho. O estudo foi realizado em um órgão público federal. Foram avaliados três treinamentos, por meio de um estudo correlacional. Os instrumentos de coleta de dados utilizados foram escala de reação, escalas de auto e hetero avaliação de suporte à transferência e escalas de auto e heteroavaliação de impacto do treinamento no trabalho, aplicadas ao final, três meses depois e seis meses após os treinamentos, respectivamente. Os questionários foram disponibilizados por meio de formulários eletrônicos e os dados foram analisados com testes estatísticos não-paramétricos. Participaram da pesquisa 211 pessoas, entre egressos do treinamento e chefias imediatas. A partir das análises, verificou-se: que houve aprendizagem; reação positiva ao curso e ao desempenho do instrutor; suporte psicossocial e suporte material favoráveis; e impacto mediano no trabalho do que foi aprendido no treinamento. Das características sócio-demográficas avaliadas, apenas tempo de atuação influenciou a transferência. A experiência prévia dos indivíduos com os conteúdos do treinamento não teve influência significativa na transferência. Os resultados mostraram que não houve correlação significativa entre aprendizagem e autoavaliação de impacto do treinamento. Apontaram também correlação significativa e positiva entre a avaliação de reação ao curso e a autoavaliação de impacto, contudo, a avaliação de reação ao desempenho do instrutor não esteve significativamente relacionada ao impacto, confirmando, em parte, resultados anteriores. As análises mostraram que não houve correlação entre reação e aprendizagem, corroborando alguns estudos anteriores e contrariando outros. Os resultados indicaram também que a autoavaliação de suporte psicossocial esteve positiva e significativamente relacionada com a autoavaliação de impacto em amplitude, contudo, a autoavaliação de suporte material não esteve significativamente correlacionada com a autoavaliação de impacto, o que não representa problema para os treinamentos avaliados, pois não requerem equipamentos ou instrumentos diferentes dos que já são utilizados no dia-a-dia.Os dados mostraram que não houve diferenças significativas entre a opinião dos egressos e das chefias em relação ao suporte organizacional percebido e ao impacto do treinamento no trabalho, indicando convergência de opiniões.Os resultados foram discutidos com base nas teorias e modelos sobre avaliação de treinamento e na revisão de literatura realizada.

Discussões teóricas sobre o trabalho da população em situação de rua

Autores: Lucas Schweitzer, *UFSC;* Suzana da Rosa Tolfo, *UFSC;* Júlia Gonçalves, *UFSC*

Resumo: Com base nos pressupostos de centralidade sociológica e psicológica do trabalho e considerando que o ambiente de trabalho é um espaço em que o sujeito vivencia a concretude de valores coletivos, esse trabalho objetiva identificar a forma como o trabalho desenvolvido pela população em situação de rua vem sendo retratado na literatura da área de Psicologia das Organizações e do Trabalho. Para essa discussão, há a necessidade de reconhecer o trabalho enquanto função constituinte da vida subjetiva e do vínculo social, sendo que não estar trabalhando pode significar não estar integrado a realidade social. Diante do atual contexto do mundo do trabalho, "cair na rua" tem sido a única alternativa de sobrevivência de pessoas que perderam o emprego, o que ressalta a necessidade de se pensar na importância e sentido do trabalho para a vida dessas pessoas, principalmente ao considerar que o aumento crescente do desemprego tem como decorrência um crescimento substancial da população em situação de rua (GHIRARDI, LOPES, BARROS, GALVANI, 2005). Ainda que a literatura aponte uma conturbada relação da população em situação de rua com o mundo do trabalho e indique uma representação social que as relaciona a sujeira, loucura, falta de "qualificações morais e profissionais" ou "preguiça" (MATTOS, FERREIRA, 2004; SNOW, ANDERSON, 1998), o vínculo desta população com o trabalho pode ser demonstrado ao se considerar dados em que 70,9% deste grupo exerce atividades remuneradas (BRASIL, 2008), sendo que apenas 9% dos sujeitos possuem carteira assinada, restando-lhes

atividades marginais, bicos e pequenas ocupações como alternativa de sobrevivência (BARROS, 2015). Isso indica uma constante presença de trabalho informal, mas não de emprego. Essa realidade, relacionada a invisibilidade social recorrente a estes sujeitos, acaba gerando uma ausência de reconhecimento de existência e uma impossibilidade de encontrar um lugar social (HELOANI, 2015). Cabe destacar que, ao se realizar estudos com as pessoas em situação de rua, acessa-se uma população marcada por diversas identidades/papéis destituídas, em paralelo a falta de reconhecimento na realidade social e a exclusão social (BARROS, 2015). Para a população em situação de rua, seja na ausência de trabalho formal, na presença de trabalho informal ou ao considerar a própria vida na rua, chega-se a exclusão que vem por diferentes caminhos e que, por vezes, se associa ao contexto do trabalho na atualidade, marcado pela instabilidade, informalidade e a presença do desempenho estrutural.

Quando o Trabalho Transforma-se em Fonte de Adoecimento

Autores: Luiane Faria da Rosa, *UNIFRA;* Júlia Gonçalves, *UFSC*

Resumo: O objetivo desta pesquisa foi analisar as relações entre trabalho e adoecimento, bem como, identificar as influências da pressão no trabalho na saúde mental de seus trabalhadores. A pesquisa foi operacionaliza por meio da busca eletrônica de artigos indexados nas bases de dados SciELO e LILACS. Foram analisados 10 artigos completos, em português que abordassem o assunto e que tivessem sido publicados no período de 2010 a 2014. A pesquisa foi realizada em setembro de 2014. As análises foram realizadas a partir da Psicodinâmica do trabalho. Dentre os resultados encontrados chama-se a atenção para as mudanças no modelo de trabalho atual e o aumento no nível de exigência, dessa forma os colaboradores acabam transformando-se para dar conta de tais demandas. Para assumir os papéis exigidos pela organização os mecanismos de defesa do sujeito surgem para dar conta tamanha exigência. Dentre as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores nasce um processo de personificação onde um comportamento moldado e adaptativo começa a operar para dar conta de adequar-se ao trabalho. As diferentes formas de o sujeito transformar o seu meio e o seu trabalho estão além dos aspectos biológicos, físicos ou mentais e da mesma forma pode assim ser modificado pelo mesmo, isso irá depender diretamente do seu nível de sublimação, tanto utilizando como ignorando suas necessidades, sentimentos e desejos. Embora o desencadeamento psicopatológico aconteça em decorrência da ansiedade e insatisfação, pode-se definir de maneira ampla e abrangente que o sofrimento começa quando ocorre o bloqueio entre o relacionamento homem – trabalho, ou seja, quando o trabalhador utilizou de todas as suas faculdades mentais para se contrapor às exigências da organização sem êxito. Perdeu sua identidade, permitiu a invasão em seus aspectos subjetivos e a significância de sua tarefa foi deixada de lado (DEJOURS, 1997).Através dessa pesquisa é possível considerar que, o sofrimento/desprazer acorre quando o sujeito já utilizou todas suas estratégias e mecanismos de defesa para suportar as exigências impostas e não suportou, perdendo assim sua identificação e identidade para o trabalho .

Naturalização da violência no trabalho: o assédio moral vivenciado pelas empregadas domésticas da comunidade do dendê

Autores: Mara Aguiar Ferreira; Mateus Estevam Medeiros-Costa, *UNIFOR;* Regina Heloísa Maciel, *UNIFOR*

Resumo: O presente estudo se alicerça numa psicologia do trabalho de natureza sociopolítica, em que o assédio moral é enxergado não apenas como "a exposição a atos de violência", mas, sobretudo, caracteriza-se como uma coação social, que pode acontecer em qualquer relação hierárquica ou social acarretada pela desigualdade social e autoritarismo, que implica também num juízo de valor. Diante disso, o presente estudo toma como objetivo averiguar os comportamentos em que as empregadas domésticas da comunidade do Dendê, Fortaleza-CE, configuram sendo assédio moral; e analisar a frequência dos atos de violência. Para iniciar o processo de coleta e traçar um percurso metodológico, a priori, o primeiro autor foi residir no bairro em que a comunidade faz parte. Assim, inserido nesse contexto, ele começou a frequentar com mais assiduidade o Dendê e posteriormente, se deu o primeiro contato com o Conselho Comunitário de Defesa Social Celina Queiroz (CCDS). Ocorrido isso, o método foi traçado, sendo uma pesquisa de natureza mista. O processo de coleta se deu em duas etapas, na primeira, com a ajuda da líder comunitária foi feito o grupo focal realizado nas dependências do CCDS, onde compareceram seis empregadas domésticas. Já na segunda etapa, foi-se aplicado o Questionário de Atos Negativos e um questionário sociodemográfico, essa amostra contou com a participação de 36 empregadas domésticas. Os resultados da aplicação dos questionários foram analisados com o auxílio do programa SPSS. Quanto aos resultados, um sexto das pesquisadas classificaram-se como vítimas nos últimos seis meses. Os atos mais relatos estão ligados a opiniões e pontos não atendidos, a realização de tarefas despropositadas, como a retirada ou substituição das mesmas e uma supervisão excessiva no ambiente de trabalho. Através do grupo foral apurou-se que há uma naturalização, a determinados atos de violência no trabalho tidos como "normais". Outros relatos corroboram para um nexo entre o assédio moral e a manifestação de sintomas atrelados à exaustão emocional vivenciada no ambiente de trabalho da doméstica. Diante disto, se faz necessário conscientizar o presente grupo acerca dos novos direitos que essa classe conquistou, além disso, é necessário mais discussões para que o assédio moral venha a diminuir ou extinguir-se em meio à empregas domésticas.

Concurso de fotografias da semana do servidor da UFMG 2015

Autores: Mara Cristina Gomes Rosa, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Flavia Fraga Silveira, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Nina Schumacher Magalhães, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Larissa Ferreira Otoni de Paula, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Livia de Oliveira Borges, *Universidade Federal de Minas Gerais*

Resumo: Nas universidades federais, uma consequência de um longo período sem concursos públicos foi a discrepância de gerações dentro do quadro de servidores da UFMG. A UFMG/PRORH no mês de outubro de 2015 realizou a semana do servidor cujo tema foi "Encontro e Desencontros de gerações no trabalho". E neste evento houve um concurso de fotografia. Desenvolvemos a presente pesquisa com o objetivo de analisar como os servidores retrataram as relações de trabalho entre as diferentes gerações. Adotamos como amostra, as fotos selecionadas como vencedoras pela comissão avaliadora e pelo júri popular. Identificamos que o participante número 11 ficou em primeiro lugar tanto na comissão avaliadora quanto no júri popular, este participante produziu cinco fotos; o participante número 7 ficou apenas em segundo lugar pela comissão avaliadora, este produziu quatro fotos; o participante número 2 ficou em terceiro lugar na comissão avaliadora e em segundo lugar pelo júri popular, este produziu quatro fotos; o participante número 1 ficou apenas em terceiro lugar pelo júri popular, este produziu três fotos. Analisamos as fotos, embasando-nos no conceito de socialização organizacional que consiste no processo em que alguém se torna membro de uma organização na condição de trabalhador/empregado. A partir da análise de conteúdo identificamos que a maior parte dos participantes optou por demonstrar o encontro das gerações no trabalho, através do contraste entre o trabalhador e a tecnologia utilizada por ele, buscaram demonstrar a proximidade e a união entre as gerações através do contato e da proximidade reveladas nas imagens. Assim, percebemos que as diferentes faixas etárias incrementam a probabilidade de comportamentos pró-ativos. O desencontro foi demonstrado em duas fotos nas quais os trabalhadores foram posicionados de costas, sendo que em uma delas, cada trabalhador

está com o equipamento tecnológico correspondente à sua geração. Os resultados corroboram a discrepância das gerações causada pelo longo período sem concurso público na universidade. Entretanto, as fotos não sinalizaram insucessos nos processos de socialização em decorrência das diferenças de gerações. Concluímos que as formas que as pessoas lidam com os recursos tecnológicos são aspectos demarcadores das diferenças geracionais no trabalho no contexto da UFMG.

Análise fatorial confirmatória da escala de Coping de Latack em alunos do Colégio Naval

Autores: Cesar da Silva Santos, *Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ;* Marcos Aguiar de Souza, *Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ;* Rodolfo de Castro Ribas Júnior, *Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ;* Daniel Castro da Silva Callegário, *Universidade Anhanguera*

Resumo: Seja em seu cotidiano ou no trabalho o indivíduo atualmente lida com diversas fontes de estresse. Como consequência, desenvolve estratégias de enfrentamento (coping) como uma tentativa de adaptação a situações adversas e estressantes. Nem sempre são adotadas estratégias eficientes no sentido de lidar com o problema e restaurar a sua tranquilidade. De fato, tem sido encontradas na literatura referências a estratégias que resultam em aspectos negativos para a saúde e bem estar do indivíduo. Sobretudo no ambiente laboral, o coping tem sido amplamente investigado, buscando identificar sua relação com diversas variáveis relacionadas ao comportamento humano nas organizações. Em contextos militares, definidos por muitos como naturalmente estressantes, entretanto, o coping tem sido pouco investigado, principalmente considerando o contexto brasileiro. É nesse sentido que o objetivo do presente estudo foi obter evidências da validade da Escala de Coping Ocupacional de Latack em contextos militares. Participaram do estudo 601 alunos do Colégio Naval, sendo 214 do primeiro ano, 197 do segundo e 190 do terceiro. Tal instrumento é composto de 29 itens, divididos em três diferentes estratégias de enfrentamento: Controle (11 itens), Manejo de Sintomas (9 itens) e Esquiva (9 itens), respectivamente consideradas da mais positiva para a mais negativa. Responderam também a uma questão relativa a motivação que possuíam para continuarem no curso até o final. A participação a foi voluntária. Os dados foram analisados com a utilização do software Analysis of Moment Structures (AMOS) VERSÃO 18, com o uso da modelagem por equações estruturais. Foram obtidos índices satisfatórios dos principais indicadores de ajuste do modelo (X2/gl, GFI, AGFI, CFI, RMR e RMSEA). A motivação pra continuar no curso de correlacionou de forma positiva e significativa com o Controle ($r = 0,310$; $p < 0,01$) e de forma negativa e significativa com a Esquiva ($r = - 0,129$). Em relação ao Manejo de Sintomas, a correlação não foi significativa. Estão sendo realizados estudos adicionais buscando investigar a relação das estratégias de enfrentamento com outras variáveis no contexto do curso de formação de Oficiais da Marinha.

Levantamento dos requisitos psicológicos ao cargo de Oficial do Exército Brasileiro: método e resultados

Autores: Maria Auxiliadora Salcedo Giolo, *Centro de Psicologia Aplicada do Exército - CPAEx;* Roberta Xavier de Carvalho, *Centro de Psicologia Aplicada do Exército - CEPAEX;* Daniela Vergueiro Rodrigues, *Centro de Psicologia Aplicada do Exército - CEPAEx;* Angela Maria Monteiro da Silva, *Centro de Psicologia Aplicada do Exército - CEPAEx;* Marcos Aguiar de Souza, *Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ*

Resumo: O Centro de Psicologia Aplicada do Exército (CPAEx) tem se empenhado em desenvolver estudos visando levantar o perfil psicológico de seus oficiais e dos sargentos de carreira, iniciando pelos oficiais que ocupam cargos na linha de formação bélica (áreas de: artilharia, cavalaria, engenharia, intendência, infantaria, material bélico e comunicações). Durante 02 anos os psicólogos do CPAEx têm se dedicado ao estudo, que envolve desde a elaboração do perfil psicológico até os procedimentos de avaliação psicológica para fins de seleção e acompanhamento do pessoal. O método de análise funcional do trabalho foi empregado nesta pesquisa, sendo realizadas entrevistas e grupos focais visando identificar e descrever atividades inerentes ao cargo, requisitos necessários e requisitos restritivos, caracterizando-os de acordo com a especificidade requerida. Participaram do estudo 1369 militares (68,45% do público esperado), entre cadetes do 4° ano da Academia Militar das Agulhas Negras e oficiais do Exército até a patente de Primeiro Tenente. As atividades e os requisitos compuseram um inventário que foi administrado on line pela plataforma Lime Survey. Os dados foram analisados com vistas a elaboração do perfil psicológico do oficial do Exército Brasileiro. A análise fatorial exploratória dos principais eixos com rotação Promax das 101 atividades foi possível uma vez que o KMO obtido foi superior a 0,7, compondo 04 fatores para a importância das atividades que explicou 37,64% da variância das respostas, 03 fatores para dificuldade que explicou 38,70% da variância das respostas e 04 fatores para a frequência das atividades explicando 22,52% da variância. Quanto aos requisitos necessários ao cargo, foram realizadas análise da amplitude média e estes foram classificados nos fatores desejáveis, importantes e imprescindíveis, e os restritivos nos fatores desejável que não tenha, importante que não tenha e impeditivos. Com base em tais informações foram selecionados os testes psicológicos visando a avaliação experimental, realizada no presente ano.

Relações entre Clima e Comprometimento Organizacional em uma IES de São Luis do Maranhão

Autores: Élima Rodrigues Lima, *Pitágoras;* Leidiane Rocha de Sousa, *Pitágoras;* Maria Regiane da Silva, *Pitágoras;* Mayara Ruiz Dias, *Pitágoras;* Mayra Francisca Moreira Lisboa, *Pitágoras;* Odaráya Nan Agotime Santos Tavares, *Pitágoras*

Resumo: OBJETIVOS Conhecer fatores que compreendem o clima organizacional em uma visão dos Professores; Identificar qual (ais) dos três componentes do Comprometimento que prevalecem na IES. Verificar pontos de relação entre o(s) componentes mais significativos do Comprometimento Organizacional e do Clima Organizacional observados na pesquisa. MÉTODO A amostra da pesquisa foi de 35% do total de Professores dos 4 (quatro) cursos da IES. Os participantes foram submetidos a um questionário único adaptado, dividido em três partes, cuja a primeira, continha uma avaliação do comprometimento organizacional. A segunda, a avaliação do clima organizacional e a terceira e última parte abarcou questões relacionadas a dados biográficos e funcionais: gênero, idade, formação, estado civil e tempo de trabalho na IES. RESULTADOS O Comprometimento afetivo apresentou a maior média (3,90), o Instrumental (2,84), e o normativo (3,44). Em relação ao clima organizacional, a liderança, relação dos professores com seus supervisores imediatos, alcançou a maior média (4,55). A segunda maior média (4,32), correspondeu a conformidade e clareza, que estão ligadas a critérios de controle e conhecimento. O "Ambiente interno", que compreende os relacionamentos no ambiente de trabalho, responsabilidade social, sentimento de orgulho e segurança em relação a Instituição, obteve a terceira maior média (4,19), A Comunicação e Condição; e Remunerações e Recompensas, foram os fatores que tiveram as menores médias, (3,92) e (3,76), respectivamente, em relação aos demais fatores. O primeiro fator, está ligado ao fornecimento de materiais e equipamentos adequados para a realização do trabalho e o último, à satisfação relacionada a remuneração recebida pelo trabalho executado. DISCUSSÃO As maiores médias corresponderam a "Liderança" e Comprometimento afetivo. Uma das relações possíveis, pode se apresentar na "Liderança" como uma determinante

do clima nesse ambiente e que, por sua vez pode estar afetando, positivamente, o comprometimento e o comportamento dos colaboradores dessa IES. É possível ressaltar, também, que a maioria da amostra, demonstra ter um vínculo e um sentimento de pertencimento a Instituição e identificação com seus valores, além de um vínculo regido por normas, tanto pessoais quanto as propostas pela Instituição. Em uma relação com o tempo de IES, considerando que a maioria da amostra está a mais de 1 (um) ano na Instituição e que, podem estar uma posição de maior familiarização com a dinâmica da mesma, é possível inferir que o tempo de Estadia da Instituição tem papel relevante no alto nível de Comprometimento Afetivo dessa IES.

O uso da terapia cognitivo-comportamental no transtorno de estresse pós-traumático em bancários

Autores: Nayane Tavares Araujo; Eline Leila Silva Mendonça; Odayane Maria Sousa Rabelo, *Faculdade Pitágoras São Luis*

Resumo: INTRODUÇÃO:O transtorno de Estresse Pós-traumático (TEPT) é um quadro psicopatológico mais comum e que deixam sequelas. De acordo com os critérios do (DSM V- APA 2010), o TEPT caracteriza-se como um transtorno de ansiedade, evidenciado após a pessoa vivenciar, testemunhar ou ter sido confrontada com um ou mais eventos traumáticos. OBJETIVO: Diante disso, este trabalho visa uma revisão bibliográfica a respeito das técnicas utilizadas pela terapia cognitivo - comportamental (TCC) no tratamento do TEPT em bancários , investigando como acontece a intervenção junto a esses pacientes. MÉTODO: Para a busca dos artigos foram utilizados os descritores "estresse", "terapia-cognitiva" e "TEPT". Os artigos foram selecionados nas bases eletrônicas de dados Scielo, LILACS e PePsico, publicados entre o período de 2010 a 2013. RESULTADOS: Segundos as pesquisas realizadas concluem-se que grande parte das pessoas já passou ou ainda passará por algum evento traumático ao longo da vida. De fato, há estudo que indica que entre 60 e 80% dos indivíduos na população geral vai passar por alguma situação estressora potencialmente traumática (Kristensen et al., 2006). Depois de várias pesquisas ao longo de nossos estudos, percebemos um déficit de literatura e até mesmo de trabalhos contundentes no que diz a respeito à proposta de intervenção no tratamento aos bancários. A TCC é uma linha teórica que possuem grandes avanços em questões que envolve o TEPT, mas sua efetividade e sugestão de trabalho é mais voltada a outros grupos de risco que também abrangem situações traumáticas, como por exemplo situações de abuso, acidente de transito. DISCUSSÃO: A nossa ideia é propor mais discussões sobre esse contexto de trabalho, buscar uma sensibilização para esse grupo de trabalhadores, os quais vivem na margem de eventos traumáticos tais como assaltos, sobre cargas de trabalhos, pressão psicológica por parte de clientes e gerentes aos quais há uma subordinação em seu cotidiano. Concluir que há uma necessidade de adequar as estratégias terapêuticas utilizadas para a intervenção cognitivo-comportamental em bancários com TEPT e a publicações destes visando esclarecimento e expansão do tema.

Cultura Organizacional: um estudo com funcionários de uma instituição financeira

Autores: Patrícia Tapioca Seixas, *Universidade Salvador - UNIFACS;* Elizza Santana e Silva Barreto, *Universidade Salvador - UNIFACS;* Ana Clara Silveira Costa de Sousa, *Universidade Salvador - UNIFACS;* Ébana Lis Pinto Soares, *Universidade Salvador - UNIFACS;* Mariana Santos Pereira Pinto Martins, *Universidade Salvador - UNIFACS;* Danielle Ribeiro de Meneses, *Universidade Salvador - UNIFACS*

Resumo: Este estudo traz contribuições às discussões que são realizadas no campo de estudos de cultura organizacional, trazendo o olhar de uma cooperativa de crédito e uma série de conceitos acerca da temática, como desenvolvimento, manutenção e identificação da cultura dentro de uma organização, elementos inerentes à cultura, múltiplas culturas e mudança cultural. O objetivo geral é analisar aspectos da cultura organizacional de uma instituição financeira e os objetivos específicos são: 1) compreender as características da instituição financeira pesquisada; 2) avaliar a percepção da gestora e dos seus colegas acerca da instituição que trabalham; 3) intervir através de sugestão de ações na cooperativa para a melhoria do ambiente de trabalho. Esse estudo foi realizado com base em uma pesquisa qualiquantitativa e observação. Foram utilizados dois instrumentos de coleta de dados: questionário e entrevista. O questionário foi o Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO), que objetiva avaliar cultura organizacional através de valores e das práticas que a tipificam, segundo a percepção de seus membros. O instrumento foi reduzido e adaptado para pesquisas, sendo composto por 30 tópicos. O segundo instrumento foi uma entrevista estruturada, contendo 18 perguntas abertas e direcionadas a um dos gestores da cooperativa de crédito, com objetivo de mapear os principais aspectos referentes à cultura da organização. Após a análise dos dados, foi possível concluir que os funcionários acreditam que a competitividade é um fator negativo, diferentemente da visão da gestora, que consegue ver tanto o lado negativo, quanto o lado positivo, tendo um desejo de maior ambição da parte dos funcionários para obter maior desempenho. Assim, sugerem-se novas práticas para estimular a competição e o trabalho individual, como, por exemplo, avaliações de desempenho, bonificações para quem obter melhor desempenho, através de folgas, viagens no fim de semana, cursos profissionalizantes, gratificação financeira e reconhecimento entre os funcionários. Além disso, sugere-se que a cooperativa incentive e promova melhorias de desempenho através de programas de treinamento e desenvolvimento, pois que os sistemas de recompensa e treinamento não estão sendo desempenhados de forma satisfatória para os funcionários e ainda um momento de integração e descontração entre os funcionários e a gestora com a finalidade de fortalecer os vínculos. Embora o estudo tenha cumprido seu objetivo, cabe ressaltar que ainda existem outras formas de investigação acerca da temática que poderão contribuir na importância da compreensão da cultura organizacional, muitas vezes vista como um desafio para aqueles que se dedicam à gestão.

A influência do clima de segurança e dos significados e condições de trabalho sobre a intenção de rotatividade

Autores: Paula Almeida Grassi Ferreira, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Georgina Maria Véras Motta, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Sabrina Cavalcanti Barros, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Camila Teixeira Heleno, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Bárbara Katherine Faris Biondini, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Lívia Moreno Lima, *Universidade Federal de Minas Gerais*

Resumo: O setor da construção civil tende a apresentar altos índices de rotatividade, o que é prejudicial ao trabalhador, ao processo de gestão de pessoas e à produção. Neste cenário, desenvolvemos pesquisa para analisar a influência da percepção das condições de trabalho físicas e materiais (falta de segurança, riscos de acidente de trabalho); das características e processos da atividade (rapidez e complexidade, autonomia, definição das atividades); dos significados do trabalho (valorização de expressão de respeito e acolhimento; ser reconhecido, ser retribuído equitativamente) e do clima de segurança (valor, conteúdo, envolvimento e práticas de segurança) sobre a intenção de rotatividade. Com esse objetivo, desenvolvemos as atividades de campo em três canteiros de obras de uma construtora de Belo Horizonte, em dois momentos: um pré-teste com uma amostra de 78 trabalhadores e um pós-teste com 77 trabalhadores. Nos dois testes, aplicamos questionários estruturados acerca das variáveis já citadas e registramos também características sociodemográficas e ocupacionais (p. ex., idade, instrução e tempo de serviço). Entre

esses dois momentos, houve uma fase de intervenção, com oferta de feedback a gerência, visitas e reuniões. Entre os resultados, encontramos que o coeficiente de intenção de rotatividade em média diminuiu entre as duas aplicações de 3,86 (dp= 1,40) para 3,65 (dp=1,46), porém não em nível significativo (t=0,93; p=0,35). Entretanto, melhoraram significativamente os escores no significado de Ser Reconhecido e em três fatores do clima de segurança: conteúdo, envolvimento e práticas de segurança. No pré-teste, a aplicação de análise de regressão, tomando intenção de rotatividade como variável critério, mostrou que idade (beta=-0,18), o significado do trabalho relativo a se perceber retribuição equitativa (beta=-0,45) e o conteúdo de segurança (beta=-0,35) ofereceram significativa predição (proporção da explicação da variância=0,25). Para os resultados do pós-teste, os preditores significativos foram apenas o tempo de serviço no setor econômico (beta=-0,30) e o significado do trabalho relativo à retribuição equitativa (beta=-0,30) em um modelo de regressão que explicou 22% da variância. Conclui-se, com a análise dos resultados, que ser retribuído equitativamente e o clima de segurança são bons preditores da intenção de rotatividade, entretanto quando o clima de segurança melhora a relação entre ele e a intenção de rotatividade declina. Dessa forma, intervenções organizacionais que afetem tais aspectos podem trazer resultados no combate à rotatividade na construção civil.

O contexto de trabalho pela ótica de trabalhadores afastados por problemas osteomusculares

Autores: Paulo Eduardo Benzoni, *UNIP – Universidade Paulista (Grupo de Estudos e Pesquisas em Estresse Ocupacional e Saúde Mental no Trabalho);* Giovana Benassi Cezar, *UNIP – Universidade Paulista (Grupo de Estudos e Pesquisas em Estresse Ocupacional e Saúde Mental no Trabalho);* Karin Beatriz Michaelsen, *UNIP – Universidade Paulista (Grupo de Estudos e Pesquisas em Estresse Ocupacional e Saúde Mental no Trabalho)*

Resumo: Estudos sobre DORT/LER têm demonstrado que estas afecções são de origem multideterminada. Além dos fatores físicos e ergonômicos, variáveis psicossociais são fatores importantes a serem considerados. O contexto de trabalho, em suas dimensões físicas, organizativas e relacionais se constitui em importante fator predisponente a estas afecções, como mostra a literatura nacional e internacional. O presente estudo teve por objetivo avaliar a percepção do contexto de trabalho em uma amostra de trabalhadores afastados do trabalho por motivo osteomuscular. Participaram deste estudo 39 trabalhadores afastados e que estavam em atendimento fisioterápico em clínicas públicas de fisioterapia no interior de SP. A amostra foi composta por 41% de homens e 59% de mulheres com idades variando de 21 a 55 anos. A maioria atuava em comércio/serviços, com tempo médio de afastamento entre 3 e 12 meses. 43,5% eram casados, 37% solteiros e 20,5% viúvos ou separados. Foi aplicada a EACT – Escala de avaliação do contexto do trabalho de Ferreira e Mendes que consiste em um instrumento validado para avaliar o contexto de trabalho nos aspectos referentes a condições de trabalho, organização do trabalho e relações socioprofissionais. Como os participantes estavam afastados de seu posto de trabalho, solicitou-se que respondessem tomando por base o local onde trabalhavam antes de se afastarem. Os resultados demonstraram que 87,2% dos participantes consideraram a organização do trabalho como crítica ou grave, nos demais fatores não foram observadas diferenças significativas. Ao avaliar separadamente homens e mulheres, estes dados se repetem, com uma leve tendência às mulheres a avaliarem como mais crítico as condições de trabalho, 91,3% das mulheres e 81,3% dos homens. De todo o grupo pesquisado a única tendência de avaliação positiva foi no grupo masculino onde 62,5% avaliam as condições de trabalho como satisfatórias. Os resultados apontam para a constatação da influência de fatores, não biomecânicos na constituição dos casos de distúrbios osteomusculares advindos do trabalho, sobressaindo os aspectos relativos à organização das rotinas. O resultado específico do grupo masculino aponta para uma possível diferenciação desta influência em função do gênero. Os dados encontram respaldo na literatura e indicam a

importância de se considerar a multifatorialidade etiológica no tratamento e acompanhamento dos casos de LER/DORT.

Prevalência de transtornos mentais e comportamentais em trabalhadores de frigoríficos no oeste do Paraná

Autores: Romilda Guilland; Roberto Moraes Cruz, *Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC*

Resumo: Analisou-se a prevalência de transtorno mental e comportamental em trabalhadores de empreendimentos de abate de suínos, aves e outros pequenos animais do oeste paranaense (CNAE 1012). O oeste do Paraná é sede do maior abatedouro de aves do Paraná e do maior frigorífico abatedouro de suínos da América Latina, empregando em torno de 30.030 trabalhadores, destes 48,6% é do sexo masculino e 51,4% do feminino. O Instituto Nacional do Seguro Social cedeu planilhas com dados de janeiro de 2008 a 2014. Foi analisada a prevalência de CID-F (CID-F/ total de benefícios concedidos X 100) e de transtornos depressivos (F32 e F33) (F32 e F33/CID-F X 100). No ano de 2014, no oeste a prevalência de trabalhadores afastados foi de 2,93%, entre os quais 71,9% mulheres e 28,1% homens. Houve prevalência de 8,67% de transtorno mental e comportamental e 46% de transtornos depressivos. A prevalência foi de 53,5% para o transtorno de humor, as mulheres apresentam prevalência de 55,55% deste transtorno. 82% dos afastados estão com idade entre 28 e 49 anos, e 87,2% ficaram afastados entre 31 e 180 dias Os dados mostram que a prevalência de transtorno mental e depressivos na região é elevada, o que aponta a necessidade de um olhar mais critico para esta população. As mulheres são a maioria dos trabalhadores de frigoríficos e apresentam prevalência de transtorno de humor, o que indica que existem perfis diferentes de causas para doenças psiquiátricas em homens e mulheres. Mas, os quadros depressivos associados ao trabalho, muitas vezes, não são típicos, e mais frequentemente assumem outras formas como expressões somáticas, sendo que estão diretamente associadas ao absenteísmo e as doenças ocupacionais. A maioria dos trabalhadores afastados está no auge da sua produtividade e, o afastamento gera repercussões sociais, econômicas e pessoais para todos os atores envolvidos no processo de adoecimento. O tempo de afastamento pode ser considerado um período que onera a Previdência Social, mas se considerarmos que os distúrbios psíquicos geralmente demandam um tempo prolongado de tratamento, este tempo pode ser insuficiente à reabilitação psíquica e profissional. O estudo contribuiu para identificar a necessidade de criar programas de precaução e prevenção da saúde mental para trabalhadores desses empreendimentos.

Fatores envolvidos no estresse ocupacional: um estudo com profissionais de enfermagem em uma unidade de saúde

Autores: Rosana Marques da Silva, *UNIVALI;* Bruna Thays De Limas, *UNIVALI;* Juliana Aline Rosseti, *UNIVALI*

Resumo: Os profissionais da enfermagem desempenham papel essencial em nossa sociedade, gerando ações de promoção, prevenção, socorro e cuidados às pessoas. Ficam expostos a vários fatores de risco, que podem comprometer a própria saúde e qualidade de vida, afetando seu desempenho profissional e prejudicando a qualidade da assistência aos usuários do sistema de saúde. Esta pesquisa apresentou como objetivo geral investigar, na percepção dos profissionais de enfermagem que atuam em uma Unidade de Saúde, os fatores relacionados ao estresse no trabalho. Foram descritas as principais atividades executadas; analisados os fatores de risco e proteção identificados no contexto de trabalho e as estratégias utilizadas para enfrentar situações estressoras. Em relação à metodologia, trata-se de um estudo descritivo de abordagem qualitativa. Os conteúdos foram codificados e categorizados, por meio da análise de conteúdo. Foram atribuídas frequências simples aos dados, apresentados em quadros e ilustrados por meio dos relatos dos participantes. Por fim, foi realizada a análise do conteúdo e teórica, considerando as categorias: identificação dos fatores estressores, fatores de proteção, estratégias de enfrentamento e estratégias institucionais. Como principais resultados, foram identificados como fatores estressores a comunicação da chefia e a sobrecarga de trabalho. Os fatores de proteção envolvem o bom relacionamento da equipe e contato com pacientes. Os profissionais utilizam estratégias

de confronto direto e indireto, diante dos eventos estressores, assim como avaliam que a instituição promove algumas estratégias para minimizar os efeitos do estresse.Verificou-se ainda que os principais fatores estressores desta população estão relacionados à organização do processo de trabalho, como as políticas de gestão de pessoas, relações hierárquicas e sobrecarga de trabalho, sendo desta forma sugerido a criação de estratégias que visem avaliar os fatores psicossociais de risco envolvidos nestes fatores organizacionais. Desta forma, auxiliando no desenvolvimento de estratégias que contribuam para a saúde física e mental e a motivação dos profissionais, gerando melhores resultados para a instituição. Também, sugerem-se a avaliação e implantação de políticas de gestão de pessoas, que visem a gratificação, a participação e a valorização dos talentos humanos.

Evidências iniciais de validade da escala de traço de perdoabilidade em amostras brasileiras

Autores: Solange Maia da Silva Chaves, *Universidade Salgado de Oliveira;* Larissa Maria David Gabardo Martins, *Universidade Salgado de Oliveira;* André Luís Amorim Silva Filho, *Universidade Salgado de Oliveira;* Maria Cristina Ferreira, *Universidade Salgado de Oliveira*

Resumo: O perdão disposicional consiste em uma aptidão inabalável para perdoar em quaisquer momentos e circunstâncias interpessoais. Tal construto caracteriza-se como um traço psicológico, que abrange pensamentos, sentimentos e motivações, e varia quanto a sua intensidade e duração. Estudos recentes nessa área têm demonstrado, ainda, que o perdão disposicional caracteriza-se como importante preditor da saúde e bem-estar laboral. O objetivo do presente trabalho foi reunir evidências iniciais de validade da Escala de Traço de Perdoabilidade em amostras brasileiras. O instrumento original contém 10 itens, a serem respondidos em escalas tipo Likert, variando de 1 (discordo fortemente) a 5 (concordo fortemente). A amostra foi composta por 476 trabalhadores de ambos os sexos (60,5% do sexo feminino), com idade média de 36 anos e pertencentes a diferentes organizações públicas e privadas localizadas no estado do Rio de Janeiro. As análises fatoriais confirmatórias, realizadas no Mplus 6.12, evidenciaram que escala reproduziu a estrutura unifatorial do instrumento original, com bons índices de ajuste. Houve, porém, a necessidade de se eliminarem dois itens cujas cargas fatoriais ficaram abaixo de 0,30. Na validação convergente do instrumento, foram obtidas correlações positivas e significativas da escala de traço de perdoabilidade com a amabilidade ($r = 0,23$; $p < 0,01$), bem como correlações negativas e significativas com o neuroticismo ($r = - 0,32$; $p < 0,01$), a ruminação ($r = - 0,26$; $p < 0,01$) e a raiva ($r = - 0,24$; $p < 0,01$), conforme esperado. Na validação divergente, verificou-se que a escala não se apresentou correlacionada com a desejabilidade social, conforme seria de se esperar. A consistência interna da escala, calculada pelo Alfa de Cronbach, foi igual a 0,71. Concluiu-se que a Escala de Traço de Perdoabilidade apresentou evidências iniciais adequadas de validade. Nesse sentido, recomenda-se a sua utilização futura em pesquisas destinadas a avaliar esse traço psicológico em diferentes situações, bem como suas implicações para o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.

Uso da produção de vídeo de curta-metragem e aprendizado em ergonomia: balanço de uma experiência exploratória

Autores: Stela Maria Santos de Lemos, *Universidade de Brasília;* Otávio Calegari Neto, *Universidade de Brasília;* Mário César Ferreira, *Universidade de Brasília*

Resumo: A todo instante mudanças conceituais e metodológicas estão desafiando os estudiosos a compreenderem o seu papel como educadores e seres humanos criadores de si próprios e do mundo, numa sociedade do conhecimento permeada por tecnologias. Em muitos ambientes, a educação com o uso do recurso da mídia já ocorre: há produção de revistas, blogs, vídeos. Em muitos casos, a produção é um fim em si. Alguns autores sustentam que os filmes educativos são ferramentas educacionais muito úteis, pois as pessoas aprendem mais em menos tempo, sendo capazes de reter o conteúdo, e estes filmes podem viabilizar o pensamento crítico e a solução de problemas. Tais atributos vão ao encontro da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) que combina o uso de diferentes instrumentos e procedimentos de pesquisa para o diagnóstico de situações críticas de trabalho e a formulação de recomendações que visam transformar os contextos laborais para proporcionar o bem-estar de trabalhadores, a satisfação usuários/consumidores e a efetividade organizacional. O objetivo deste trabalho foi introduzir na disciplina de Ergonomia 1 da Universidade de Brasília, entre outras atividades pedagógicas de avaliação de aprendizagem discente, a produção de vídeos estudantis de curta metragem como forma de comunicação de pesquisa alternativa aos relatórios escritos de uma AET. Para isso, as produções deveriam abordar/articular dois ou mais itens do programa da disciplina em Ergonomia da Atividade. Em três semestres obteve-se a produção de 33 vídeos, sendo quatro produções no 2°/2014, 14 produções no 1°/2015 e 15 produções no 2°/2015. Os softwares de edição majoritariamente utilizados pelos alunos foram o Windows Movie Maker e o Adobe Premiere. Como forma de reconhecimento, no ano de 2015 institui-se uma premiação para as três melhores produções de cada semestre, escolhidas pelos próprios alunos, professores e monitores. Entre os principais resultados desta intervenção educativa, cabe destacar que o processo de produção de vídeo como trabalho final na disciplina possibilitou aos estudantes não apenas uma familiarização com manuseio de recursos audiovisuais, mas, sobretudo, uma aprendizagem mais efetiva do conteúdo da disciplina. Na realidade, os estudantes puderam melhor compreender diversas variáveis presentes nas situações de trabalho, estabelecer uma relação mais efetiva entre teoria e prática em Ergonomia. O fato de em muitos vídeos se colocarem na "pele" dos trabalhadores, modo pelo qual os alunos aprendem a pensar o "eu" e o "outro" num processo interativo, eles puderam assimilar mais efetivamente a importância da aplicação da Ergonomia no mundo do trabalho.

Motivos de desligamento em uma rede de supermercado: intervenção em psicologia organizacional do trabalho

Autores: Tatiane Lopes Dearo, *Univali*

Resumo: Trata-se de um relato de experiência das atividades desenvolvidas durante o primeiro semestre do estágio curricular supervisionado em psicologia na ênfase Organizações e Comunidade da Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI, cujo objetivo é aplicar conhecimentos e desenvolver as competências técnico-científicas e éticas da formação do psicólogo por meio da análise, intervenção e avaliação da dinâmica dos processos psicossociais, de gestão e de educação, em organizações e comunidades, em interação com outros profissionais, sendo realizado numa rede de supermercados localizada no Vale do Itajaí. O estágio foi realizado em parceria com a Gestora e assistente de Recursos Humanos da organização campo de estágio. O objetivo das atividades do estágio foi investigar os motivos dos desligamentos que ocorreram no período de janeiro de 2013 a maio de 2015. Assim, constituiu-se de uma pesquisa documental, onde foram analisadas as respostas das entrevistas de desligamentos de 154 ex-funcionários. Os dados foram categorizados em fatores externos e fatores organizacionais. Foram definidos os conceitos de rotatividade, assim como estudados suas causas e a contribuição da entrevista de desligamento para a reten-

ção de talentos. Os resultados evidenciaram que os desligamentos, em sua maioria, são voluntários e 50% dos funcionários atribuem-no a motivos organizacionais e 50 % por motivos externos. Os motivos organizacionais evidenciados estão relacionados 36% ao turno de trabalho; 34% ao salário; 15% por não ter oportunidade de crescimento; 7% relacionamento com líderes e gerentes, 5% com o clima de trabalho e 3% relacionamento com os colegas de trabalho. Nos fatores externos verificou-se que 42% dos colaboradores se desligaram da empresa por uma proposta de emprego; 20% por motivos pessoais não especificados; 18% por mudança de cidade; 9% por motivo de doença; 5% para cuidar dos filhos; 3% por dificuldade de locomoção; 2% para focar nos estudos e 1% não responderam a entrevista. A partir das variáveis encontradas nas entrevistas, foi realizada a reformulação da entrevista de desligamento. Ao participar do processo de desligamento, foram analisados e identificados fatores que possibilitarão a elaboração de possíveis intervenções, assim, expandindo o trabalho da psicologia organizacional, de modo a contribuir com os processos de seleção e retenção dos colaboradores na rede de supermercados.

Assédio moral no contexto laboral: uma revisão sistemática

Autores: Tessya Hyanna Almeida Oliveira, *Faculdades Integradas de Patos;* Angélica de Oliveira Silva, *Faculdades Integradas de Patos;* Débora Najda de Medeiros Viana, *Faculdades Integradas de Patos*

Resumo: O assédio moral é um fenômeno que vem envolvendo uma ampla discussão na sociedade, considerando que as condutas negativas têm se tornado cada vez mais frequente nas relações humanas, em especial, no ambiente organizacional, dessa forma este estudo trata-se de uma revisão sistemática e teve como objetivo analisar o assédio moral no contexto laboral, suas implicações e os impactos na saúde psicológica do trabalhador. Buscou-se nas bases de dados eletrônicas Google Acadêmico, LILACS e SciELO, utilizando as palavras-chave "assédio moral", "ambiente de trabalho" e "violência psicológica" de forma adicionada. Essas palavras foram identificadas em 680 publicações, das quais foram selecionados por um conjunto de critérios de inclusão, permaneceram três publicações entre janeiro de 2011 a fevereiro de 2015. Um dos pontos comuns abordados na literatura é o sofrimento e adoecimento no trabalho, todos os artigos que compõem a presente análise relatam sobre danos físicos e psíquicos advindos de um sistema de gestão competitivo e abusivo, decorrentes do cumprimento de metas e produção. Nos três estudos selecionados, remeteu-se a existência de vários traços característicos na prática do assédio moral impactando a saúde psicológica dos trabalhadores, e que o mesmo está ligado a lógica econômica e administrativa das organizações diante as diferentes categorias profissionais. O assédio moral predominante foi o descendente, sendo esse tipo de assédio cometido pelo superior hierárquico da organização contra um ou mais funcionários, que tem por objetivo eliminar do contexto laboral a mão de obra que não se adapte ou represente uma ameaça em seu posto de trabalho. Nestes estudos revisados não se encontrou nenhum trabalho com intervenções psicológicas, o que mostra a necessidade de realizar mais pesquisas e intervenções nessa área para testar a eficácia do apoio psicológico junto ás vítimas, investigando e acompanhando as condições de trabalho ofertadas pelas organizações, as relações hierárquicas e pessoais em que os trabalhadores estão submetidos. Contudo, a comunicação vem sendo falha entre as organizações que precisam colocar em prática políticas de prevenção eficazes. Diante de pesquisas, os dirigentes já não podem mais ignorar o problema, pois é deles a responsabilidade, por ter deixado acontecer ou não ter evitado a proliferação do fenômeno. Destarte, ressalta-se a importância e necessidade de um profissional organizacional e do trabalho nos departamentos de recursos humanos, já que as organizações ocasionalmente levam em conta o fator humano e menos ainda, a dimensão psicológica das relações de trabalho.

Bem-estar no trabalho de mulheres empreendedoras de uma cidade do Recôncavo Baiano

Autores: Kelly Silva da Cruz, *Faculdade Adventista da Bahia;* Mônica Patrícia Silva Monteiro, *Faculdade Adventista da Bahia;* Wilma Raquel Barbosa Ribeiro, *Faculdade Adventista da Bahia*

Resumo: As últimas décadas foram marcadas pela inserção cada vez mais crescente das mulheres no mercado de trabalho que a cada dia tem conquistado o seu espaço no contexto profissional. Muitas buscam independência financeira, e com isso estão abrindo o seu próprio negócio. Acredita-se que o bem-estar no trabalho de mulheres empreendedoras seja beneficiado pelo envolvimento neste tipo de atividade. O bem-estar no trabalho é considerado como a prevalência de emoções positivas no trabalho, bem como abrange a percepção individual de que o trabalho possibilita a expressão e desenvolvimento de seus potenciais/habilidades. Neste sentido, este artigo buscou analisar o bem-estar no trabalho de mulheres empreendedoras. Especificamente buscou-se identificar quais os benefícios do trabalho empreendedor para essas mulheres; identificar as dificuldades existentes no trabalho de empreendedorismo, e averiguar as implicações de se ter filhos e ser casada para o Bem-estar de mulheres empreendedoras. Trata-se de uma pesquisa de cunho qualitativo, que envolveu a participação de doze mulheres moradoras do município de Cachoeira/ BA, maiores de 18 anos, casadas, com filhos e proprietárias dos seus negócios. Para coleta de dados foi utilizada uma entrevista individual com roteiro semi-estruturado contendo perguntas relacionadas às vivências afetivas e de realização, superação e valorização associadas ao empreendedorismo. As participantes foram abordadas em seu próprio estabelecimento comercial e suas falas gravadas e transcritas. A análise de dados foi realizada a partir da técnica de análise de Bardin (1997). Os resultados apontaram para o fato de que essas mulheres apresentam satisfação por serem empreendedoras, ao buscarem sua independência e capacitação profissional. Elas conseguem desempenhar múltiplos papéis como dona de casa, mãe, esposa e empreendedora e ainda assim sentirem-se realizadas. Não foram relatadas dificuldades por essas mulheres por serem empreendedoras, apesar de algumas apontaram sofrer preconceito pelo seu gênero. Este fator não interferiu na busca por suas realizações de modo que foi possível identificar vivências de bem-estar no trabalho. O trabalho para estas traz reconhecimento e empoderamento para tomar decisões de impacto. Possibilita também a extensão de novas ideias e competências, e ainda a atualização e realização de seus próprios valores e sonhos. Conclui-se portanto que a satisfação dessas mulheres empreendedoras se deve ao fato de poder atuar com autonomia e de poder tomar suas próprias decisões, que são fatores importantes na satisfação de mulheres em posição de liderança.

Avaliação do nível de burnout em docentes: um estudo em IE privada

Autores: Alyne Bento de Lima Brianezi, *UNIMEP, FAH/UNASP-HT;* Yeda Círera Oswaldo, *UNIMEP;* Iracema Lima da Graça, *UNIMEP*

Resumo: Com a necessidade acirrada de mudanças e transformações devido a globalização e a essência capitalista das organizações, os ambientes de trabalho circundam-se da necessidade de profissionais que sejam altamente comprometidos e entregues ao frenesi das exigências das mesmas. Apesar da era Fordiana e Taylorista já ter passado, encontram-se ainda hoje realidades corporativas que se baseiam nessas mesmas práticas laborais. Por conta disso e de outros fatores estressores, o ser humano encontra-se em demasiado estresse. Este estresse não é necessariamente negativo, porém, na maior parte das situações não é diagnosticado e acompanhado. Andrade e Cardoso (2012, p. 131) destacam que os transtornos mentais no Brasil representam o terceiro lugar entre as causas de afastamento do trabalho por incapacidade temporária ou definitiva com concessão do auxílio-doença. Os transtornos mentais atualmente representam um

dos principais fatores de afastamento do trabalho por longos períodos de tempo. A Síndrome de Burnout é um dos transtornos mentais que acomete profissionais de diversas categorias, especialmente aquelas em que os profissionais interagem intensamente com o público. Em função da grande tensão no relacionamento com os alunos, carga de trabalho excessiva, salas numerosas e outras condições de trabalho adversas, a docência é uma das categorias mais propensas ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout, que é uma reação ao estresse excessivo relacionado ao trabalho. O objetivo do presente estudo foi identificar a prevalência da Síndrome de Burnout em 49 docentes de Educação Básica e Superior de uma Instituição de Ensino da rede privada e confessional da cidade de Hortolândia-SP. Foi utilizado como instrumento de pesquisa o MBI-GS (Inventory Burnout Maslach- General Survey), desenvolvido por Maslach e Jackson (1981). Os resultados obtidos evidenciam que 6,1% de professores com alto nível de exaustão emocional, 6,1% em despersonalização e 0% com baixa realização profissional, considerando assim um índice positivo, dando relevância à proposta de engagement. Entende-se que resultados deste estudo contribuiram para melhor entendimento da Síndrome de Burnout em docentes e vitaliza a importância da implementação de políticas de promoção e prevenção em saúde por parte da instituição pesquisada.

COMUNICAÇÕES DE PESQUISA

Sessão 12 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2303

Atuação em Gestão de Pessoas: principais práticas na percepção de Psicólogos Organizacionais e do Trabalho que atuam em empresas de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul

Autores: Lahana Giacomini de Vasconcellos, *Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA;* Hévellyn Diovana Seidel Moraes, *Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA;* Júlia Gonçalves, Faculdade Integrada de Santa Maria

Resumo: Objetivos: identificar as principais práticas em Gestão de pessoas a partir da percepção de Psicólogos Organizacionais e do Trabalho que atuam em uma cidade do interior do Rio Grande do Sul. Metodologia: tratou-se de uma pesquisa exploratória de abordagem qualitativa em que participaram oito psicólogos organizacionais e do trabalho. Foram realizadas entrevistas individuais semiestruturadas com cada participante. Após a coleta de dados, as entrevistas foram submetidas a análise de conteúdo. Os procedimentos de pesquisa seguiram todos os preceitos exigidos pelo Comitê de Ética e Pesquisa (CAAE 35705514.7.0000.5306). Resultados: Após análise do conteúdo, identificou-se que, apesar dos entrevistados ressaltaram a importância das diversas práticas de Gestão de pessoas, o recrutamento, a seleção e o treinamento, ainda hoje continuam sendo suas principais atribuições. Quanto ao processo de seleção, os principais instrumentos que utilizam são os testes psicológicos e não psicológicos, bem como dinâmicas de grupo. Além disso, realizam pesquisas de clima, entrevistas de desligamento, avaliação de desempenho, programas de desenvolvimento e coaching. Há pouca ênfase em práticas e políticas voltadas a saúde do trabalhador. Discussão: A Psicologia Organizacional e do Trabalho carrega consigo muito do seu passado, onde surgiu com o objetivo de colocar a pessoa adequada no local adequado, por meio de testagens e treinamentos (Pinheiro, Mario & Giacomini, 2012). Diante disso, ainda hoje as atribuições realizadas com maior frequência pelos profissionais em questão estão ligadas ao tripé operacional (recrutamento, seleção, treinamento), mesmo existindo uma gama de atividades, que se pode contar com a contribuição do psicólogo, a maioria dos profissionais estão presos às práticas operacionais e técnicas. A relação entre saúde mental e trabalho tem recebido atenção crescente nas últimas décadas, principalmente em pesquisas (Zanelli, 2010), contudo, essa realidade não mostra-se condizente no contexto pesquisado. Cabe salientar que este trabalho buscou contribuir para reflexões acerca dos processos de trabalho na área, sendo que isso poderá ser fator de transformação do trabalho. Além disso, os resultados obtidos com a pesquisa visam fundamentar a estruturação de um serviço-escola na área de Gestão, que ofereça a comunidade empresarial e institucional da cidade do interior do Rio Grande do Sul um serviço de qualidade.
Referências Pinheiro, L. R. S., Mario, C. & Giacomini, M. (2012). A Atuação Do Psicólogo Organizacional E Do Trabalho No Norte Do Rio Grande Do Sul. Perspectiva, Erechim. V.36, N.136, P.123-132, Dezembro. ZANELLI, J. C. (2010). Estresse nas organizações de trabalho: Compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed.

A psicologia organizacional e do trabalho: o percurso histórico na trajetória de atuação do psicólogo em São Luís (MA)

Autores: Maria Aparecida Pinto Bessa, *Faculdade Pitágoras de São Luís;* Silvia Regina Moreira Vale, *Faculdade Pitágoras de São Luis, MSc;* Daiane Bentivi, *Universidade Ceuma, MSc*

Resumo: O mundo do trabalho contemporâneo tem impactado de forma significativa nas relações de trabalho e impulsionado as organizações a repensarem sua dinâmica de gestão. Percebe-se

que a velocidade com que as mudanças ocorrem hoje em todas as áreas de conhecimento, têm exigido também das empresas um repensar sobre os seus valores e estratégias. Neste contexto, as organizações modernas e dinâmicas, impulsionadas pelo avanço tecnológico, pela crescente internalização da economia e competitividade, pela instabilidade de mercados e pela pressão dos trabalhadores, têm buscado a construção de novos formatos e de novas estratégias de gestão nas relações de trabalho. O presente estudo tem como objetivo geral investigar o percurso histórico na trajetória do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, como área de atuação e do conhecimento, frente às mudanças socioeconômicas ocorridas no mercado de trabalho, em São Luís do Maranhão na década de 1980 a 2013. Para este fim, foi realizada uma pesquisa de campo por meio de uma entrevista semi estruturada com 80 psicólogos que atuam ou atuaram na área organizacional. A escolha pela pesquisa foi adotada por ser um meio mais eficaz para retratar o perfil, as competências e habilidades, além de quantificar as atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho. A partir dos resultados foi possível fazer uma análise quanto ao perfil dos psicólogos organizacionais e do trabalho, correlacionando com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho que impactaram na atuação desse psicólogo. Os dados apontam que o mercado local tem propiciado oportunidades de trabalho em empresas de grande e médio porte, com atuação não somente em Recrutamento e Seleção, como também, em áreas mais inovadoras na Gestão de Pessoas como, por exemplo, Indicadores de Desempenho. Ressalta-se ainda que, os psicólogos participantes demonstram muita satisfação e afinidade pela área escolhida. Conclui-se portanto, que a profissão do psicólogo, de um modo geral, tem sido objeto frequente de reflexão e discussão no que diz respeito às suas práticas de atuação. E nesta perspectiva, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho tem extrema importância no cenário das organizações e vem contribuindo na compreensão dos problemas do comportamento humano no ambiente da empresa.

Aprendizagens de estagiários de Psicologia por meio do exame de suas percepções acerca das experiências em estágios curriculares não obrigatórios

Autores: Regina Celina Cruz, *Pontifícia Universidade Católica do Paraná;* Daniel Turesso Junior, *Psicólogo autônomo*

Resumo: Uma das ações de estudantes dos cursos de Psicologia para a busca de um diferencial em sua formação é o estágio denominado por Lei de "Curricular Não Obrigatório" (ECNO). Os objetivos deste estudo foram de descrever o perfil dos estudantes que realizavam ECNO e discriminar aprendizagens construídas por estes estudantes por meio destes estágios. Os estudantes foram convidados para o estudo nas salas de aula e 47 identificaram-se como estagiários, de acordo com os critérios de inclusão apresentados. Do total de estagiários, obteve-se uma amostra de 53% que responderam um questionário semiestruturado, composto por 58 questões. Na primeira etapa de organização dos dados foram considerados aqueles que contribuíram para a caracterização do perfil dos estagiários. O perfil foi caracterizado como predominantemente do sexo feminino, com idade entre 21 e 23 anos, do estado civil solteiro, que reside e é financiado pelos pais; que optou por estagiar para adquirir experiência; sendo a maioria do oitavo período e do turno diurno da graduação, estagiando em instituição de natureza privada, com tempo entre 6 e 12 meses na instituição, exercendo 30 horas semanais de estágio, no turno somente da tarde, de segunda a sexta, com bolsa-auxílio no valor de 301 a 600 reais, nos campos de atuação Organizacional e Educacional. Na segunda etapa da organização dos dados foi abordada uma questão aberta que tratava das aprendizagens que eles reconheciam como resultantes da experiência de estágio, as quais foram distribuídas em nove categorias definidas a posteriori. A discriminação das aprendizagens construídas por estudantes por meio dos ECNO teve um destaque para as aprendizagens de caráter técnico em detrimento da integração teórico-prática. No processo de construção das aprendizagens, as avaliações foram medianas em relação ao perfil técnico do supervisor. Este aspecto que destaca a necessidade de examinar o preparo destes profissionais para o exercício da supervisão, sendo esta uma experiência fundamental para o aprendiz. Conclui-se que há necessidade de um acompanhamento efetivo do estagiário em ECNO, para que o mesmo possa avaliar a qualidade das aprendizagens construídas por meio desta experiência e suas interfaces com os conteúdos e demais experiências abordadas

no curso de graduação. Entende-se que a colaboração oferecida por esta pesquisa poderá ser um referencial para aprimorar o diálogo entre todos os envolvidos no processo de formação do futuro profissional de Psicologia e destacar a necessidade de interações entre as instituições de ensino superior e as unidades concedentes de estágio.

Percepções dos gestores de empresas sobre o papel do psicólogo organizacional

Autores: Vanessa Rissi, *Faculdade IMED;* Veruska Chaves, *Faculdade IMED*

Resumo: Este trabalho tem como objetivo identificar as percepções de gestores de empresas sobre o papel desempenhado pelo psicólogo. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de cunho exploratório, na qual foram realizadas entrevistas individuais a partir de um roteiro semiestruturado. Participaram da pesquisa oito gestores que exercem responsabilidade hierárquica sob os Psicólogos e que foram recrutados por acessibilidade. Todos eles atuam em organizações privadas, de pequeno porte, situadas em cidades da região Norte do Rio Grande do Sul. Os dados provenientes das entrevistas foram gravados e transcritos em sua integralidade, sendo, então, objeto de análise de conteúdo. Foram geradas duas categorias temáticas a posteriori: 1) o Psicólogo e o exercício operacional em RH e 2) As deficiências do Psicólogo. Na primeira categoria foi evidenciada a função operacional que o Psicólogo ocupa no setor de Recursos Humanos das empresas. As principais atividades envolvem a operacionalização de recrutamento e seleção de pessoas, acompanhamento funcional, treinamento e desenvolvimento e entrevistas de desligamento. Para os gestores, a função do Psicólogo Organizacional é essencial na medida em que oferece apoio ao setor de recursos humanos da empresa. A segunda categoria apresentou os fatores que, na percepção dos gestores, obstaculizam o desempenho dos Psicólogos. Foram citados: a deficiência em mensurar resultados e a dificuldade em equacionar a atenção dada aos trabalhadores e à empresa. Considera-se que o fato das empresas serem de pequeno porte contribua para a atuação pouco estratégica das empresas, assim como as grades curriculares eminentemente clínicas dos cursos de graduação em Psicologia proporcionam com maior ênfase o raciocínio subjetivo e qualitativo em detrimento do quantitativo. Compreende-se, ainda que o Psicólogo carece em aperfeiçoar competências políticas na sua atuação, além da técnica, o que contribuiria para que pudesse ter visão ampla dos processos organizacionais. Por outro lado, levanta-se a hipótese de que quando o Psicólogo atua com ênfase em saúde do trabalhador, possa ser interpretado pelos gestores como uma atuação em prol dos trabalhadores e não da empresa.

Estresse ocupacional em profissionais da enfermagem: uma revisão sistemática

Autores: Nayane de Medeiros Bezerra, *Faculdades Integradas de Patos;* Debora Najda de Medeiros Viana, *Faculdades Integradas de Patos*

Resumo: O estresse ocupacional pode ser definido como um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estímulos estressores. O estresse ocupacional é um problema de cunho negativo, de conceituação complexa e que é caracterizado como um risco ao bem-estar psicológico, físico e social do trabalhador, principalmente aos profissionais da enfermagem, pois estes lidam com diversos fatores que favorecem o surgimento dessa doença. Esta pesquisa objetivou verificar o que os relatos de pesquisas apresentam acerca do estresse ocupacional em profissionais da enfermagem; Verificar quais são os principais fatores causadores do estresse ocupacional em profissionais da enfermagem; Identificar quais os sintomas do estresse ocupacional; Analisar as consequências causadas pelo estresse ocupacional que afetam os profissionais da enfermagem e Avaliar os fatores que favorecem a diminuição do estresse no ambiente de trabalho em profissionais da enfermagem. Trata-se de uma revisão da literatura sobre o estres-

se ocupacional na equipe de enfermagem, seus fatores, sintomas e consequências, utilizou-se como método uma pesquisa de revisão sistemática, por meio de artigos, dissertações e teses no idioma português, espanhol e inglês, nas seguintes bases de dados: Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da saúde (Lilacs), Medical Literature Analysis and Retrieval System on-line (Medline), e no repositório Scientific Eletronic Library Online (Scielo). Teve-se como critérios de inclusão: artigos, dissertações e teses; ter sido publicado nos últimos 10 anos de dezembro de 2004 a dezembro de 2014; ter sido publicado nos idiomas de português, espanhol e inglês. Já como critérios de exclusão: os trabalhos que não apresentavam qualquer relação com o Estresse Ocupacional em Profissionais da Enfermagem e estudos de revisão sistemática. Foi realizada depois uma triagem do material, por meio da leitura de seus resumos/abstract/resumem, onde foram encontrados no estudo 338 artigos, sendo 11 selecionados de acordo com os critérios estabelecidos. Os resultados apontaram que os profissionais da enfermagem apresentam baixo, médio e alto nível de estresse, e que de certa forma as condições de trabalho desses profissionais são consideradas inadequadas e desfavorecem sua saúde. Constatou-se que os níveis de estresse nos profissionais da enfermagem estão relacionados a fatores intrínsecos do próprio trabalho, afetando o seu desempenho e trazendo problemas de saúde. Diante disso, nota-se o quanto é estressante o trabalho do enfermeiro, pois exigem do mesmo conhecimento, habilidade e sabedoria para enfrentar os desafios futuros. Sendo assim torna-se necessário intervir no modo de trabalho desses profissionais, aprofundar o trabalho através de pesquisas, buscando diversos meios.

Sessão 13 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2304

O trabalho e a família na percepção de profissionais na Amazônia Legal: O que interfere no quê?

Autores: Fernanda Ax Wilhelm, *Universidade Federal de Roraima - UFRR;* Jaqueline Silva da Rosa, *Universidade Federal de Roraima - UFRR;* Ana Paula da Rosa Deon, *Universidade Federal de Roraima - UFRR;* Idonézia Collodel Benetti, *Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC;* Gabriel Martins Ramos, *Universidade Federal de Roraima - UFRR;* João Paulo Roberti Junior, *Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC*

Resumo: Com as urgências advindas dos domínios familiares e laborais, os indivíduos necessitam driblar as interfaces existentes nestas duas esferas. Vários estudos indicam que esses domínios mantém uma relação espessa de intercessão. Nesse sentido, esta pesquisa se propôs a identificar o nível de interferência do trabalho na família e desta nas atividades de 950 profissionais dos seguintes setores: saúde, comércio varejista, supermercados e distribuição de alimentos e bebidas. Também investigados servidores de Instituições Públicas de ensino (escolas públicas) e de segurança (Polícia Militar), da região de Boa vista-RR, na Amazônia Legal. Para tanto, realizou-se uma pesquisa de levantamento de dados, com objetivos exploratórios e descritivos, respaldada na abordagem quantitativa. Trabalhou-se com uma amostra não probabilística por criticidade, com profissionais de empresas privadas e servidores de instituições públicas, no período de março a junho de 2015. O instrumento utilizado foi uma escala bifatorial, composta pelas seguintes dimensões: Interferência do trabalho na Família e Interferência da família no Trabalho. A análise destas dimensões foi realizada separadamente. Quanto ao perfil, houve diferença significativa entre os segmentos: no setor privado, a maioria dos participantes era composta de mulheres com mais de 30 anos, com ensino superior completo e especialização; no setor público, a maioria era de homens com mais de 33 anos, com ensino médio e superior incompleto. Os resultados evidenciaram baixa percepção de que há interferências do trabalho na família; da mesma forma, houve uma baixa percepção de que as demandas familiares interferem no trabalho. Sabe-se que as experiências da vida familiar são frequentemente deslocadas para a situação de trabalho e, por outro lado, as vivências do dia a dia do trabalho são transportadas para o ambiente familiar, constituindo-se em um fluxo contínuo de influência mútua. Mas, na população estudada, os resultados não seguem a tendência abordada na literatura, pois se observou que existe um equilíbrio entre esses domínios. Infere-se, assim, que a natureza do trabalho, aspectos culturais e regionais possam ter relação direta nestes resultados.

O stress laboral em motoristas de ônibus

Autores: Hilderline Câmara de Oliveira, *Universidade Potiguar - UNP;* Ionara Dantas Estevam, *Universidade Potiguar - UNP*

Resumo: O trabalho ocupa posição de destaque na vida da maioria das pessoas adultas, preenche a maior parte do dia de um trabalhador, sendo considerado um meio de sobrevivência. O ambiente organizacional, contribui de forma significativa para o desencadear do stress, a depender da forma como o indivíduo evidencia seu trabalho. É denominado stress ocupacional, quando a atividade laboral é a causa primordial do stress. Nesse sentido, o ambiente de trabalho do motorista de transporte coletivo é as vias públicas. Considerado como um agente ativo no trânsito, o trabalho deste profissional dependerá do ambiente externo, condições climáticas, conservações de vias, condições de tráfego, e elementos surpresas como, acidentes, passageiros insatisfeitos. A presente pesquisa tem como objetivo mensurar o nível de stress em motoristas de transporte coletivo urbano. Trata-se de uma pesquisa de campo de cunho quantitativo, com 60 (sessenta) motoristas de transporte coletivo urbano da cidade de Natal/RN. Foi utilizado como critério de exclusão da amostra motoristas do sexo feminino e profissionais com menos de 12 meses de profissão. Os

instrumentos utilizados foram um Questionário Sócio-Demográfico e o Inventário de Sintomas de Stress de LIPP (ISS-2000). Os dados foram analisados através de estatísticas descritivas simples no SPSS (versão 18.0). Os resultados indicam que a maioria dos participantes (70%) possuem ensino médio, são casados e praticam atividade física (30%). No que se refere ao ambiente organizacional, 59% tem mais de 5 anos na empresa, atuam como motoristas urbanos há mais de 10 anos (42%), 63% exercem simultaneamente dupla função laboral (motorista-cobrador) e 59% já sofreram assalto na sua jornada de trabalho. Dos entrevistados que foram identificados com stress, 79% estão na fase de Resistência ao stress, 12% na fase de Quase-exaustão, 7% na fase de alerta e 2% na fase de Exaustão. Com relação aos sintomas, 33% apresentam preponderância de sintomas físicos e 40% apresentam destaque nos sintomas psicológicos e 7% apresentaram sintomas em ambas as áreas. Constata-se, assim a violência física e psicológica sofrida por esta classe de profissionais em decorrência de elevados índices de assaltos, os congestionamentos, a falta de manutenção nas vias, bem como o relacionamento com outros motoristas e passageiros, tendem a caracterizar-se como eventos estressores. Necessitando, da implicação das empresas de transporte público, no intuito de promover estratégias de enfrentamento ao stress com os profissionais, durante o exercício laboral.

Identidade e sentido do trabalho para profissionais informais da cidade Parnaíba-PI

Autores: Hyago Pinheiro de Castro, *Universidade Federal do Piauí*

Resumo: O significado do trabalho consiste na representação que o indivíduo possui do trabalho, levando em consideração sua construção social e individual. Com as mudanças na concepção sobre o trabalho e as novas exigências do mesmo, a identidade do indivíduo passou a estar ligada ao labor. A presente pesquisa investigou a compreensão do processo de construção da identidade e sentido nos trabalhadores informais da cidade de Parnaíba-PI. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com uma amostra de dez pessoas que atuam no mercado informal, os quais tinham idade entre 21 e 52 anos (média 36,5 anos) e em média 8,53 anos de atuação na profissão, destes 70% eram do sexo feminino. Utilizou-se a análise de conteúdo proposta por Bardin (2011). Os resultados obtidos comprovaram que os sujeitos atuavam no mercado informal por conta da dificuldade de encontrar emprego no mercado formal devido a pouca escolaridade e falta de qualificações, resultando em poucas oportunidades para o trabalho, levando muitas pessoas para o mercado de trabalho informal com a finalidade de obter renda ou complementa-la como profissionais autônomos, principalmente por conta da flexibilidade quanto às funções desenvolvidas e horários. Estes profissionais assumem a identidade de trabalhadores, apesar da desvalorização da profissão no que diz respeito à falta de reconhecimento da atividade exercida e dos benefícios trabalhistas como a carteira assinada se comparado ao mercado formal. Conclui-se que a inserção de pessoas no mercado informal de trabalho tem como principal causa a atual conjuntura do mercado de trabalho internacional, permeada pelo crescimento do desemprego frente às crises econômicas as quais as grandes nações têm enfrentado. A precariedade nestas relações trabalhistas é fruto de estarem em atividades em desacordo com as normas legais ou fora do alcance das instituições públicas de seguridade social (KREIN E PRONI, 2010). Aliado a essas questões, Souza Filho (2007) traz como principais fatores que contribuem para a informalidade trabalhista no nosso contexto a falta de flexibilidade das leis, a alta tributação ao se contratar um funcionário, a ineficácia do governo para punir empresas com profissionais sem registro em carteira e a forma inofensiva que o Ministério do Trabalho aplica multa a tais.

Trabalho e saúde mental: vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais que lidam com a morte no município de Parnaíba-PI

Autores: Hyago Pinheiro de Castro, *Universidade Federal do Piauí;* Raquel Pereira Belo, *Universidade Federal do Piauí*

Resumo: O presente estudo buscou realizar uma análise das vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais que lidam com a morte, objetivando conhecer tanto suas representações elaboradas a respeito da atividade que desenvolvem, como suas estratégias de defesa desenvolvidas. A pesquisa contou com a participação de 10 profissionais que atuam nos cemitérios públicos e privados no Município de Parnaíba-Piauí. Foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturado contendo 12 questões junto a um questionário sócio demográfico para a caracterização da amostra. Os resultados foram analisados de acordo com a Técnica de Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011). Por meio das respostas elaboradas por parte dos entrevistados foi possível perceber que 1) os trabalhadores dos cemitérios sentem-se satisfeitos com suas atividade, sobretudo em função das relações estabelecidas entre os colegas de trabalho; 2) sentem-se reconhecidos por parte da clientela ao qual prestam serviço; 3) escolheram a referida atividade por conta da falta de oportunidade em outros segmentos do mercado de trabalho; 4) a desenvolvem de forma "normal", como qualquer outra; 5) detêm condições de trabalho favoráveis ao desenvolvimento da atividade; 6) sua representação sobre a morte está envolta em uma visão mística e religiosa; 7) a presença da referida temática no cotidiano se expressa de forma vaga, havendo uma falta de definição sobre o assunto; 8) em relação às famílias enlutadas existe uma disposição para a ajuda; 9) no que concerne aos funerais, foi descrito como algo mecânico, vazio de significado; 10) o modo de enfrentamento das dificuldades acontece de forma individual; 11) não existem doenças decorrentes da situação de trabalho e 12) a vivência do tempo fora do trabalho acontece de modo "normal" (nas palavras dos respondentes), porém trabalham sob regime de urgência. Os resultados apresentados permitiram concluir que a atividade realizada por estes profissionais está pautada em um relacionamento interpessoal entre a equipe de trabalho e as famílias as quais prestam serviços. Quanto à temática da morte, a mesma é vista sob um paradigma religioso e dentre as estratégias defensivas desenvolvidas para lidar com as demandas da situação de trabalho, está a naturalização da morte, tendo em vista a frequência com que esta é assistida, passando a receber uma nova significação. Diante do conjunto do estudo, sua contribuição para a área temática se expressa no relato de como estes profissionais transformam suas vivências de trabalho, oriundas de um ambiente permeado por intensa energia emocional, em vivências de prazer.

Sessão 14 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2305

Adoecimento mental em professores da rede privada de ensino do Rio Grande do Sul: O que está acontecendo com nossos mestres?

Autores: Janine Kieling Monteiro, *UNISINOS;* Anelise Schaurich dos Santos, *UNISINOS;* Luciana Gisele Brun, *UNISINOS;* Gabriela Florisbal, *UNISINOS;* Amanda Gabriella Oliveira Tundis, *UNISINOS e UFAM;* Michel Camejo Loth, *UNISINOS*

Resumo: Os professores compõem a segunda categoria profissional mais acometida por doenças ocupacionais em nível mundial, sendo que a prevalência de psicopatologias está em crescimento no público docente em diversos países. Como causas de adoecimento, encontram-se: ritmo intenso e precárias condições de trabalho, aumento da exigência cognitiva, perda de autonomia em sala de aula, falta de acompanhamento técnico, políticas de educação insuficientes, salários insatisfatórios, não reconhecimento social do trabalho, indisciplina, violência e desinteresse dos alunos. A partir dessas informações, este estudo objetivou identificar a frequência de sintomas de adoecimento mental em professores da rede privada de ensino do Rio Grande do Sul. A coleta ocorreu entre outubro e novembro de 2015. Participaram desta pesquisa 456 docentes do estado de todos os níveis de ensino (60,6% do ensino superior, 13,7% do ensino médio, 17,9% do ensino fundamental e 7,7% do ensino infantil) de ambos os sexos (67,4% do sexo feminino). Eles responderam dois instrumentos disponibilizados online: questionário sociodemográfico e laboral para caracterização da amostra e Self-Reporting Questionnaire para a identificação de sintomas de Transtornos Mentais Menores. A maioria dos participantes era casada (52,6%) ou possuía união estável (14,5%), tinha filhos (58,9%), apresentava renda mensal média de cinco a oito salários mínimos regionais (28,5%) e possuía ensino superior completo (97,2%), sendo que 37,6% tinham título de mestre e 25,8% de doutor. Além disso, 35% eram acometidos por doença crônica, 37,8% procuraram atendimento psicológico ou psiquiátrico no último ano e 9,8% haviam se afastado do trabalho por mais de 15 dias no ano anterior a coleta de dados por motivos como cirurgia, depressão, ansiedade e estresse. Os resultados demonstraram que, nos 30 dias anteriores ao preenchimento dos questionários, grande parte dos professores possuíam sintomas compatíveis com distúrbios psiquiátricos menores (DPM): tinha dores de cabeça frequentes (51%), dormia mal (60,8%), sentia-se nervoso, tenso ou preocupado (78,1%) e triste (53,1%). Na literatura os DPM estão associados ao absenteísmo e maior risco para o adoecimento. Esses dados indicam a possibilidade de altos índices de adoecimento mental no público docente pesquisado e vão ao encontro das principais causas de absenteísmo e de afastamento do trabalho entre os professores, a saber, depressão e ansiedade. Conclui-se que é necessário procurar formas de minimizar o sofrimento dos professores, através de intervenções voltadas para a prevenção e promoção de saúde, uma vez que o aumento do sofrimento e adoecimento mental relacionado ao trabalho impacta não só na qualidade de vida desses profissionais.

Gestão de pessoas, prevenção e combate ao assédio moral em uma organização reconhecida como a melhor empresa para se trabalhar

Autores: Joana Soares Cugnier, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Narbal Silva, *Universidade Federal de Santa Catarina*

Resumo: A presente pesquisa teve por objetivo identificar as relações entre políticas e práticas de gestão de pessoas e prevenção e combate ao assédio moral em uma organização reconhecida como a melhor empresa para se trabalhar de porte médio do Estado de Santa Catarina. A pesquisa caracteriza-se pela abordagem qualitativa e tem como estratégia de investigação o estudo de caso em uma organização da área do setor de Tecnologia da Informação, com aproximadamente 100 trabalhadores. A coleta das informações se deu por meio de entrevistas com 5 líderes e 7 liderados, tendo como instrumento um roteiro semiestruturado e sua análise se deu por meio de análise de conteúdo. Quanto aos resultados encontrados, para os participantes, a área de gestão de pessoas tem por finalidade atrair e selecionar as pessoas certas, socializar os novos trabalhadores, acompanhar os trabalhadores, alinhar as expectativas dos líderes e liderados, desenvolver os trabalhadores, realizar avaliações dos trabalhadores e fortalecer as relações entre os trabalhadores. A maioria dos participantes percebe que há ações implícitas na organização que tem o efeito de prevenir e combater o assédio moral no trabalho, dentre estas ações têm-se o incentivo para que haja diálogos entre os trabalhadores, a percepção de haver a prevenção de conflitos negativos, a diminuição da exposição de ideias de maneira grosseira entre os trabalhadores, o desenvolvimento das lideranças e a realização de avaliação dos trabalhadores. Quanto à percepção dos participantes da relação entre as políticas e práticas da área de gestão de pessoas e a prevenção e o combate ao assédio moral no trabalho, a maioria dos participantes percebem que a relação ocorre pelo fato desta área ter a prática de melhorar as relações entre os trabalhadores, como também, realizar com qualidade o processo seletivo e a socialização de novos integrantes. Assim, percebe-se que a área de gestão de pessoas na organização pesquisada tem um papel importante, mesmo não havendo ações explícitas, na prevenção e combate ao assédio moral ao cuidar para que as relações entre os trabalhadores sejam mais saudáveis. Pois são nas interações entre os trabalhadores que ocorrem as desqualificações, humilhações, agressões físicas e/ou psicológicas que caracterizam o assédio moral.

Riscos para a qualidade de vida e o bem-estar na aposentadoria: a percepção de trabalhadores angolanos em fase de reforma

Autores: João Manuel Saveia Daniel Francisco, *CIEPOT - Centro de Estudos e Pesquisas, Angola*

Resumo: A qualidade de vida e o bem-estar são temas que vêm ocupando o interesse de vários profissionais. Não obstante, a análise mais atenta da literatura sobre o assunto evidencia que esse campo de estudos ainda é marcado por inconsistências teórico-conceituais que têm interferido no progresso da área, o que denota a necessidade de realização de estudos e análises que se mostrem capazes de elencar os principais fatores que impactam a qualidade de vida e o bem-estar em diferentes contextos. Este trabalho teve como principal objetivo analisar a percepção de trabalhadores em fase de aposentadoria, sobre os fatores que podem impactar a qualidade de vida e o bem-estar no pós-carreira. Trata-se de um estudo preliminar, desenvolvido com 300 trabalhadores participantes de programas de preparação para a reforma (aposentadoria) – PPR. O programa foi desenvolvido em grupos de até 20 trabalhadores. Para a pesquisa, foi solicitado responder a seguinte questão: que fatores podem impactar a qualidade de vida e o bem-estar na reforma? Em um primeiro momento era promovida uma discussão em grupos de 5 ou 6 participantes, seguindo-se uma discussão no grupo maior de 20 trabalhadores. Após à discussão procedia-se à síntese dos fatores debatidos. De modo geral foram destacados dez fatores, a saber: escassez de recursos financeiros; sistema precário de saúde pública; doença adquirida antes da aposentadoria; habitação inadequada; sistema precário de transporte público; insuficientes estruturas e programas para o lazer; maus tratos e desestruturação familiar; baixa qualificação académica; fragilidade das políticas para o idoso; e ausência de projeto de vida. Posteriormente, procedeu-se a análise destes fatores, considerando a realidade angolana, e tendo como base o Inquérito Integrado sobre o Bem-estar da População – IBEP (2011), do Instituto Nacional de Estatística, e o Relatório Social de Angola (2014), da Universidade Católica de Angola. Da análise foi possível inferir que o padrão de vida da população, de modo geral, pode representar um risco para a qualidade de vida e o bem-estar individual na aposentadoria. Por outro lado, torna-se primordial a implementação de políticas e programas de "envelhecimento ativo" que melhorem a saúde, a

participação e a segurança dos cidadãos mais velhos. Pretende-se dar continuidade ao estudo, desenvolvendo uma escala de fatores-chave, de forma a avaliar a importância dos itens para a qualidade de vida e o bem-estar na aposentadoria, considerando as especificidades daqueles que se aposentam.

Dimensiones organizacionales de la violencia laboral: un estudio cualitativo en tres ámbitos ocupacionales en Chile

Autores: Juan Pablo Toro, *Universidad Diego Portales;* Elisa Ansoleaga, *Universidad Diego Portales;* Amalia Mauro, *Centro de Estudios de la Mujer;* Ximena Díaz, *Centro de Estudios de la Mujer*

Resumo: Presentación del problema La violencia laboral ha sido descrita como la nueva epidemia del siglo XXI, lo que explica parte importante del creciente interés en este ámbito de estudio. La literatura especializada desarrolla tres enfoques al momento de identificar las causas de la violencia en el trabajo: (1) foco en la persona de la víctima y del victimario; (2) foco en las características de la interacción humana en las organizaciones, y (3) foco en las dimensiones del entorno organizacional y sociolaboral. Poniendo la atención sobre éstas últimas, otras contribuciones clasifican los factores de estructura y procesos organizacionales que determinan la violencia laboral en aquellos que (1) facilitan su emergencia, (2) la motivan o (3) la desencadenan. En Chile, estudios exploratorios sobre violencia laboral han aportado indicios que advierten que ésta se ha instalado en forma permanente en las relaciones laborales, sin embargo no existen estudios más acabados utilizando los enfoques teóricos mencionados. Objetivo del estudio Identificar, describir y analizar los factores de organización y diseño del trabajo que se asocian a la emergencia de violencia laboral en tres contextos organizacionales: industria del retail, industria de elaboración de alimentos e industria bancaria. Método El estudio recogió y sometió a análisis de contenido entrevistas en profundidad realizadas a ejecutivos y dirigentes sindicales, hombres y mujeres, pertenecientes a los tres sectores económicos indicados. Resultados Los principales hallazgos refieren, por una parte, a la amplia diversidad de comportamientos y situaciones que los entrevistados reconocen y significan como manifestaciones de violencia en el trabajo. Por otra parte, algunos factores de la organización del trabajo (fuerte demanda), la posición social de los trabajadores (su nivel ocupacional) y el tipo de liderazgo que ejercen las jefaturas aparecen vinculados a la emergencia de formas de violencia laboral. Discusión Sobre la base de los resultados obtenidos, se discutirán las bondades y limitaciones de los modelos teóricos actualmente disponibles y se reflexionará en cuanto a los alcances de las prácticas de gestión de personas en relación a la violencia en el trabajo.

Reconhecimento no trabalho: a percepção de Motoristas de Transporte Coletivo Urbano

Autores: Júlia Gonçalves, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Carmem Lúcia Colomé Beck, *Universidade Federal de Santa Maria;* Claudia Maria Perrone, *Universidade Federal de Santa Maria*

Resumo: Na atualidade, são evidentes as transformações no mundo do trabalho, mas este conserva um lugar de relevância na vida das pessoas e na estruturação das sociedades. Diferentes fenômenos e perspectivas são construídos buscando respostas às questões que interpelam o campo do trabalho. Nesta pesquisa objetivou-se compreender a percepção de motoristas acerca do reconhecimento no trabalho. Para tanto, a partir do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho, realizou-se entrevistas coletivas com onze motoristas de uma empresa de transporte coletivo urbana de uma cidade do interior do estado do Rio Grande do Sul. Este estudo configura-se como um recorte de uma pesquisa de natureza qualitativa, do tipo exploratório-descritiva, aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa (CEP-UFSM - CAAE: 13768513.3.0000.5346). Com a análise de conteúdo realizada nas falas dos participantes, identificou-se que existe um auto reconhecimento e um reconhecimento da empresa, de passageiros e da comunidade sobre a importância/relevância do trabalho do motorista, o que gera satisfação e autoconfiança nesses participantes. Esse reconhecimento possibilita também que construam uma imagem e visão de si positiva, enquanto profissionais. Para a Psicodinâmica do trabalho o estudo do Reconhecimento no trabalho é fundamental, pois repercute por um lado na qualidade de vida, na saúde, no prazer e no bem-estar dos trabalhadores, e por outro é essencial à produção, produtividade e qualidade do trabalho exercido. Há um efeito negativo dessa construção que é um excesso de cobrança, exigência e controle que ocasiona em tensão e pressão por um bom desempenho. O reconhecimento da importância do trabalho, ao mesmo tempo em que gera prazer, autoconfiança, otimismo e satisfação na realização do trabalho, também serve a dominação da empresa, suscitando uma responsabilização que, muitas vezes, exige autocontrole, gerando um aumento da carga psíquica de trabalho que precisa encontrar meios para a sua descarga. Essa tensão, muitas vezes, encontra meios externos ao trabalho para a sua descarga, possibilitando assim o equilíbrio psíquico desses trabalhadores. Sabe-se que, o reconhecimento está articulado aos sentidos de prazer e sofrimento, ou seja, a partir do momento em que o trabalhador sente-se reconhecido é que suas frustrações e angústias podem ser ressignificadas e o sofrimento passa a ser encarado pelo sujeito sob uma nova perspectiva. Para a abordagem teórica utilizada, o reconhecimento possui grande relevância à saúde do trabalhador, pois possibilita que o sofrimento no trabalho seja transformado em prazer, realização e que o trabalho ganhe sentido (Dejours, 2004; Tschiedel & Monteiro, 2013).

Sessão 15 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2306

Prevalência de assédio moral no trabalho em estudantes universitários e o desenvolvimento de comportamentos depressivos: um estudo exploratório-descritivo de corte transversal

Autores: Juliana Ribeiro dos Santos, *Centro Universitário de Votuporanga - UNIFEV;* Adriana Silva de Oliveira Botelho, *Centro Universitário de Votuporanga - UNIFEV*

Resumo: A violência moral no ambiente de trabalho é um problema de saúde pública em nível global. O assédio moral é caracterizado pela conduta abusiva de um indivíduo ou grupo por outro no ambiente de trabalho tendo como objetivo humilhar e desqualificar a vítima. Essa conduta traz consequências perversas à saúde física e mental das vítimas, causando seu desligamento da empresa, o desenvolvimento de depressões e até mesmo levando ao suicídio. A depressão é atualmente a segunda maior causa de doenças relacionadas ao trabalho no mundo. O presente trabalho objetivou identificar a prevalência do assédio moral em estudantes universitários e verificar sua correlação com o desenvolvimento de comportamentos depressivos. A pesquisa foi realizada em uma instituição de ensino superior localizada em um município do Noroeste Paulista, com 64 participantes. A coleta de dados ocorreu por meio da aplicação de duas escalas de assédio moral, a EA – AMT e a EIA – AMT, adaptadas para a amostra brasileira, do Inventário de Depressão de Beck e de um questionário sócio demográfico. Os participantes trabalhavam a mais de um ano na mesma função, sendo considerado o livre interesse dos mesmos para participação da pesquisa. Os dados foram submetidos à análise de médias fatoriais e correlações estatísticas de Pearson (r). De acordo com os dados a prevalência de assédio moral na amostra pesquisada foi baixa, assim como os índices de depressão. Foi encontrada correlação moderada positiva entre comportamentos depressivos de irritabilidade, choro e tristeza e a percepção de assédio, evidenciando que se houver o aumento da incidência de assédio moral no trabalho, aumente-se o risco do desenvolvimento desses comportamentos. A violência moral deve ser combatida uma vez que causa danos a saúde física e mental das vítimas sendo apontada pela Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho como crescente a cada ano, sendo ignorado sua ocorrência na maioria dos casos. A identificação do fenômeno é o primeiro passo para seu combate e prevenção. Conclui-se a importância do estudo para o tema, sendo fonte de dados no assunto para a região em questão e auxílio na criação de políticas de prevenção e combate há esse tipo de violência.

Práticas de gestão de pessoas direcionadas à aposentadoria: um estudo exploratório

Autores: Juliana Seidl, *Universidade de Brasília;* Mário César Ferreira, *Universidade de Brasília*

Resumo: O envelhecimento populacional é um fenômeno natural, irreversível e global. No caso do Brasil, a proporção de pessoas acima de 60 anos mais que dobrou nos últimos 20 anos, passando de cerca de 10,7 milhões em 1991 para 23,5 milhões de pessoas em 2011. Em 2050, calcula-se que a expectativa de vida do brasileiro chegará aos 80 anos e as pessoas acima dos 60 anos contabilizarão quase 20% da população. Esse cenário tem motivado, no caso do Brasil, a elaboração legislações que assegurem envelhecimento ativo e aposentadoria bem-sucedida, tais como a Política Nacional do Idoso, o Estatuto do Idoso e a Portaria SRH nº 1.261 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Para promover uma transição saudável dos trabalhadores para a aposentadoria, essas políticas têm indicado que as organizações adotem Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA). A literatura especializada também indica os PPAs como uma importante medida de prevenção e promoção à saúde dos trabalhadores; entretanto, diversos estudos também defendem a implementação de uma série de outras práticas de Gestão de Pessoas para auxiliar os trabalhadores a enfrentarem melhor a transição à aposentadoria. O objetivo deste estudo foi investigar quais práticas de Gestão de Pessoas os servidores públicos brasileiros consideram que deveriam ser implementadas e quais de fato são adotadas. Duzentos e setenta e dois servidores públicos federais finalizaram um curso a distância sobre Educação para Aposentadoria e 160 (58,82%) deles participaram deste estudo exploratório. Entre os respondentes, 88,75% eram mulheres; cerca de 34% tinha entre 31 e 40 anos; 55% tinham uma especialização concluída; 38,75% residiam na região Sudeste do país e 67,7% ocupavam cargo de nível superior. Os dados foram coletados por meio do site Survey Monkey no mês de maio de 2015 e efetuou-se análises descritivas. Os resultados mostraram que 81,3% escolheram os Programas de Preparação para Aposentadoria como a principal entre as três práticas de Gestão de Pessoas mais importantes; 48,1% mencionaram a redução da carga horária de trabalho e 43,1% indicaram as práticas de reconhecimento e valorização do trabalhador como fundamentais para ajudar os trabalhadores na transição à aposentadoria. Avaliou-se, também, quais práticas são, de fato, adotadas pelos órgãos dos respondentes. Por fim, são discutidos os entraves para a avaliação dessas práticas bem como os aspectos da cultura organizacional que podem estar impedindo que elas sejam aplicadas. As implicações acadêmicas e aplicadas deste estudo exploratório são apresentadas em conjunto com uma agenda de pesquisa.

Ageismo no brasil: uma revisão da literatura

Autores: Juliana Seidl, *Universidade de Brasília;* Fabio Iglesias, *Universidade de Brasília*

Resumo: Uma característica comum na dinâmica demográfica da grande maioria dos países do mundo é o envelhecimento de suas populações. No caso do Brasil, o número de idosos mais que dobrou em duas décadas e, em 2050, calcula-se que os brasileiros acima de 60 anos contabilizarão cerca de 20% da população. Porém, o viver mais também impõe desafios e no contexto brasileiro a redução do ageismo é um dos maiores quando se trata de bem-estar no envelhecimento. Embora 'ageismo' e 'discriminação por idade' sejam termos frequentemente usados como sinônimos, o ageismo se refere às atitudes que a sociedade tem em relação aos demais em função da idade, enquanto a discriminação por idade é a expressão comportamental do ageismo. Para alguns autores, trata-se do terceiro grande "ismo" identificado nas sociedades ocidentais após o racismo e o sexismo. Este estudo teve como objetivo, ao analisar a literatura brasileira e internacional, identificar e analisar relações de artigos científicos, revisados por pares, sobre ageismo no Brasil. O levantamento em inglês e português foi feito nas bases de dados SciELO, PePSIC, Lilacs, PubMed, Emerald e PsycInfo, em qualquer período (até o ano de 2015). As combinações de unitermos utilizadas para a busca dos artigos foram: ageismo and Brasil; discriminação por idade and Brasil; preconceito etário and Brasil – e seus correspondentes em inglês. Foram encontrados nove artigos (seis em língua portuguesa e três em inglês), sendo três teóricos e seis empíricos. Constatou-se que os brasileiros relatam estereótipos tanto positivos quanto negativos sobre os idosos, mas os negativos são mais frequentes. Além disso, o ageismo e a discriminação etária parecem ser práticas comuns nas organizações e na sociedade brasileiras, porém é um tema que vem sendo estudado recente e paulatinamente no contexto científico. Esta revisão da literatura também buscou revisar definições do ageismo, explicar as perspectivas teóricas que buscam compreendê-lo, descrever como o ageismo se manifesta e como combatê-lo. Por fim, uma agenda de pesquisa é apresentada com foco na redução do ageismo. Indica-se a necessidade de novas pesquisas empíricas sobre o tema que investiguem os estereótipos vinculados ao envelhecimento por parte de homens e mulheres, de todas as idades (especialmente os mais jovens),

de diferentes classes socioeconômicas e que trabalhem em organizações públicas e privadas, de modo a oferecer subsídios para a implantação de políticas contra o ageismo.

Análise da dinâmica de identidades em um processo de fusão e aquisição empresarial

Autores: Ladislau Ribeiro do Nascimento, *Faculdades Metropolitanas Unidas - FMU;* Sigmar Malvezzi, *Universidade de São Paulo - USP*

Resumo: Este trabalho apresenta os resultados de uma pesquisa de tese de doutorado sobre a dinâmica de identidades em um processo de fusão e aquisição (F&A) empresarial. As operações de F&A têm sido cada vez mais frequentes e têm desafiado empregados nelas envolvidos. Geralmente, exige-se adequação de quem se submete à organização predominante no processo. Tendo em vista a complexidade de tais operações, analisou-se a dinâmica das identidades na etapa de integração de um processo de F&A. Considerou-se a identidade a partir da Teoria da Identidade Social proposta por Henri Tajfel, da Teoria de Identidade de Sheldon Stryker e da perspectiva da Identidade Narrativa de Roy Baumeister. Deste modo, elaborou-se um referencial ampliado em consideração à complexidade da identidade, tratada como categoria para ser analisada em diferentes níveis. Assim, analisou-se a identidade nos níveis intergrupal, interpessoal e individual. O estudo incluiu como sujeitos de pesquisa, oito professoras que atuavam em Instituições de Ensino Superior (IESs) adquiridas por um grupo educacional. Na etapa de coleta de dados, aplicou-se a técnica da entrevista narrativa episódica. Na ocasião, cada participante narrou a própria trajetória na organização, enfatizando o momento posterior ao anúncio da F&A. As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas. O material foi analisado através do emprego da técnica de Análise de Conteúdo. Neste processo, elaborou-se um quadro com temas associados à operação de F&A, acompanhados de categorias e subcategorias definidas a priori (com base no quadro teórico) e a posteriori (a partir do conteúdo das entrevistas). Os resultados incluíram a perspectiva dos empregados acerca da integração na F&A, abrangendo relatos sobre sentimentos experimentados em meio ao contexto de mudanças, tais como insegurança e medo. Na mesma direção, observaram-se elementos vinculados aos processos de identidade, bem como à adaptação no processo de integração e à construção de sentidos da experiência na F&A. Dessa maneira, constatou-se a emergência da identidade como categoria crucial na etapa de integração em processos de F&A, com efeitos para as relações entre empregados, tanto no nível intergrupal quanto no nível interpessoal. Os resultados revelaram adaptação de empregados que tiveram o pertencimento grupal preservado, e puderam desempenhar papéis compatíveis com necessidades e motivadores individuais, no contexto de mudanças atreladas à F&A. Por fim, considerou-se a necessidade de produção de novas pesquisas para avançar na compreensão da dinâmica de identidades em processos de F&A.

Sessão 16 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2308

O papel mediador das avaliações autorreferentes nas relações de recursos contextuais da família com o florescimento no trabalho

Autores: Larissa Maria David Gabardo-Martins, *Universidade Salgado de Oliveira;* Domingos Isidório da Silva Júnior, *Universidade Salgado de Oliveira;* Márcio dos Santos Guimarães, *Universidade Salgado de Oliveira;* Maria Cristina Ferreira, *Universidade Salgado de Oliveira*

Resumo: O florescimento no trabalho consiste no funcionamento adequado do indivíduo em seu trabalho, isto é, no fato de ele se mostrar feliz (com humor e emoção positivos), engajado (com satisfação e motivação) e próspero (com vitalidade e apto a aprender) em suas atividades laborais. De acordo com o Modelo de Recursos Trabalho-Família, os recursos contextuais da família melhoram os recursos pessoais que, por sua vez, aumentam os resultados no trabalho. Fundamentando-se em tal referencial, o presente trabalho pretendeu investigar os efeitos diretos de dois recursos contextuais da família (enriquecimento família-trabalho e suporte social percebido na família) e de um recurso pessoal (avaliações autorreferentes) sobre um resultado no trabalho (florescimento no trabalho), bem como o papel mediador desempenhado pelas avaliações autorreferentes em tais relações. O enriquecimento família-trabalho diz respeito aos modos pelos quais as experiências ou ganhos provenientes da família interferem positivamente no trabalho, enquanto o suporte social percebido da família relaciona-se ao quanto o indivíduo percebe que recebe apoio dos membros de sua família. As avaliações autorreferentes, por sua vez, caracterizam-se como premissas fundamentais que os indivíduos apresentam acerca de si mesmos e de seu funcionamento no ambiente em que vive. A amostra foi composta de 519 psicólogos brasileiros, de ambos os sexos, com idades variando de 20 a 67 anos, que responderam a instrumentos de autorrelato destinados a avaliar cada um dos construtos compreendidos pela investigação. A modelagem por equação estrutural evidenciou que o modelo final apresentou bons índices de ajuste e demonstrou que tanto o enriquecimento família-trabalho, quanto o suporte social percebido na família e as avaliações autorreferentes predisseram positivamente o florescimento no trabalho. Verificou-se, ainda, que as avaliações autorreferentes mediaram totalmente a relação entre o enriquecimento família-trabalho e o florescimento no trabalho, e parcialmente a relação entre o suporte social percebido da família e o florescimento no trabalho. Concluiu-se que o fato de a família proporcionar experiências gratificantes ao indivíduo e lhe fornecer suporte leva-o a ter uma visão mais positiva de si próprio e dos outros, o que o deixa mais feliz e engajado em suas atividades laborais.

Realização profissional: impactos no bem-estar subjetivo e no florescimento no trabalho

Autores: Ligia Carolina Oliveira Silva, *Universidade de Brasília;* Juliana Barreiros Porto, *Universidade de Brasília*

Resumo: Com o crescente desenvolvimento e popularidade da psicologia positiva nos últimos anos, aspectos que contribuem para que o indivíduo possa ter uma vida com sentido e realização tem sido enfatizados, visando cultivar o que há de melhor no comportamento humano. Neste contexto, se encaixam variáveis como realização profissional do indivíduo, bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho, abordadas neste estudo. A realização profissional representa a percepção do indivíduo de atingimento de suas metas de carreira mais importantes e/ou a avaliação po-

sitiva sobre estar na direção certa para atingir essas metas, sendo composto de duas dimensões: 1) importância e alcance de metas de carreira (conteúdo das metas); 2) avaliação do progresso em direção às metas. Já o bem-estar subjetivo é compreendido como as avaliações cognitiva e afetiva que o indivíduo faz da sua vida, sendo composto por: 1) Satisfação com a vida; 2) Prevalência de afetos positivos; 3) Escassez de afetos negativos. O florescimento no trabalho, por sua vez, se refere a uma situação de prosperidade e desenvolvimento no trabalho. Observa-se que a realização profissional representa um construto relativo à carreira do indivíduo, enquanto o florescimento diz respeito ao trabalho e o bem-estar subjetivo, à esfera geral da vida. Sendo assim, são abordados três aspectos positivos, mas que atuam em diferentes contextos. Neste sentido, o presente estudo teve como objetivo analisar o impacto da realização profissional no bem-estar subjetivo e no florescimento no trabalho. Foram formuladas seis hipóteses que propõem que as duas dimensões de realização profissional afetam positivamente os componentes do bem-estar subjetivo e o florescimento no trabalho. Escalas previamente validadas para cada construto foram utilizadas. Considerando que as variáveis dependentes apresentam semelhanças conceituais relevantes, duas amostras distintas foram utilizadas, de forma a analisar o impacto exclusivo da realização profissional ora no bem-estar, ora no florescimento. Em ambas as amostras, o recrutamento foi feito em universidades, sendo a maioria dos participantes mulheres, solteiras, com ensino médio completo e ativas no mercado de trabalho. Resultados dos testes de hipóteses, realizados através de regressão múltipla, indicaram que, de forma geral, realização profissional prediz maior bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho. Tal resultado é importante porque significa que a realização profissional não é um fim em si mesma, contribuindo para gerar experiências positivas não só no trabalho, como também na vida do indivíduo como um todo.

Qualidade de vida no trabalho em microempresas: percepção dos gestores e possibilidades de intervenção

Autores: Ligia Carolina Oliveira Silva, *Universidade de Brasília;* Alex da Costa dos Anjos, *Centro Universitário IESB;* Cibele Dayana de Souza Nascimento, *Centro Universitário IESB;* Dalviene Tereza dos Santos Fernandes, *Centro Universitário IESB;* Francisca Nayane Rodrigues de Paula, *Centro Universitário IESB*

Resumo: A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem influência significativa no cotidiano laboral do colaborador, além de influenciar sua saúde física e emocional. Diversas organizações brasileiras estão implementando programas de QVT por compreenderem a importância para os resultados dos seus negócios, porém as investigações em relação a microempresas ainda é escassa. Nesse sentido, foram realizados dois estudos com o objetivo de analisar como a QVT está sendo compreendida e trabalhada em microempresas. O primeiro refere-se a um estudo descritivo, em que foi realizada uma pesquisa de campo com 19 gestores de microempresas de cidades satélites de Brasília. Já o segundo consiste em um estudo de caso em uma das empresas abordadas no primeiro estudo, que consentiu a realização de um diagnóstico para aprimorar a QVT. No primeiro estudo, a partir do roteiro de entrevista baseado no de Ferreira, Alves e Tostes (2009), foi investigada a concepção e as ações efetuadas por gestores de microempresas em relação à QVT, enquanto no segundo estudo foi descrito o processo de elaboração do relatório de avaliação diagnóstica e sugestões de ações em QVT em uma das empresas pesquisadas. Os instrumentos utilizados no segundo estudo foram o roteiro de entrevista e questionário de Espindola (2009), que avaliam o cumprimento ou não dos critérios para QVT estabelecidos por Walton (1973). Os resultados do primeiro estudo apontaram que, de forma geral, embora os gestores vejam a importância da existência de programas de QVT, 42% não souberam definir QVT e 94% de tais empresas não têm nenhum programa estruturado nessa área. Os resultados do segundo estudo apontaram a maior necessidade de investimento por parte da empresa nos aspectos de condições físicas e segurança no trabalho, clareza de comunicação entre os gestores e funcionários, treinamentos e feedback. Tais dados evidenciam um déficit considerável por parte destas microempresas sobre as questões relacionadas a QVT. Como uma

temática extremamente relevante para a saúde e bem estar do trabalhador, campo de interesse da psicologia organizacional e do trabalho, esse estudo abre espaço para importantes discussões a respeito de como o levantamento de dados, acompanhado de ações diagnósticas, pode contribuir para o desenvolvimento de QVT em microempresas.

Sentido do trabalho para a geração Y em atuação na área de tecnologia da informação

Autores: Kamila dos Santos Andrade, *UNIPLAC*; Renata Oliveira Rigon, *UNIPLAC*

Resumo: Objetivou-se neste estudo identificar o sentido do trabalho para os profissionais da Geração Y no setor de Tecnologia da Informação (TI) em razão desta área ser caracterizada pelo número elevado de profissionais jovens que integram esta geração, cuja principal característica é a urgência. Numa instância ampliada, buscou-se identificar aspectos que possam promover a permanência de trabalhadores da faixa etária de 21 à 30 anos em organizações de TI. Trata-se de uma pesquisa quantitativa e descritiva. Os procedimentos técnicos a caracterizam como levantamento. Os participantes foram 63 acadêmicos de um curso Sistemas de Informação de uma universidade de Santa Catarina. À coleta de dados, utilizou-se um questionário adaptado de Kubo (2009) e Tolfo (2007). A análise dos dados foi organizada por meio de categorias/dimensões definidas à priori. Os resultados possibilitam constatar que o sentido do trabalho para a geração Y em atuação na área de TI é integrado na dimensão individual por fatores como satisfação, autonomia, crescimento e identificação com as atividades. Todavia, quando analisada a questão acerca do reconhecimento e da valorização de trabalho, foi perceptível a existência de falhas nos processos de feedback por parte das lideranças destes trabalhadores. Na dimensão organizacional conferem também sentido ao trabalho para estes profissionais, a clareza dos objetivos das atividades, a satisfação das necessidades da empresa e as boas condições físicas do ambiente. Os três fatores que se destacaram nesta dimensão e que são determinantes na atribuição do sentido do trabalho foram: desafios (99%), oportunidade de crescimento profissional (86%) e oportunidade à aquisição de novos conhecimentos na função (99%). Na dimensão social, o sentido do trabalho é representado pelos relacionamentos interpessoais entre os membros da organização e a possibilidade de inserção na sociedade; o trabalho é significado como formador de relações sociais, na medida em que auxilia o sujeito a encontrar o seu lugar no mundo através das trocas coletivas proporcionadas pelo ambiente de organizacional, nas relações interpessoais. A partir da pesquisa foi possível refutar a hipótese de que é o sentido do trabalho dado pelos jovens da geração Y que atuam na área de TI que promove a alta rotatividade encontrada neste segmento profissional. Conclui-se que o sentido que o sujeito imprime ao seu trabalho influencia a realização do mesmo, portanto é importante que cada pessoa perceba quais são as suas motivações para que o trabalho seja algo que a emancipe, realize, satisfaça e estimule.

Atitudes retaliatórias, organização e bem-estar no trabalho de enfermeiros

Autores: Kellyn Christina Borges Vargas, *Universidade do Planalto Catarinense*; Juliana Lessmann Reckziegel, *Universidade do Planalto Catarinense*

Resumo: Esta pesquisa está fundamentada na associação entre organização do trabalho(OR), bem-estar no trabalho (BET) e atitudes retaliatórias (AR). Por organização do trabalho entende-se todo processo envolvido em sua realização, desde o início da tarefa até sua conclusão, o que resulta em um produto final; nesta descrição pode-se acrescentar as relações interpessoais com a chefia e com os colegas de trabalho. Bem-estar no trabalho representa a relação positiva entre

o trabalhador e a empresa; pode-se incluir nesta descrição a motivação. As atitudes retaliatórias são compreendidas pelas atitudes de revanche do trabalhador com a empresa. Para investigar os connstrutos elencados, o estudo objetivou analisar a associação entre OR, BET e a tendência às AR de Enfermeiros que atuam em um município de médio porte da Serra Catarinense. Trata-se de pesquisa quantitativa e exploratória, na qual 56 dentre os 70 enfermeiros da Secretaria Municipal de Saúde responderam: (a) Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET); (b) à organização do trabalho utilizou-se um questionário que buscou avaliar a satisfação/insatisfação em relação a vários aspectos do trabalho, produzido pelas autoras; (c) escala Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO). Por se tratar de pesquisa de Mestrado não concluída apresenta-se como resultados parciais: 96% dos participantes são mulheres; 67,9% têm entre 26 e 35 anos; 80,4% têm curso de especialização; 67,9% tem entre 1 e 5 anos de tempo de serviço; 71,4% se dedicam exclusivamente ao serviço público municipal de saúde. A associação entre BET e OR se mostrou presente através do coeficiente r de Pearson p valor 0.0005326; BET e AR em um dos seus componentes (Afetivo) p valor 0,1763; e OR e o mesmo componente de AR p valor 0,00983. Discussão: dentre os resultados apresentados observa-se que há associação entre estas três variáveis. Nestes termos, conforme observado na literatura, as atitudes retaliatórias são consequência da ausência de bem-estar, que é resultado da deficitária ou ausente organização do trabalho dos enfermeiros; por tal razão, conclui-se que são variáveis associadas e condicionantes.

Sessão 17 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2309

Síndrome de burnout, qualidade de vida e locus de controle em policiais federais de Campo Grande, Mato Grosso do Sul, Brasil

Autores: Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, *Universidade Católica Dom Bosco- UCDB;* Helen Paola Vieira Bueno, *Universidade Católica Dom Bosco- UCDB;* João Massuda Junior, *Universidade Católica Dom Bosco- UCDB;* Vania Maria Mayer, *Universidade Católica Dom Bosco- UCDB*

Resumo: Buscou-se identificar a influência dos níveis da Síndrome de Burnout (SB) na Qualidade de Vida relacionada à saúde (QVRS) e o tipo de Locus de controle dos Policiais Federais de Campo Grande, MS, lotados na Superintendência da Polícia Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil. Neste estudo exploratório-descritivo, a amostra foi constituída por 81 participantes voluntários, de uma população de 220. Estes foram avaliados pelo (i) Maslach Burnout Inventory - MBI (Maslach, 1988); (ii) Questionário de Qualidade de Vida - SF-36 (Ware, 1998; Ciconelli, 1997); (iii) Escala de Locus de controle no trabalho (Spector,1988; Guimarães et al, 2000); (iv) Questionário sócio demográfico e ocupacional. A Síndrome de Burnout foi detectada em um (1) participante e o burnout em curso, em cinco (5). Na QVRS, o componente mental (67,0 ±22,6) apresentou-se pior do que o componente físico (74,1 ±21,5). No componente físico a capacidade funcional apresentou o melhor resultado (μ = 86,7) e o pior foi a presença de dor (μ = 67,0). No componente mental, o aspecto social foi o mais pontuado (μ = 75) e a vitalidade foi a menos pontuada (μ = 59,0). A maioria da amostra apresenta Locus de controle interno (95%). Destaca-se também que: 64,2% tem hábito de consumir álcool, 44,2% o faz uma vez por semana e 28,8% com uma frequência de três ou mais vezes, em quantidades expressivas, até 250 ml/dia de destilados. Ocorre de forma importante a falta da realização profissional; quanto à organização do trabalho, a realização de plantões é percebida como afetando a saúde e o tempo de serviço na corporação aparece com picos de risco para a ocorrência de agravos à saúde física e mental, de 3 a 6 anos e de 15 a 18 anos. Sugere-se medidas urgentes de promoção, prevenção e intervenção em saúde para que a situação atual encontrada não se agrave.

Um olhar da psicologia para a saúde mental dos profissionais bombeiros

Autores: Loren Aita Riss; Claudia Reis Flores; Taila Tamires Souza, *UNISINOS*

Resumo: A presente pesquisa está fundamentada na teoria da Psicodinâmica do Trabalho com foco na saúde do trabalhador, abrangendo os conceitos de identidade e subjetividade no contexto laboral. Teve como objetivo identificar a percepção do trabalho para os profissionais bombeiros e a relação do mesmo com sua saúde psíquica. Trata-se de um estudo de cunho qualitativo, tendo como participantes 7 Bombeiros do Corpo de Bombeiros de uma cidade localizada no interior do norte do Rio Grande do Sul. Como método para coleta dos dados, utilizou-se uma entrevista semiestruturada, a qual foi realizada no local de trabalho dos bombeiros, sendo gravadas e transcritas posteriormente. O processo de análise dos dados se deu mediante a análise de conteúdo proposta pelo método de Bardin, com a estruturação das categorias, alinhadas aos objetivos do estudo. Os resultados apontam que o trabalho para estes profissionais tem um significado de dedicação, sustentabilidade, dignidade e independência. No âmbito da saúde mental, os trabalhadores consideram a mesma relacionada à tranquilidade, aliada ao aspecto do trabalhador dar sentido para seu fazer, além da valorização e reconhecimento na realização das atividades laborativas. No entanto, consideram o trabalho com características associadas as dificuldades, entre elas, enfrentar situações de estresse perante suas atividades diárias, lidar com a morte e relacionamento interpessoal inerentes ao mesmo, fazendo uso de algumas estratégias defensivas para evitar o sofrimento. Os achados no estudo elucidam que a relação do trabalho com a saúde mental apresenta tanto questões positivas como negativas, compreendendo que o cenário de

trabalho destes profissionais está permeado por uma organização nem sempre satisfatória. Dessa forma, os trabalhadores acreditam ser necessário um acompanhamento psicológico para auxiliá-los no melhor desenvolvimento das atividades desempenhadas no exercício do trabalho. Além dos resultados encontrados na pesquisa, esta possibilitou visualizar a importância da Psicologia no contexto destes profissionais, principalmente no que tange a estruturação de intervenções ou estágio de Psicologia nesse contexto.

A síndrome de burnout e suas representações na saúde

Autores: Luciana Bezerra de Souza Gianasi, *Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará - UNIFESSPA;* Denize Cristina De Oliveira, *Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ*

Resumo: A definição do burnout utilizada pela maioria dos estudos voltados para os profissionais de saúde (Hyeda & Handar, 2011; Rojas & Grisales, 2011; Trindade, Lautert, Beck, Amestoy, & Pires, 2010) sustenta-se na perspectiva tridimensional do fenômeno (Maslach, 1993; Maslach & Jackson, 1981, 1986) caracterizado pela exaustão emocional, despersonalização e falta de realização no trabalho. O presente trabalho tem como objetivo comparar as representações sociais do esgotamento profissional e da síndrome de burnout entre profissionais de saúde que atuam em equipe cirúrgica em um hospital público universitário da cidade do Rio de Janeiro. Esta investigação é parte dos resultados de uma tese de doutorado, podendo ser caracterizada como sendo um estudo descritivo, de caráter transversal, a partir de uma amostra de conveniência, totalizando 99 participantes. O instrumento de coleta de dados foi um questionário contendo a técnica de evocações livres utilizada no levantamento dos conteúdos e da estrutura da representação social (Oliveira, Marques, Gomes, Teixeira, & Amaral, 2005). A análise dos dados se deu por meio do uso de software EVOC 2005 e da construção do quadro de quatro casas (Vergès, 1994; Sá 1998). Os principais resultados apontam a existência de uma única representação social da "síndrome de burnout" e do "esgotamento profissional", estruturada a partir dos termos estresse e cansaço que fazem parte do núcleo central. Tal representação possui um conteúdo essencialmente negativo, refletindo provavelmente as características do trabalho em saúde. Discute-se que os profissionais estudados possuem uma representação social alicerçada em duas dimensões, uma física e outra psicológica, destacando a importância das condições de trabalho para as profissões de saúde, especialmente no campo cirúrgico. Os resultados poderão contribuir para o desenvolvimento do campo teórico do burnout, sobretudo para sua compreensão conceitual, lançando luz para o entendimento de aspectos referentes ao trabalho dos profissionais de saúde no hospital. A possível repercussão em nível da prevenção e melhoria da saúde desses profissionais pode ecoar positivamente também nos serviços em saúde oferecidos à sociedade.

Os conteúdos da representação social da síndrome de burnout nos profissionais de saúde

Autores: Luciana Bezerra de Souza Gianasi, *Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará - UNIFESSPA;* Denize Cristina De Oliveira, *Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ*

Resumo: A investigação do panorama geral da saúde aponta mudanças neste setor relacionadas às transformações do mundo laboral (Borges, 2005; Pinzón et al., 2011; Brasil, 2002, 2006) e à transição de paradigmas em saúde (Oliveira, 2011; Brasil, 2002, 2006). Tais mudanças globais, quando confrontadas com a situação da saúde no Brasil, podem indicar contradições e condições adversas de trabalho, favorecendo a exposição desses profissionais ao acometimento do estresse e do burnout (Borges, 2005; Seligmann-Silva, 2011; Brasil, 2002, 2006). O presente trabalho tem como objetivo analisar os conteúdos da representação social da síndrome de burnout, vivenciadas

por profissionais de saúde integrantes da equipe cirúrgica de um hospital público universitário da cidade do Rio de Janeiro. Este estudo é parte dos resultados de uma tese de doutorado, podendo ser caracterizado como sendo de natureza qualitativa, a partir de uma amostra de conveniência, 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 para um conteúdo da representação social da síndrome de burnout organizado em cinco dimensões distribuídas em dezessete subcategorias, com destaque para a dimensão relativa ao contexto do trabalho em termos de condições estruturais do local de trabalho e dos processos de trabalho em saúde. Outras dimensões relacionadas ao conceito, à imagem e às estratégias de prevenção ao burnout também formam o conteúdo da representação. Discute-se que os principais elementos presentes na fala dos profissionais de saúde do hospital sobre a síndrome de burnout demonstra, principalmente, uma vivência negativa do contexto de trabalho, formando a base sobre a qual o burnout se constitui. As contribuições para o conhecimento da área referem-se principalmente à determinação e desenvolvimento da síndrome, lançando luz para a compreensão das estratégias de prevenção ao burnout, podendo colaborar positivamente para o incremento das condições de trabalho no hospital.

A síndrome de burnout e as variáveis psicossociais em um hospital docente-assistencial

Autores: Luciana Bezerra de Souza Gianasi, *Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará - UNIFESSPA;* Denize Cristina De Oliveira, *Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ*

Resumo: A síndrome de burnout pode ser definida como uma resposta ao estresse laboral crônico que provoca deteriorização das cognições do indivíduo, de seus afetos, de suas emoções e de suas atitudes (Gil-Monte, 2005). O presente trabalho tem por objetivo verificar a ocorrência do burnout, bem como analisar a relação entre a ocorrência da síndrome e as variáveis psicossociais, na realidade de um hospital docente-assistencial da cidade do Rio de Janeiro. Esta investigação possui caráter descritivo e transversal, 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, uma escala de caracterização do burnout (Tamayo, 2007) e um questionário de evocação livre de palavras (Oliveira, Marques, Gomes, Teixeira, & Amaral, 2005). Foram realizadas análises estatísticas descritivas e exploratórias (Tabachnick & Fidel, 2001), análise de cluster (Tamayo, 1997) e análise de regressão múltipla dos dados (Albuquerque, Melo & Araújo Neto, 2012; Borges et al., 2002; Gianasi & Borges, 2009; Tamayo & Trócoli, 2002). Os resultados indicaram que entre os três fatores da síndrome, a exaustão emocional apresentou a média mais alta (2.60) e o maior desvio padrão (0.86). Das vinte e sete combinações da análise de cluster 43.6 % combinam níveis altos e moderados nos fatores da síndrome. Na regressão linear múltipla (p-valor < 0.05) tomou-se como variável dependente os três fatores do burnout e como independente os dados da ficha sociodemográfica e as palavras da evocação livre. Assim sendo, a variável que apresentou maior associação com o fator exaustão emocional, foi a ansiedade (+0.627). No fator desumanização, destacaram-se, o medo (0.771), a renda (0.189), o tempo de trabalho (-0.001), o sexo masculino (0.194) e a idade (-0.019). Discute-se que há ocorrência da síndrome de burnout entre enfermeiros e médicos da equipe cirúrgica do hospital e que tal ocorrência apresenta relação com as variáveis psicossociais, relevando-se a importância dessas variáveis, assinalando-se o seu papel regulador na ocorrência e desenvolvimento da síndrome. As contribuições do estudo incidem na atualização do mapeamento do campo teórico da síndrome de burnout na realidade específica estudada. As proposições que associaram o burnout às variáveis psicossociais também podem colaborar para o avanço do campo teórico, na medida em que atesta o caráter associativo entre as mesmas, lançando luz para o entendimento acerca do desenvolvimento da síndrome no âmbito estudado.

Sessão 18 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2310

A atuação nos bastidores: o trabalho no setor moteleiro

Autores: Sacha Siriani de Oliveira, *Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais;* Mara Marçal Sales, *Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais*

Resumo: A pesquisa aqui apresentada teve como objetivo geral analisar os significados que profissionais do ramo moteleiro atribuem ao próprio trabalho. Os objetivos específicos abarcaram: a) caracterizar as atividades exercidas, identificando eventuais especificidades ligadas ao setor de atuação e b) identificar, a partir do olhar dos trabalhadores, as representações associadas ao trabalho no ramo da motelaria. Os motéis são organizações do ramo da hospitalidade e contam com profissionais como camareiras, garçons e cozinheiros. Eles surgiram nos EUA atendendo a viajantes que intentavam pernoitar sem adentrar nas cidades. Chegando ao Brasil, os motéis assumiram a conotação precípua de oportunizar encontros sexuais. A pesquisa, de natureza qualitativa, compreendeu a realização de um estudo de caso com cinco trabalhadores de um motel de grande porte de Belo Horizonte. Para a coleta de dados, foram utilizadas entrevistas semiestruturadas. Os dados recolhidos em campo foram submetidos à análise de conteúdo. Os resultados apontam que a busca por garantir sigilo e privacidade aos hóspedes estrutura toda a significação atribuída ao trabalho. A arquitetura e a gestão visam que os contatos face a face entre aqueles que se hospedam e os trabalhadores ocorram somente em situações excepcionais. Corredores internos emborrachados, avisos pedindo silêncio na jornada e treinamentos que enfatizam a discrição dão a tônica de um trabalho que não deve ser notado. Tal modulação expressa a noção de back stage (GOFFMAN, 2007): a estruturação de uma cena social em um plano visível é sustentada por outro plano oculto. Nestes bastidores, os trabalhadores atuam em um contexto em que a sexualidade é corolária do cotidiano: escutam-se sons de pessoas mantendo relações sexuais, manuseiam-se apetrechos eróticos ali comercializados, higienizam-se as instalações após o uso. Os entrevistados apontam que, inicialmente, estas ações causavam-lhes desconfortos ao se confrontar com valores familiares e religiosos. Todavia, paulatinamente, as ações laborais foram sendo assimiladas. Eles, todavia, reportam-se a episódios em que o seu trabalho é objeto de chistes e estranhamentos por parte de terceiros. Tais ocorrências vinculam-se à noção de trabalho sujo (BENDASSOLLI, 2013), que tem inspirado a realização de diversas pesquisas. Algumas destas investigações enfocam a prostituição, embricando a sexualidade ao o tema do trabalho sujo. A finalização da presente análise, contudo, mostra que esta associação pode abarcar não somente os profissionais do sexo, mas todos aqueles que, como os trabalhadores do ramo moteleiro, são tomados como agentes passíveis de concorrer para a prática sexual.

Sentido, identidade e o trabalho do docente de EJA no Sistema Prisional: Um estudo da Psicodinâmica do Trabalho

Autores: Marcela Haupt Bessil, *UFRGS;* Alvaro Roberto Crespo Merlo, *UFRGS*

Resumo: Muito tem se discutido sobre o papel do trabalho na constituição do sujeito, sendo este entendido como a centralidade do trabalho. Freud, em seus escritos O Mal-Estar na Civilização, já destacava a importância do trabalho para a saúde mental: "nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente a realidade quanto a ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, lhe fornece um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana (1930, p. 88)". Para o entendimento da centralidade do trabalho na Psicodinâmica do Trabalho é necessário a compreensão da concepção de sujeito. É um sujeito que luta por saúde mental, que está em constante luta contra a loucura do trabalho, a doença mental, a patologia. É um sujeito da contradição, do conflito com si próprio (FACAS, 2013). Importante salientar que devido à escassa literatura que trate especificamente sobre o trabalho docente no Sistema Prisional, muito do referencial teórico utilizado será adaptado da literatura sobre a Educação e sobre pesquisas realizadas com outros trabalhadores do Sistema Prisional, como por exemplo, os agentes penitenciários. Pois, os docentes estão em contato direto com as pessoas que se encontram cumprindo penas restritivas de liberdade. Um dos entrevistados trouxe uma questão importante com relação ao sentido do seu trabalho com pessoas que se encontram privadas de liberdade, que como eles percebem a importância da educação para os alunos/presos. Mas que os docentes acabam sendo questionados sobre qual o sentido dessa educação dentro do sistema prisional e porque trabalhar com essa população. Os docentes precisam inúmeras vezes estar mostrando e falando da importância de seu trabalho para os colegas e para a sociedade em geral. A Lei de Execuções Penais (LEP), de 1976, introduz a obrigatoriedade de o Estado oferecer a assistência necessária para os indivíduos que se encontram presos, logo, sob a tutela do Estado. Os docentes de EJA que atuam no sistema prisional conseguem perceber a importância de seu trabalho para com as pessoas que se encontram privadas de liberdade. Mas também fazem a crítica de que a educação sozinha não pode carregar toda a responsabilidade para que essas pessoas não voltem a cometer crimes. A necessidade de se trabalhar em rede se faz presente para alcançar esse objetivo.

Prazer e Sofrimento na Prática Docente de Educação de Jovens e Adultos no Sistema Prisional

Autores: Marcela Haupt Bessil, *UFRGS;* Alvaro Roberto Crespo Merlo, *UFRGS*

Resumo: Esta pesquisa propôs discutir sobre o prazer/sofrimento dos docentes de Educação de Jovens e Adultos no Sistema Prisional em relação a sua prática laborativa, apresentando, como problema de pesquisa, a pergunta: quanto à complexidade das situações vividas pelos docentes de EJA no Sistema Prisional repercutem na sua saúde/sofrimento mental? Foram abordadas questões do trabalho, da prática docentes, das peculiaridades da prática docente nos sistema prisional e da saúde desses profissionais. A análise dos dados se estabeleceu através dos conteúdos das falas trazidas nas entrevistas individuais, semi-estruturadas, ou seja, método qualitativo. Fundamenta-se teórica e metodologicamente na Psicodinâmica do Trabalho. Foi relevante abordar as questões subjetivas que envolvem a prática docente no Sistema Prisional pois existem muitas peculiaridades que envolvem essa prática de Educação de Jovens e Adultos nesse contexto. A escolha da psicodinâmica do trabalho para a realização dessa pesquisa se deve, por essa propor uma análise da condição humana com mais propriedade do que os demais instrumentos no que diz respeito a centralidade e do trabalho, e isso desde o nível mais trivial da clínica até o mais refinado da filosofia (DEJOURS, 2012). O trabalho dos agentes de segurança pública é minado duplamente pela falta de reconhecimento. Por um lado a sociedade tem uma validação negativa e preconceituosa. Por outro, dentro das próprias instituições, sofrem com a desvalorização, ficando o reconhecimento ao sabor do chefe do momento – característica do serviço público. (MINAYO, 2003). Na atividade docente em instituições prisionais podemos perceber que a limitação de recursos materiais para a realização das aulas é um dos motivos de sofrimento com relação a prática do trabalho. A necessidade de passar o planejamento das aulas pela segurança do estabelecimento prisional, para obter ou não a realização da atividade em sala de aula é um momento bastante antigênico para os docentes. Mas ao mesmo tempo permite que seja utilizada a inteligência criativa desse profissional que tem que ter sempre uma segunda opção de atividade para desenvolver com os alunos. O prazer no trabalho está na relação ao contato com o aluno em sala de aula, na valorização das atividades profissionais através do reconhecimento por parte dos alunos. Sendo assim, ao mesmo tempo em que o trabalho é frustrante com relação as limitações devidos a suas especificidades de ser em um espaço de confinamento, também é prazeroso pois, os profissionais da educação sentem sua atividade profissional valorizada.

A Psicodinâmica do reconhecimento no trabalho do docente de Educação de Jovens e Adultos no Sistema Prisional

Autores: Marcela Haupt Bessil, *UFRGS;* Alvaro Roberto Crespo Merlo, *UFRGS*

Resumo: Esta pesquisa propõe-se a investigar a Psicodinâmica do Reconhecimento no trabalho docente de Educação de Jovens e Adultos no sistema prisional, especificamente relacionada às vivencias de prazer e sofrimento na execução do trabalho. No atual momento brasileiro, muito tem se falado nos objetivos e funcionamento do sistema prisional, lembrando que o Brasil possui uma das maiores populações carcerárias do mundo. Então, os profissionais que atuam junto a essa população experienciam o universo do cárcere. Fundamenta-se teórica e metodologicamente na Psicodinâmica do Trabalho. Utilizou-se o método qualitativo, realizando entrevistas individuais, semi-estruturadas com dez professores de Educação de Jovens e Adultos que atuam no sistema prisional. A análise dos resultados foi desenvolvida a partir da Psicodinâmica do Trabalho evidenciando que os docentes que atuam no sistema prisional não recebem o reconhecimento pelo seu trabalho por parte dos familiares, que muitas vezes pedem que eles exerçam suas atividades laborativas em outros locais, nem pelos docentes da rede formal de ensino, que pontam para a falta de professores nas escolas, nem pelos colegas de outras categorias que atuam no sistema prisional que dizem "vai dar aula para bandido com tanta criança sem professor na escola" (SIC). Contudo, o reconhecimento é vivenciado a partir do retorno dos alunos que se encontram privados de liberdade. No espaço de sala de aula o Docente de Educação de Jovens e Adultos privados de liberdade sente-se valorizado, reconhecido pelo trabalho prestado. Pois, como os docentes verbalizaram nas entrevistas, o espaço de confinamento acaba por proporcionar que as aulas e o contato com os professores seja um momento de interação com o mundo. Embora a sala de aula seja dentro da prisão, esse espaço permite que os alunos conversem sobre outros temas que não só o confinamento. Os docentes sabem que muitos alunos procuram a educação com o objetivo remissão da pena ou para a ocupação do tempo que estariam ociosos na prisão. Mas, mesmo assim, essa troca no processo de ensino –aprendizagem é vivenciada pelos docentes como prazeirosa.

Sessão 19 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2312

Os reflexos do adoecimento no trabalho nas relações familiares

Autores: Luiane Faria da Rosa, *UNIFRA;* Júlia Gonçalves, *UFSC*

Resumo: Os objetivos desta pesquisa foram analisar as conseqüências do adoecimento no trabalho dentro das relações familiares e identificar as formas de apoio familiar na reabilitação e retomada das atividades laborais. A pesquisa foi operacionalizada por meio da busca eletrônica de artigos indexados nas bases de dados SciELO e LILACS, a partir dos descritores: "saúde do trabalhador" e "família". Após a utilização dos critérios de inclusão e exclusão, foram analisados 10 artigos completos, em português que abordassem o assunto e que tivessem sido publicados no período de 2010 a 2014. A pesquisa foi realizada em setembro de 2014. A pressão do mercado globalizado por resultados trás como grande consequência a perda do prazer no trabalho. A necessidade e a responsabilidade pelo do sustendo da família é, conforme os artigos analisados, um fator que faz com que o trabalhador não consiga perceber o quanto está imerso nessas pressões do trabalho. Este fato se dá quando as relações do trabalho real e do trabalho prescrito vão para além do que seus mecanismos de defesa são capazes de suportar. Em algumas situações percebe-se que o mesmo não consegue separar questões do âmbito familiar com as do âmbito do labor, fato este que remete a influencia mutua de um sobre o outro. O bom suporte familiar mostra-se como aspecto fundamental tanto na prevenção quanto na recuperação do adoecimento no trabalho. Quando há suporte, as chances de adoecimento no trabalho tendem a ser reduzidas, pois a rede familiar funciona como proteção contra as adversidades do trabalho. Porém quando ocorre alguma falha nessa rede e existe a necessidade real de afastamento, o amparo psicológico deve ser estendido a todos os membros da família, pois há uma nova configuração e realocação de papéis, implicando em mudanças significativas no sistema funcional da família que necessitam de preparação e empenho de todos os envolvidos. Este momento configura-se necessário para a reabilitação e reconstrução de identidade, permitindo que o adoecido consiga superar suas fragilidades e volte mais fortalecido para o mercado de trabalho. Apesar dessas considerações destaca-se a importância de mais pesquisas e publicações nessa área, proporcionado a compreensão dos reflexos entre o apoio familiar e o adoecimento/afastamento no trabalho, essa favorece sua aplicabilidade e principalmente um maior conhecimento de áreas que envolvem a saúde do trabalhador.

Caracterização das práticas em QVT: um estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho no campo do Agronegócio

Autores: Luiza Ferreira Rezende de Medeiros, *Instituto Federal Goiano*

Resumo: No contexto de economia globalizada, um conjunto de indicadores críticos tem sido produzidos na esfera da saúde dos trabalhadores. Destacam-se o crescimento de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, o absenteísmo crônico, as licenças saúde, a intensificação do trabalho; aspectos que evidenciam os impactos negativos das transformações do mundo do trabalho, ora em curso. Tais aspectos, assinalam a pertinência de intervenções no campo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) com foco na remoção e ou atenuação dos problemas geradores de mal-estar no trabalho nos contextos de produção. Esta pesquisa teve como objetivo identificar as ações que compõem as práticas de QVT desenvolvidas por organizações com atividades no campo do agronegócio do Sudoeste Goiano. A perspectiva analítica é fornecer subsídios teóricos e empíricos que ajudem a pensar a pertinência das ações de QVT na promoção da saúde dos trabalhadores, chamando a atenção para estudos que abordem essa temática no âmbito rural. Trata-se de uma pesquisa de campo de caráter exploratório, conduzida

com cinco empresas que desenvolvem atividades relacionadas ao Agronegócio (armazenamento de grãos, tecnologia rural, agroindústria frigorifica, fazendas) e localizadas no sudoeste Goiano. Os dados foram coletados por meio de análise documental e aplicação de questionário, respondidos por gestores da área de gestão de pessoas. Os dados foram tratados utilizando-se a técnica de Análise de Conteúdo (Bauer, 2002). Os resultados evidenciaram o predomínio de atividades do tipo antiestresse (p. ex., massagens laborais, práticas de coral e palestras informativas), aspectos que secundarizam a tríade vigilância-assistência-promoção no campo da saúde e da segurança no trabalho. Tais dados assemelham-se àqueles encontrados por Ferreira et al (2008) conduzidos em organizações públicas. Evidenciou-se que os programas de QVT são realizados de forma isolada, sem a participação dos trabalhadores em sua concepção e sem que ocorresse uma capacitação específica e formativa voltada para aspectos concernentes a QVT. Por sua vez, a literatura assevera que, sob a ótica dos trabalhadores, QVT relaciona-se as condições de trabalho, a organização do trabalho, as relações socioprofissionais de trabalho e ao reconhecimento e crescimento profissional (Ferreira et al, 2008). Conclui-se que as práticas de QVT nas organizações rurais têm sido marcadas, de modo hegemônico, por uma abordagem assistencialista e compensatória dos desgastes vivenciados pelos trabalhadores. E, os programas de QVT se caracterizam por um elenco de ações, principalmente, do tipo antiestresse e são concebidos sem um planejamento sistemático que englobe diagnóstico e, sobretudo, a avaliação de efetividade no contexto organizacional.

Perfil das aposentadorias por invalidez dos servidores públicos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Autores: Márcia Regina Teixeira Minari, *Universidade Católica Dom Bosco - UCDB;* Marcella Papa Nogueira Martins, *Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS;* Élcia Esnarriaga de Arruda, *Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS;* Vanusa Meneghel, *Universidade Católica Dom Bosco - UCDB;* Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, *Universidade Católica Dom Bosco - UCDB*

Resumo: Introdução - Os afastamentos do trabalho, sejam temporários ou definitivos, representam um grave problema de saúde pública, gerando um ônus direto e indireto para o indivíduo, instituição e sociedade. As licenças quando decorrentes de diagnósticos graves, persistentes e sem condições de retornar ao trabalho são encaminhados para aposentadoria por invalidez, após sucessivas avaliações pela Junta Médica Oficial. Essa invalidez para o trabalho pode desencadear processos gradativos de perdas, desequilíbrio emocional e social, uma vez que impossibilita o trabalhador de exercer qualquer atividade laborativa. Objetivos - Determinar a prevalência dos diagnósticos de aposentadoria por invalidez dos servidores públicos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Metodologia – Foi realizado estudo documental, de abordagem quantitativa, dos registros das aposentadorias por invalidez, no Sistema de Gestão de Pessoal (SGP) da Divisão de Atenção Integral ao Servidor (DIAS) e Divisão de Aposentadoria e Pensão (DIPA) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, ocorridas no período de janeiro de 2002 a janeiro de 2012. Resultados – De um universo de 3095 servidores técnicos e docentes identificaram-se 73 casos de aposentadorias por invalidez, sendo que a maioria (34%) aposentou-se devido a Transtornos Mentais e Comportamentais (F00-F99), seguido dos diagnósticos relacionados às doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo (21%) e Neoplasmas (tumores) (13%). Dos servidores que se aposentaram por invalidez consequente a Transtornos Mentais e do Comportamento, a maior parte dos diagnósticos (37,25%) foi associada a Transtornos do Humor (F10-F19), destacando-se o Transtorno Depressivo Recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos (F33.2). Conclusão – Ressalta-se a magnitude das ocorrências de aposentadorias por invalidez vinculadas aos Transtornos Psiquiátricos, com predomínio dos Transtornos Depressivos, realidade que suscita a necessidade de mais pesquisas que focalizem grupos de risco específicos para a atenção, planejamento, desenvolvimento e implantação de ações voltadas à prevenção de saúde mental no trabalho.

Trabalho e reabilitação psicossocial: desafios e possibilidades

Autores: Maria da Graça Pereira Santos, *Universidade Ceuma;* Daiane Rose Cunha Bentivi Aquino, *Universidade Ceuma*

Resumo: O trabalho apresenta-se na história da humanidade como intermediador das necessidades imediatas de sobrevivência, adquirindo posição de gerador de riquezas e sendo investido de sentido econômico. Entretanto, além de questões econômicas, o trabalho enquanto fenômeno relaciona-se à constituição do sujeito social bem como promotor de autonomia, subjetividade, emancipação, cidadania. Ou seja, o trabalho apresenta-se enquanto categoria fundante do ser social e, portanto, permeando as relações subjetivas e sociais. Esta atividade, no contexto psiquiátrico, com o movimento de desinstitucionalização psiquiátrica, foi possível estabelecer o direito ao trabalho, como gerador de possibilidades de realizar trocas e de construir relações sociais, além de diminuir o estigma do individuo que possui sofrimento psíquico. Dessa forma, o trabalho para o sujeito egresso de longa internação psiquiátrica adquire papel central na produção de sentidos, tornando-o um ser produtivo e cidadão, possibilitando a diminuição da segregação e exclusão. Dito isto, buscou-se realizar uma reflexão acerca da importância do trabalho na inserção social de indivíduos que são acometidos por sofrimento psíquico, bem como a relação existente entre trabalho e reabilitação psicossocial. Trata-se de uma revisão bibliográfica, de cunho exploratório e qualitativo acerca de artigos científicos sobre o tema. Para o levantamento dos dados foram utilizadas as seguintes palavras-chave: reabilitação psicossocial, trabalho e inserção social, nas bases de dados Lilacs, Scielo e Bireme. Como critério de inclusão optou-se por artigos publicados a partir do ano de 2005, completos, disponíveis online e em português. Foram encontrados dez artigos, os quais dois abordam a história do trabalho e suas influências econômicas e sociais, outros dois artigos promovem uma reflexão sobre identidade e trabalho, autonomia e cidadania como resultados do desenvolvimento de alguma atividade laboral pelo individuo. Constatou-se que, em três artigos científicos, há uma gama de serviços disponíveis para o egresso de longa internação psiquiátrica, com ênfase em empresas sociais e economia solidária, bem como os serviços residenciais terapêuticos que defendem o trabalho como uma maneira do sujeito adquirir independência, laços sociais e melhor adesão ao tratamento. A partir dos dados pesquisados, conclui-se que o trabalho vai muito além daquilo que se realiza no mercado, mostrando-se como um grande aliado para a reabilitação de pessoas que sofrem com transtornos mentais, quebrando o paradigma de que tais pessoas não são capazes de trabalhar.

Quando a saúde adoece e vai ao trabalho: presenteísmo em profissionais da saúde

Autores: Maria do Socorro Bezerra Sousa, *Centro Universitário de Brasília;* Amalia Raquel Pérez-Nebra, *Centro Universitário de Brasília;* Aristides Isidoro Ferreira, *ISCTE Business School, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional*

Resumo: Presenteísmo, fenômeno presente nas organizações, vem despertando interesse de pesquisadores em todo o mundo, porém, no Brasil, é ainda pouco conhecido. Presenteísmo está relacionado ao fato do profissional estar presente no local de trabalho, mas por problema de saúde, de ordem física ou psicológica, não consegue cumprir suas atividades laborais na integra. O presenteísmo repercute negativamente no desempenho e na produtividade do trabalhador e pode agravar problemas de saúde já existentes, levando o trabalhador ao absenteísmo, outro fenômeno muito presente nas organizações. Presenteísmo pode ser entendido por meio de duas dimensões: Distração Evitada e Trabalho Finalizado, sendo a primeira de cunho psicológico e a segunda dimensão de cunho físico. O objetivo deste trabalho foi identificar variáveis preditoras do clima de presenteísmo e quais profissionais estão mais expostos. Utilizou-se questionário para caracterização sócio-demografica, funcional (i.e. conflito trabalho família, liderança ética, autonomia, suporte da chefia) e de presenteísmo. Trata-se de estudo quantitativo, realizado com 154 profissionais de saúde, tra-

balhadores de instituições localizadas em diversos estados brasileiros. Os resultados apontam a autonomia (R2=0,15; b=0,23; P<0,05) como o único preditor de Trabalho Finalizado. A dimensão de Distração Evitada não apresentou preditores na análise de regressão. Quanto aos profissionais, a categoria que apresentou maior incidência de presenteísmo, em outras palavras, maior número de dias trabalhados se sentindo mal nos últimos 6 meses, foram enfermeiros (M=46,86; DP=66,38) seguidos de técnicos e auxiliares de enfermagem (M=34,15; DP=62,54), diferentemente da categoria de médicos (M=9,18; DP=7,82). A primeira hipótese que se pensou para explicação do fenômeno foi a de que categorias profissionais com maior autonomia para realização das atividades teriam menores risco ao presenteísmo, mas após realização de testes dessa hipótese, verificou-se que não há diferença significativa entre os grupos, portanto esta hipótese foi descartada. Uma alternativa a esta hipótese seria o tipo de vínculo na interação desse serviço, ou seja, os médicos apresentam um vínculo mais claro com o paciente, a ponto de serem chamados de "meu médico". Assim, profissionais mais reconhecidos e mais valorizados pelo usuário do serviço de saúde estariam menos propensos ao presenteísmo, em função justamente da valorização e reconhecimento dirigido a esta categoria profissional. Discute-se a possibilidade de estudos de vínculos entre usuários e trabalhadores no presenteísmo.

Sessão 20 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2313

Fatores relacionados ao processo de planejamento da aposentadoria: uma revisão de pesquisas

Autores: Marina Greghi Sticca, *Universidade de São Paulo;* Bárbara Mazinini Pimentel, *Universidade de São Paulo;* Daniel Bravo Rodrigues, *Universidade de São Paulo*

Resumo: A projeção de expectativa de vida dos brasileiros para 2060 é de que mais de um terço dos brasileiros possuirão mais de 60 anos. A elevada expectativa de vida promove o aumento do número de pessoas que se aposentam e, consequentemente, o aumento do tempo em que essas pessoas permanecem aposentadas. No entanto, mediante revisão da literatura, verifica-se que há escassez de estudos no contexto brasileiro que investiguem fatores que interferem no processo de planejamento de aposentadoria. Dessa forma, o presente trabalho tem como objetivo realizar um levantamento da literatura nacional e internacional sobre fatores que afetam o processo de planejamento de aposentadoria e delineamentos teórico-metodológicos utilizados, de forma a identificar fatores de risco e proteção inerentes ao processo, bem como necessidades de pesquisas futuras sobre o tema. Foram realizadas pesquisas nas bases de dados bibliográficos PsycoINFO e Scopus. Os seguintes critérios de inclusão foram utilizados: a) trabalhos em inglês e português; b) trabalhos publicados nos últimos 15 anos. Foram excluídos capítulos de livros, dissertações e teses. Foram utilizados os seguintes descritores: planejamento, ajustamento; transição; aposentadoria, envelhecimento e trabalho. Tais termos estão indexados na Biblioteca Virtual de Saúde-Psicologia do Brasil (BVS-Psi Brasil). Na fase de seleção inicial foram encontrados 20 artigos; destes, 14 satisfizeram os critérios, constituindo a amostra final desta revisão. A síntese e a discussão dos principais resultados das pesquisas serão apresentados segundo a divisão em: 1) Fatores Individuais; 2) Fatores Psicossociais; 3) Fatores Organizacionais. Em relação aos delineamentos teórico-metodológicos, 4 estudos foram do tipo teórico, com predominância de revisão da literatura. Constatou-se predomínio da pesquisa do tipo levantamento (10 estudos), que tem como característica a abordagem metodológica quantitativa. Foram observados poucos estudos com abordagem qualitativa, a maioria referente ao estudo de fatores individuais. Tais achados corroboram a categorização proposta por revisões anteriores, e aprofundam as análises ao confirmar a necessidade e a relevância de trabalhos que busquem ampliar as medidas e as variáveis investigadas. As investigações futuras devem ter como enfoque o desenvolvimento de medidas para investigar os fatores de risco e proteção a aposentadoria, de forma a aprofundar as discussões sobre estratégias adotadas pelas organizações, além de programas de preparação para a aposentadoria, e pelos indivíduos, que facilitem o processo de planejamento de aposentadoria, além da necessidade de estudos longitudinais, que avaliem o período de pós-aposentadoria.

Qualidade de vida e bem-estar de enfermeiros em hospital pediátrico

Autores: Marina Kohlsdorf, *Centro Universitário UniCEUB;* Maria Marta Neves de Oliveira Freire, *Hospital Materno-Infantil de Brasília*

Resumo: Introdução: Profissionais que trabalham em contextos secundários e terciários em saúde se encontram geralmente em extrema vulnerabilidade emocional e psicológica, tendo em vista estressores inerentes ao trabalho na área: dificuldades de comunicação com pacientes e cuidadores, contato cotidiano com o sofrimento dos pacientes, responsabilidades diversas relativas ao tratamento, contato frequente com perdas e morte, impotência diante de quadros clínicos irreversíveis, dificuldades de integração a cuidadores enlutados e/ou hostis. A este elevado custo afetivo da relação de interação com o paciente, somam-se dificuldades na organização do trabalho em saúde, que gera intensas demandas laborais e dificuldades na relação interpessoal entre as equipes. A partir do olhar da ergonomia da atividade, considerando o conforto e a saúde do trabalhador, tendo em vista também a produtividade, o trabalhador é a variável de ajuste entre o usuário do serviço e a organização. Método: este trabalho categoriza relatos de 35 profissionais da área de enfermagem que responderam voluntariamente a um questionário contendo pergun-

tas abertas sobre suas condições de trabalho em um hospital público de atenção terciária. Resultados: o que emerge com veemência são as condições precárias de trabalho e a diferença entre o prescrito e o real na organização do trabalho. O custo afetivo fica em segundo plano quando se consideram as dificuldades originadas pelo sistema de organização do trabalho: ausência de gestão por competências, fluxogramas de tarefas ineficientes, rotatividade da chefia e descontinuidade administrativa, altos índices de presenteísmo e absenteísmo por motivos de saúde e falta de suporte material básico para procedimentos. Os participantes salientaram a escolha pela área de saúde em função principalmente de vocação pessoal, porém destacaram que as dificuldades do sistema de saúde têm provocado adoecimento importante nas equipes de trabalho. Discussão: Ressalta-se a necessidade premente do estudo sobre estratégias mediatórias no trabalho em saúde e enfatiza-se a importância do papel da psicologia tanto em intervenções diretas junto a equipes de saúde quanto na formulação de sistemas de gestão em saúde pública mais eficientes.

"Tudo ao mesmo tempo e agora": análise ergonômica do trabalho de auxiliares de cozinha de um restaurante de pequeno porte em Brasília

Autores: Carla Sabrina Antloga, *Universidade de Brasília;* Marina Maia do Carmo, *Universidade de Brasília*

Resumo: A importância de avaliar o contexto de trabalho no setor de serviços de alimentação, especialmente dos auxiliares de cozinha, é evidenciada por diferentes dados sobre a saúde e a segurança no trabalho destes profissionais. O objetivo do estudo foi analisar a relação entre contexto de trabalho e custo humano no trabalho de auxiliares de cozinha de um restaurante de pequeno porte em Brasília. Participaram da pesquisa, seis auxiliares de cozinha de um restaurante de pequeno porte em Brasília - quatro homens e duas mulheres. Os participantes tinham idades entre 23 e 30 anos e tinham de 5 a 40 meses de trabalho naquela empresa. Apenas um dos participantes cursou o ensino médio completo (os demais cursaram ensino fundamental). Para esta investigação, utilizou-se a Análise Ergonômica do Trabalho – AET, com uso de análise documental para mapear o cenário organizacional; observações livres feitas, principalmente, na cozinha, local em que os participantes apontaram que a situação estava mais crítica; entrevistas semiestruturadas individuais para identificar as representações dos participantes sobre o contexto de trabalho e sobre o custo humano do trabalho; e observações sistemáticas para aprofundar as categorias evidenciadas na análise de conteúdo das entrevistas e compreender o trabalho dos auxiliares de cozinha de maneira mais precisa. Os resultados apontaram para um elevado custo humano no trabalho. O custo físico diz respeito a manifestações corporais, como dores nas articulações, sensação de estar "esbagaçado" ao final da jornada diária de trabalho e alto índice de posturas restritivas. O custo cognitivo está relacionado a situações que envolvem prestar atenção em muitas coisas ao mesmo tempo, a não poder errar e à dificuldade de se "desligar" do trabalho. Já o custo afetivo refere-se às situações de atendimento ao cliente, ao ritmo acelerado de trabalho, à forte pressão temporal e às exigências a respeito da aparência física e do controle das emoções. As categorias-síntese das entrevistas com os participantes foram: pressão no trabalho; "tudo ao mesmo tempo, agora" e cansaço. Tendo em vista os resultados encontrados, é possível afirmar que o custo humano do trabalho no referido estabelecimento é elevado e guarda forte relação com a forma como o trabalho está organizado.

Estudos sobre aposentadoria: Análise bibliométrica das publicações nas ciências do trabalho

Autores: Carla Sabrina Antloga, *Universidade de Brasília;* Laura Andrade, *Universidade de Brasília;* Marina Maia do Carmo, *Universidade de Brasília*

Resumo: A aposentadoria é considerada atualmente um desafio para as diversas áreas que a estudam, principalmente para as ciências do trabalho. Esta pesquisa tem por objetivo levantar a produção científica internacional sobre aposentadoria no último século. O método consistiu em um levantamento bibliométrico de publicações feitas em periódicos científicos das ciências do trabalho de línguas inglesa, portuguesa, espanhola e francesa. As palavras-chaves utilizadas para as buscas foram, em português, "aposentadoria", "aposentadoria preparação" e "aposentadoria programa". Em inglês, buscou-se "retirement", "retirement preparation" e "retirement programme". Em francês, buscou-se "retraite", "retraite préparation" e "retraite programme". Em espanhol, buscou-se pelas palavras-chave "jubilación", "jubilación preparación" e "jubilación programa". Realizou-se a coleta de dados nas bases de dados: BVS-Psi, CAPES, Emerald, ISI, Lilacs, Pepsic, Proquest, PsycNet, Scielo e Wiley - e, adicionalmente, na ferramenta de busca Scholar Google. A análise dos dados foi quantitativa e foi registrado o número de artigos encontrados, obedecendo aos seguintes critérios: área do conhecimento, natureza, método, abordagem, delineamento, recorte temporal, campo de pesquisa, fonte de dados, perfil amostral, amostra, instrumentos, procedimentos de análise e objetivo. Foram encontrados 279 artigos das ciências do trabalho entre os anos de 1928 e 2013. Destes, 77 em português, 157 em inglês, 44 em espanhol e um em francês. A área de conhecimento com maior volume de publicações foi a saúde, com 59,86% do total de artigos; o restante se dividiu nas áreas de exatas, humanas, sociais e não identificados. Em relação à natureza, 60,57% dos artigos são empíricos, 26,16% teóricos e 13,26% não foram identificados. 35,13% tem abordagem quantitativa e 49,10% utilizam amostras não-probabilísticas. O método mais frequentemente declarado foi o de survey, sendo utilizado em 31,90% das pesquisas. 23,94% dos artigos eram revisões de literatura. Os dados apontam as falhas metodológicas cometidas nas pesquisas sobre aposentadoria que dificultam a compreensão do fenômeno e a obtenção de subsídios para a construção de políticas de preparação para a aposentadoria.

Estresse e suporte social no trabalho: análise com motoristas de ônibus urbano

Autores: Monalisa Vasconcelos Ernesto Silva, *Universidade Estadual da Paraíba;* Silvânia da Cruz Barbosa, *Universidade Estadual da Paraíba*

Resumo: Esta pesquisa teve como objetivo avaliar o grau de estresse em motoristas de ônibus urbano e sua relação com o suporte social percebido. Trata-se de um estudo descritivo e de corte transversal, em que participaram 66 profissionais. Os dados foram coletados por meio dos seguintes instrumentos: a Escala de Estresse no Trabalho (EET), a Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST) e uma ficha sociodemográfica para caracterizar a amostra, além de duas questões abertas versando sobre os aspectos positivos e negativos sobre a jornada de trabalho. Os resultados encontrados indicam baixos níveis de estresse na categoria pesquisada. Entretanto, os motoristas ao que parece não estão recebendo adequado Suporte Social por parte da empresa (Emocional, Instrumental e Informacional), o que faria o grupo vulnerável ao surgimento do estresse. O resultado mostrou que fatores de natureza ambiental e organizacional também interferem no bom desempenho dos profissionais. O relacionamento com os passageiros são exemplo de fatores ambientais. Temperatura elevada; poluição sonora e do ar; trabalho noturno; ritmo de trabalho; dirigir em trânsito intenso; exposição ao risco de acidentes; manobras difíceis que muitas vezes precisam ser realizadas; embarque e desembarque de passageiros foram os demais causadores de estresses ambientais. Entre os organizacionais citados apareceram com mais freqüência pressões da chefia; quantidade de regras e regulamentos, entre outros. Trabalhar com o dinheiro alheio e relacionamento com os passageiros são os componentes que mais desencadeiam nos profissionais sentimentos de irritabilidade e de estresse, segundo indicou o resultado do levantamento. Conforme a literatura pesquisada alguns aspectos são inerentes ao tipo de trabalho exercido por eles, portanto, não há como evitá-los. Se este ainda não ocorreu, compete indagar: que recursos pessoais os motoristas contam que permite lidar com tal situação sem desenvolver estresse? Sugere-se a exploração desta questão em pesquisas futuras. Apesar das limitações para composição da amostra, considera-se que os dados fornecidos são úteis porque alerta sobre a importância de se investir mais no Suporte Social no trabalho, em todas as suas dimensões, para evitar que, cedo ou tarde, o estresse se instale.

Sessão 21 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2314

Análise da atividade dos bolsistas do Programa Mais Médicos: entre o prescrito e o real

Autores: Mateus Estevam Medeiros-Costa, *Universidade de Fortaleza - UNIFOR;* Darli Chahine Baião, *Universidade de Fortaleza - UNIFOR;* Cynthia de Freitas Melo Lins, *PPGPsi-UNIFOR;* Regina Heloísa Maciel, *PPGPsi-UNIFOR*

Resumo: O Programa Mais Médicos (PMM) veio para sanar a insuficiência e a má distribuição de médicos no território brasileiro. Tal programa visa levar médicos a lugares longínquos, como também, a territórios com maior vulnerabilidade social para atuarem na manutenção da Atenção Básica. As comunicações científicas sobre o PMM ainda são incipientes já que a execução do programa se deu há dois anos. Desde modo, tendo a Psicologia Social do Trabalho como norte teórico-metodológico, em que se busca denunciar o lado crítico e injusto das relações de trabalho, o presente estudo toma como objetivo analisar a atividade de trabalho dos bolsistas do PMM alocados em Fortaleza-CE, enfocando na organização de trabalho, nas condições laborais e nas relações sociais de trabalho. Quanto ao delineamento metodológico, esta pesquisa se caracteriza como exploratório-qualitativa e no que diz respeito aos sujeitos participantes, tomou-se a acessibilidade como critério chave de inserção no estudo. Assim sendo, participaram três mulheres e três homens, totalizando seis bolsistas, tidos aqui como atores do estudo. Os atores foram submetidos a entrevistas semiestruturadas e posteriormente essas entrevistas foram transcritas e tratadas no software IRAMUTEQ, no qual se realizou a análise fatorial de correspondência, a análise de similitude e uma nuvem de palavras que se classifica como uma análise lexical clássica. Quanto aos resultados, especificamente a organização do trabalho, constatou-se que o real da atividade vivenciada pelos atores de Fortaleza não condiz com o que é estabelecido pelo PSF, havendo desse modo um distanciamento do que é vivenciado daquilo que é prescrito. Já as relações sociais de trabalho se mostraram satisfatórias tanto na relação médico e paciente, quanto médico com outros profissionais. No tocante às condições de trabalho, percebeu-se que os maiores problemas estão voltados à falta de suporte e material, o qual, de certo modo, leva os atores a não desenvolverem suas atividades como almejado, essa situação pode ser caracteriza como uma atividade impedida, todavia, cabe esclarecer que, não só a dor física ou psíquica se caracteriza como sofrimento, mas a inibição ou mesmo a destruição da capacidade de agir também. Portanto, cabe aos gestores responsáveis pelo programa em Fortaleza pôr em prática as políticas que são preconizadas pelo PSF para então apropinquar o prescrito e o real vivenciado pelos médicos do PMM e perfazer, deste modo, uma medicina da família e comunitária efetiva.

O capital social, a confiança no trabalho e os transtornos psíquicos menores entre os profissionais de saúde da Atenção Básica

Autores: Mateus Estevam Medeiros-Costa, *UNIFOR;* Rebeca Araújo Kramer de Mesquita, *UNIFOR;* Tallys Newton Fernandes de Matos, *UNIFOR;* Germana Xavier Leite, *UNIFOR;* Regina Heloísa Maciel, *PPGPsi-UNIFOR*

Resumo: Capital social é o potencial de benefícios que decorre da pertença a um determinado grupo social. O capital social de cada membro do grupo tem sua origem nas relações e trocas existentes entre seus membros. Desse modo, a estrutura da rede de relações é o que permite a existência do capital social, definido como um recurso da comunidade construído pelas suas redes de relações. A formação das redes sociais bem como o decorrente capital social associado a elas, estão subordinados a fatores políticos, sociais e culturais. Cabe destacar também que o capital social, diferentemente de outros capitais, como o capital natural e econômico, não se desgasta com o uso, pelo contrário, o capital será tanto maior quanto for o exercício da convivência com os membros do grupo. Assim como nas outras esferas sociais, o trabalho também permite a formação de redes, denominadas aqui de redes sócio produtivas. Diante disso, o presente estudo tem como objetivo avaliar a relação entre capital social, confiança e a prevalência de transtornos psíquicos menores (TPM) entre profissionais de saúde de um núcleo universitário de Atenção Básica. O método se caracteriza como transversal, descritivo e de cunho quantitativo. Para atender ao objetivo traçado foram aplicados quatro instrumentos, sendo eles, o Questionário de Capital Social (QCS), o Behavioral Trust Inventory (BTI), o Self-Report Questionnaire (SRQ-20) e um questionário sócio demográfico. Com uma amostra não probabilista, cuja seleção foi marcada pela acessibilidade como critério de inclusão, a amostra final contou com 104 trabalhadores das mais diversas categorias da área da saúde. Para testagem da confiabilidade interna dos instrumentos foi utilizado o alfa de Cronbach. Para a análise dos resultados foram empregadas análises descritivas e análises multivariadas para averiguar as relações entre os construtos. Os resultados mostraram que a percepção de capital social está entre moderada-alta, semelhante à confiança no trabalho que também se apresentou entre moderada-alta, como esperado, já que a existência de capital social se baseia na confiança entre os membros da rede. No tocante aos TPM, verificou-se que a população estuda não apresenta sinais e sintomas de TPM acima dos critérios. Os três construtos aqui investigados mostram relações entre si. Entretanto, novos estudos devem ser realizados e outras populações estudadas para uma maior compreensão acerca dos fenômenos aqui traçados e relacionados.

(In)visibilidade social: uma análise psicossocial a respeito do trabalho de catadores de caranguejo do litoral piauiense

Autores: Raquel Pereira Belo, José Walter Rêgo Resende, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*

Resumo: O presente estudo teve como objetivo investigar a possível ocorrência da Invisibilidade Social em indivíduos que trabalham como catadores de caranguejo no litoral piauiense e, além disso, conhecer as Representações Sociais que são construídas a respeito do trabalho do catador de caranguejo por parte da população do local. Neste sentido, esta pesquisa tratou-se de uma investigação cujo objetivo foi proporcionar uma visão geral, de tipo aproximativo, acerca do fato em questão e fazer descrição das características de determinada população (GIL, 2008). A amostra foi composta por dois grupos: 1) 25 catadores de caranguejo, que trabalham há pelo menos seis meses nesta função no município de Ilha Grande-Piauí, todos com idade superior a 18 anos; 2) 50 pessoas da população geral, maiores de 18 anos, que residem no litoral piauiense há pelo menos um ano. Como instrumentos para coleta de dados utilizou-se: a) um roteiro de entrevista semi-estruturada com os catadores de caranguejo; b) uma pergunta estímulo baseada na Técnica da Associação Livre de Palavras – TALP com os entrevistados da população geral. O conteúdo obtido por meio das mensagens dos entrevistados foi avaliado a partir da Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011). Através dos resultados, dos catadores, foram identificados alguns pontos importantes: 1) a ausência de oportunidade na vida foi sinalizada como um dos motivos que levaram alguns catadores de caranguejo a desenvolver esta atividade; 2) a maioria dos entrevistados desenvolve uma rotina de trabalho com carga horária exaustiva, superior a 40 horas semanais; 3) as análises dos discursos dos catadores apontaram a atividade como sendo desvalorizada devido à falta de reconhecimento da profissão exercida. Ao observar os resultados da TALP, evidenciou-se que em relação à caracterização da atividade do catador de caranguejo por parte a população, as palavras que emergiram faziam alusão ao trabalho de catador como sendo desvalorizado, precário, não reconhecido, sacrificado, pesado, difícil. Em face disso, foi possível notar que nesta pesquisa os catadores de caranguejo expressaram vivenciar, por parte da sociedade em geral, uma realidade de desvalorização da atividade realizada. A população, entretanto, demonstrou reconhecer não apenas o papel desta atividade, mas também as dificuldades existentes – o que de certa maneira contradiz com a percepção dos catadores. Assim, discutir tais

pontos se faz necessário não apenas por permitir destacar aspectos que podem ser relativos à Invisibilidade Social da referida categoria ocupacional, mas também refletir a respeito das condições de trabalho e importância da atividade.

Saúde Mental do trabalhador: um estudo acerca do sofrimento psíquico frente à Síndrome do Esgotamento Profissional nos Agentes Comunitários de Saúde da cidade de Parnaíba-PI

Autores: Raquel Pereira Belo; Darciane Brito Moraes, *Instituto Federal do Piauí*

Resumo: O trabalho humano assumiu diversos formatos no decorrer da história, passando a ter importância essencial dentro da sociedade. Todavia, ele nem sempre permite realização profissional, podendo contribuir para o adoecimento físico e psíquico dos laboriosos, impactando nas condições de saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. Santini e Molina Neto (2005) apontam como agravante a Síndrome do Esgotamento Profissional – SEP caracterizada como um sentimento crônico de desânimo, apatia e despersonalização que atinge o trabalhador. A alta frequência de esgotamento profissional vem sendo identificado e pesquisado entre profissionais que trabalham diretamente com outras pessoas, dentre eles, os Agentes Comunitários de Saúde – ACS. Diante disso, objetivou-se investigar a possível existência da SEP e sua influência sobre a Saúde Mental dos ACS na realidade da cidade de Parnaíba-PI; conhecer a dinâmica de trabalho e o contexto no qual estão inseridos, bem como, conhecer as estratégias de enfrentamento diante das problemáticas vivenciadas no labor. Os dados foram adquiridos por meio de uma entrevista semiestruturada e um questionário sócio-demográfico. Participaram da pesquisa 20 ACS pertencentes a cinco Unidades Básicas de Saúde da cidade de Parnaíba-PI. As análises das respostas foram averiguadas por meio da Técnica de Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011). Os resultados demonstraram que 1) a carga de trabalho, mediante as atividades e o tempo disponível para execução das mesmas, é intensa; 2) houve uma prevalência na existência de prazer com o trabalho, mas quando mencionadas as insatisfações, o sofrimento psíquico mostrou-se existente; 3) além disso, foi possível observar que houve uma frequente menção à ocorrência de desgaste mental, especialmente no que se refere a falta de solução para os problemas emergidos. No que tange a SEP, como esta é multicausal e envolve três dimensões, os resultados apontaram para a existência de duas destas: a exaustão emocional e a baixa realização profissional. Percebe-se assim que o espaço laboral vivenciado pelos trabalhadores representa um forte tensionador de sentimentos e sofrimentos psíquicos. Desta maneira, a forma como o profissional responde ou enfrenta tais situações influencia na possibilidade do surgimento da síndrome, bem como, o modo como irá se manifestar. Diante disto, compreende-se que esse importante ator social, necessita de olhares voltados para seu bem-estar, tendo em vista a complexidade de suas ações. Estudos como este se faz necessário, uma vez que reflete sobre a implementação de estratégias para a melhoria do bem-estar de quem cuida e promove a saúde da população.

Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo nos serviços públicos de saúde da cidade de Parnaíba-PI

Autores: Raquel Pereira Belo; Tátila Sara Pereira Cardoso, *Instituto Federal do Piauí*

Resumo: O trabalho ao longo dos anos vem assumindo diferentes significados e funções na vida do ser-humano: antes era apenas um meio de subsistência, para suprir as necessidades básicas, alcançando posteriormente uma dimensão central. Os profissionais da saúde trabalham na prevenção de doenças, na proteção e recuperação da saúde da população e de acordo com Rosa e Carlotto (2005) tal categoria profissional necessita de um grande controle emocional e mental para desempenhar suas atividades. O psicólogo é um destes profissionais que busca promover uma melhor qualidade de vida à população. A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT representa um conjunto de interesses individuais, coletivos e organizacionais na busca do favorecimento ao pleno desenvolvimento e cumprimento das atividades laborais. Walton (1973), nesta perspectiva, propõe um modelo que busca humanizar a organização com o intuito de promover uma cooperatividade e preservar as várias dimensões relativas à QVT. Diante destas proposições o presente estudo teve por objetivo central estudar os elementos referentes à QVT dos psicólogos da rede pública de saúde da cidade de Parnaíba-PI. Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foi um roteiro de entrevista semiestruturada somado a um questionário sócio-demográfico. Para análise dos dados fez-se uso da Técnica da Análise de Conteúdo de acordo com o modelo proposto por Bardin (2011), a fim de analisar as compilações levantadas mediante respostas às questões da entrevista. A partir das respostas foi possível elencar fatores considerados por parte dos profissionais como intervenientes para a QVT: os discursos apontaram para elementos relacionados à 'remuneração', ao 'relacionamento interpessoal', à 'satisfação' e às 'condições físicas do ambiente laboral'. Considerando os fatores elencados por parte dos entrevistados como relevantes para avaliar a QVT, observou-se que apenas o 'relacionamento interpessoal' foi contemplado de forma satisfatória, sendo as 'condições físicas do trabalho' a dimensão na qual os aspectos negativos foram mais ressaltados. Percebeu-se que a QVT esteve relacionada à satisfação no trabalho, tendo em vista que, os fatores que causam satisfação no ambiente laboral corroboraram com os aspectos indicados de forma positiva e os que causam insatisfação foram os negativamente caracterizados. O trabalho em questão faz-se importante para a sociedade atual por problematizar questões relacionadas às condições de trabalho, à saúde dos profissionais e à qualidade do serviço prestado para a população, além de, gerar informação não só para a categoria estudada, como também para outras categorias que tenham interesse na área, buscando, a partir daí, ações interventivas.

RELATOS DE EXPERIÊNCIA

Sessão 6 ▪ Das 17h às 18h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2333

Formação para Atuação em Gabinete: uma análise do impacto de treinamento na área finalística do Poder Judiciário.

Autores: Verônica Schielke Lemos Camargo, *Superior Tribunal de Justiça;* Claudia de Oliveira, *Superior Tribunal de Justiça;* Luis Fernando Lopes Coelho, *Caixa Econômica Federal*

Resumo: As organizações têm investido cada vez mais na capacitação de seus funcionários, em face da necessidade imposta pela globalização de rápidas mudanças e restrição de materiais, visando alcançar maior competitividade. Em face disso, faz-se necessário evidenciar se há transferência positiva dos Conhecimentos, Habilidades e Atitudes aprendidos nos programas de treinamento oferecidos pela Instituição. Nesse sentido, este trabalho apresenta a análise do impacto do curso de Formação para Atuação em Gabinete de Ministros no âmbito do Superior Tribunal de Justiça no desempenho do egresso. Essa ação de capacitação, objeto dessa pesquisa, é desenhada para melhorar o desempenho de servidores que atuam na área judicante do órgão, e o presente trabalho tem por objetivo identificar, dois meses após a participação do egresso no referido curso, se o treinamento alcançou, conforme objetivos delineados, o resultado desejado pela instituição: aumentar a agilidade da apreciação e confecção dos processos e reduzir o retrabalho, de forma a contribuir para a eficiência e efetividade da prestação jurisdicional. A pesquisa baseia-se na aplicação de um questionário de auto e heteroavaliação de impacto do treinamento no trabalho, juntamente com a avaliação de fatores psicossociais de suporte à transferência de treinamento, na amostra de 18 participantes da ação de capacitação, e pesquisa documental para análise do resultado em profundidade com a comparação dos dados relativos aos nove gabinetes representados por servidores participantes do treinamento e os demais gabinetes do Tribunal. Como resultado dessa pesquisa, pôde-se concluir que houve transferência positiva dos novos conhecimentos e habilidades para o trabalho e melhoria no desempenho das unidades de lotação dos egressos, após a participação dos servidores no treinamento. Como recomendação, cita-se o acompanhamento do desempenho individual de cada egresso, levando em consideração a complexidade do trabalho desenvolvido, e a divulgação dos objetivos instrucionais do treinamento antes da realização da ação ao participante e também ao seu gestor.

O Jovem e a Iniciação ao Trabalho - Trabalho, Identidade e Competência - uma possibilidade de inclusão social na UERJ

Autores: Viviane de Oliveira Costa, *UERJ;* Cristina Portela Lima, *UERJ;* Laurence Maria Matheos dos Santos de Oliveira, *UERJ;* Heloisa Helena Ferraz Ayres, *UERJ*

Resumo: O projeto está inserido no campo da Psicologia Social e da Psicologia Organizacional e do Trabalho, tendo como objetivo ampliar os estudos, pesquisas e intervenções, voltados para a inclusão social. A proposta baseia-se na concepção de trabalho como forma de valorização do ser humano. Segundo Dejours (2004), o trabalho é visto como "operador fundamental da própria construção do sujeito". Borges e Yamamoto (2004) corroboram a importância do trabalho na construção da identidade do sujeito, afirmando ser ao mesmo tempo, estruturante do sujeito e da sociedade. Uma sociedade na qual o indivíduo tem acesso a um trabalho, segundo as suas potencialidades e competências. Zarafian (2001) define a competência profissional como uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso. Desta forma, o jovem ao ingressar no mercado de trabalho, tem como possibilidade a vivência da inclusão social, na medida em que passa a fazer parte de uma organização, favorecendo o sentimento de aceitação social. Nesta perspectiva, a concepção adotada possui como foco o desenvolvimento pessoal e interpessoal dos jovens através de vivências grupais (AYRES,2012), tendo como base os conceitos de Trabalho, Identidade e Competência, considerando o cenário da contemporaneidade e as implicações do contexto produtivo. Assim, em 2014, foi construída a parceria entre o Instituto de Psicologia /UERJ com o Programa Educativo Bolsa de Iniciação ao Trabalho (PEBIT), programa socioeducativo, conduzido pelo CETREINA/UERJ, onde foi realizado o trabalho de desenvolvimento pessoal e interpessoal com os jovens bolsistas da Fundação da Infância e Adolescência. Esta parceria atendeu, em 2014, 44 jovens, envolvendo 15 estudantes do IP. Em 2015, teve a participação de 36 jovens e de 06 estudantes. A Equipe técnica do IP contou com a supervisão de uma Psicóloga e da Professora coordenadora. O resultado foi um espaço de autoconhecimento, reflexão e compartilhamento de experiências, ansiedades, acerca do mundo atual do trabalho e de levantamento das potencialidades de cada um e do grupo, consolidado nos planos de ação de desenvolvimento individual e grupal. Por conseguinte, a realização do Projeto propiciou a estes jovens, no domínio da intervenção, a expressão e exploração dos sentimentos e percepções, em um processo de experimentação de novos comportamentos e ações voltados para seus projetos de vida e de inclusão social. E, paralelamente, para os estudantes do IP/ UERJ a ampliação de sua formação, constituindo um processo de aprendizagem compartilhada, entre as Equipe IP e Equipe PEBIT/CETREINA.

Desenvolvimento de Equipe e Bem estar: aumentado a efetividade

Autores: Verônica da Nova Quadros Côrtes, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*

Resumo: Os estudos sobre Equipes de Trabalho defendem que a efetividade de uma equipe pode ser avaliada a partir de três indicadores: os resultados produtivos; a satisfação dos membros e a sobrevivência da equipe. O presente relato tem como objetivo apresentar um processo de desenvolvimento de uma equipe de trabalho realizado em um setor de Registro e Controle Acadêmico de uma Instituição Pública de Ensino Superior. O setor solicitou uma capacitação de "Desenvolvimento de Equipe e Bem-estar" para sua equipe com o objetivo de identificar deficiências e desenvolver habilidades que tornassem a equipe mais integrada e efetiva. A equipe completa era composta por 13 pessoas, das quais 11 participaram da capacitação. A carga horária total da intervenção foi de 20 horas divididas em 10 encontros semanais com duração de 02 horas cada. Como metodologia foram utilizadas técnicas vivenciais que proporcionassem reflexão, discussão e tomada de consciência de aspectos relacionados ao trabalho que poderiam estar causando, ou pudessem vir a causar, como consequências: desmotivação, insatisfação, conflitos interpessoais, baixa de rendimento no trabalho, reduzida produtividade, dentre outras. As pessoas eram estimuladas a elencar as dificuldades que encontravam enquanto indivíduos e enquanto equipe de trabalho. Os conteúdos trabalhados foram: o sentido do trabalho; percepção e diferenças individuais; satisfação, envolvimento e comprometimento; comunicação interpessoal e entre setores; gestão de conflitos; relações de poder e comportamento político; e, manejo do estresse. A principal dificuldade relatada pela equipe se referiu à sobrecarga de trabalho da equipe como um todo. O número de funcionários da equipe não cresceu na mesma proporção que o número de cursos ofertados e que o número de discentes que atualmente frequenta a instituição de ensino. Essa sobrecarga termina gerando um nível de estresse elevado, dificultando a comunicação e aumentando a ocorrência de conflitos. Considerando a pouca probabilidade em contratar novos servidores a curto prazo, a equipe decidiu: reavaliar perfis e redistribuir funções e tarefas; desenvolver novas habilidades na equipe; atualizar conhecimentos sobre normas e procedimentos

internos; criar uma agenda para organizar o atendimento a cada diferente tipo de demanda; e, realizar reuniões mensais com foco na melhoria dos serviços prestados. A implementação destas ações otimizou o fluxo de trabalho, melhorou a comunicação interna, gerou maior colaboração na equipe, reduziu conflitos e proporcionou uma divisão mais equitativa de tarefas, evitando assim a sobrecarga.

Sessão 7 ▪ Das 17h às 18h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2332

Gestão por competências e gestão do desempenho: possibilidades e desafios na implantação em uma empresa de grande porte

Autores: Adauto de Vasconcelos Montenegro, *Universidade Federal do Ceará;* Kamila Raulino de Oliveira, *CBL Alimentos*

Resumo: A Gestão por Competências consiste em um campo vasto de crescente exploração e atuação de diversas organizações e pode ser compreendida como um conjunto de metodologias e instrumentos que objetivam a integração das diversas atividades de Gestão de Pessoas (Recrutamento e Seleção; Treinamento, Desenvolvimento e Educação; Gestão do Desempenho; Remuneração) por meio da aplicação do conceito de competência, o qual pode ser entendido como conceito amplo, quem tem como componentes clássicos os seguintes: conhecimentos (relacionado ao conhecimento e ao saber), habilidades (relacionado com o "saber fazer", ou seja, à aplicação do conhecimento), atitudes (relacionado ao aspecto volitivo e motivacional envolvido no comportamento). Um componente fundamental diretamente relacionado ao conceito de competência é o desempenho, o qual é o resultado dos comportamentos envolvidos na aplicação de competências. Com base nesse contexto, o processo de Avaliação de Desempenho tem como possibilidade a aplicação do conceito de competência. O presente trabalho, com base nos conceitos apresentados, tem como objetivo relatar a experiência de implantação e gestão do modelo de Avaliação de Desempenho baseado em competências em uma indústria nordestina de grande porte. As etapas do programa foram as seguintes: mapeamento de competências básicas (necessárias para o pleno funcionamento da área) e essenciais (diferenciais e importantes para o alcance de metas e resultados); sensibilização com trabalhadores e gestores, por meio de treinamentos acerca do processo de avaliação e feedback; aplicação da avaliação; feedbacks, realizados com o acompanhamento dos consultores internos de Recursos e definição de plano de ação para melhoria de desempenho, visando um resultado superior na avaliação seguinte. A avaliação para trabalhadores do nível operacional, analistas e especialistas foi a avaliação de 180°, ou seja, foi aplicada auto-avaliação e avaliação do gestor imediato. Para os gestores diversos da organização, foi aplicada a avaliação de 360°, ou seja, foram aplicadas a auto-avaliação, avaliação dos subordinados diretos, avaliação do gestor imediato e avaliação dos pares (trabalhadores de nível funcional equivalente ao avaliado). Como resultados do programa, evidenciou-se um amplo diagnóstico de todos os trabalhadores avaliados, o que irá propiciar subsídios consistentes para a redefinição de perfis de seleção e construção do plano anual de treinamentos. Além disso, houve envolvimento significativo dos gestores no programa, principalmente no processo de feedback. Como dificuldades do programa, foi identificada a necessidade de aquisição futura de software para a aplicação e tabulação, devido ao alto volume de informações e tipos de avaliação envolvidos.

Diagnóstico participativo em agência pública de emprego da cidade do Natal/RN

Autores: Alda Karoline Lima da Silva, *Universidade Potiguar;* Jéssica Luana Fernandes de Queiroz, *Universidade Potiguar;* Raphaela Margarida do Nascimento Jucá, *Universidade Potiguar*

Resumo: A referente pesquisa foi realizada num serviço público de intermediação de força de trabalho, objetivando levantar e discutir, junto aos servidores da instituição, as principais dificuldades enfrentadas no cotidiano do serviço. O método utilizado foi o Diagnóstico Rápido Participativo Emancipatório (DRPE), realizado em cinco oficinas. Estas ocorreram, de maneira intercalada, nas duas unidades do serviço e durou em média duas horas, ocorrendo em horário no qual o serviço estava fechado para atendimento ao público, participaram aproximadamente de 25 pessoas, e

envolveu todo o setor de intermediação de mão de obra (IMO),, o qual é composto pelas equipes de atendimento, captação de vagas, administração de vagas, serviço social e psicologia. Obteve-se como resultado cinco grandes dificuldades presentes no setor: a) falta de qualificação dos membros da equipe; b) falta de comunicação entre eles; c) conflitos interpessoais; d) falta de sistematização dos processos de trabalho; e e) infraestrutura inadequada. Com relação aos quatro primeiros desafios, observa-se que tal situação, hipoteticamente, pode estar relacionada ao alto nível de rotatividade dos colaboradores, tendo em vista que a grande maioria dos servidores tem vínculos temporários, tendendo a trocar o quadro de funcionário de dois em dois anos. Somando-se a isso, foi encontrado ainda uma a falta de infraestrutura, equipamentos e condições de trabalho. É importante ressaltar que as percepções negativas quanto a esses aspectos, potencialmente, influem para a redução da satisfação e, consequentemente, com o envolvimento no trabalho, ou seja, há a possibilidade de haver uma redução na implicação dos sujeitos as atividades que executam. Tendo em vista todos os desafios elencados, pensou-se na implantação de um grupo de referência, composto por servidores concursados, que possam vir a contribuir e intermediar a comunicação entre os membros da equipe, como também orientar os colaboradores durante a execução das tarefas. Além disso, faz-se necessário a implantação de treinamentos sistematizados com a equipe, promovendo a capacitação e qualificação técnica sistematizada. Mas, para que todas essas mudanças sugeridas sejam realizadas, a princípio, precisa-se construir, em conjunto, um novo regimento para a organização, contendo informações sobre os processos de trabalho envolvidos no serviço, para que sempre que houver mudanças do quadro de funcionário, os novos integrantes possam ter acesso ao documento, e com isso compreender o fluxo das tarefas, das suas atribuições e, por conseguinte, do próprio serviço ofertado.

Avaliação de Necessidade de Treinamento na Rede Nacional de Aprendizagem

Autores: Alice Martins Pederiva, *Universidade de Brasília;* Tayane Nunes Gomes, *Universidade de Brasília;* Thaís Nunes Gazinélio Rodrigues da Silva, *Universidade de Brasília;* Gardênia da Silva Abbad, *Universidade de Brasília;* Ludymila Pimenta Ferreira, *Universidade de Brasília;* Maria Cecília dos Santos Queiroz de Araujo, *Universidade de Brasília*

Resumo: Este estudo refere-se ao trabalho de campo da disciplina de graduação Treinamento, Desenvolvimento e Educação, ministrada na Universidade de Brasília. Seu objetivo final foi realizar um Planejamento Instrucional a fim de desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o bom desempenho no cargo de instrutor de jovens aprendizes na Rede Nacional de Aprendizagem (RENAPSI). Inicialmente, foi feita a análise documental de documentos fornecidos pela instituição; em seguida, para uma análise de tarefas, foram realizadas entrevistas individuais com três instrutores; com base na análise de tarefas, foi elaborada uma Avaliação de Necessidade de Treinamento (ANT). O questionário da ANT foi aplicado em cerca de 80% dos instrutores pela responsável da Rede Pró-Aprendiz. A análise dos questionários se deu através do SPSS 20.0 e identificou seis competências que apresentavam necessidade de treinamento com índice de prioridade geral, pelo menos, médio. Dentre elas, foi escolhida 'explicar ao jovem aprendiz as leis trabalhistas que se aplicam ao seu contexto de trabalho' para ser tema do treinamento desenvolvido. O curso, cujo domínio é predominantemente cognitivo, tem como objetivo geral que o instrutor explique ao jovem aprendiz como as leis trabalhistas se aplicam no contexto de trabalho. Os objetivos específicos são: (a) relatar os contextos históricos e a influência do Estatuto da Criança e do Adolescente e da Consolidação das Leis Trabalhistas para a criação da Lei do Aprendiz (10.097/00); (b) aplicar as leis trabalhistas ao contexto do jovem aprendiz; (c) indicar ocorrências de infrações das leis trabalhistas; (d) agir frente à situação de infração; e (e) partilhar com o jovem aprendiz tais conhecimentos. A modalidade é presencial, visando a participação de instrutores

de pólos sem acesso a tecnologias instrucionais mais avançadas. O curso é composto por três módulos: (I) histórico, (II) as leis trabalhistas e (III) instrução dos aprendizes. Para estudos futuros, sugerem-se novas avaliações mais amplas, consultando também jovens aprendizes e empresas que os recebem. Em continuidade ainda, propõe-se a execução do Planejamento Instrucional e, posteriormente, a aplicação de avaliações de reação, aprendizagem e impacto.

Programa Trainee de enfermagem: estratégia para atuação qualificada

Autores: Amanda Felipe de Oliveira, *Hospital Cárdio Pulmonar;* Andréia Ferreira dos Santos, *Hospital Cárdio Pulmonar da Bahia;* Milena Bispo Pereira, *Hospital Cárdio Pulmonar*

Resumo: A atuação de enfermeiros recém-formados requer, das instituições hospitalares, programas de treinamento direcionados ao aprimoramento das suas atividades assistenciais e gerenciais. Nessa perspectiva, os Programas Trainees para enfermeiros se constituem como métodos eficazes de aperfeiçoamento profissional, através de oportunidades de acesso a conhecimentos teóricos com ênfase na prática. Este estudo consiste em nosso relato de experiência, enquanto equipe de treinamento e desenvolvimento, a respeito do Programa Trainee de Enfermagem do Hospital Cárdio Pulmonar, vivenciada no período de Dezembro de 2013 a Dezembro de 2014, com o intuito de socializar experiências nessa área. Esse programa tem como principal objetivo preparar o enfermeiro para uma assistência segura, alinhada aos valores e diretrizes da instituição. O enfermeiro trainee contratado recebe, inicialmente, orientações sobre o formato do programa e resultados esperados. Em seguida, preenche o formulário de levantamento de habilidades do seu domínio, que servirá como norteador para seu acompanhamento na prática. As atividades do trainee iniciam-se sob supervisão direta do enfermeiro de referência do setor; nesse contexto, o trainee tem oportunidades de desenvolver suas atividades práticas, com avaliações de desempenho realizadas sistematicamente através de formulário específico. Nossos encontros teóricos ocorrem duas vezes ao mês, através de discussões de temas presentes na assistência, além da apresentação de estudos de casos de pacientes acompanhados pelos trainees. Os trainees que apresentam o resultado esperado pela instituição poderão ser contratados. Dos resultados obtidos ao longo do período citado, percebemos que o programa vem possibilitando aos trainees o aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes imprescindíveis aos enfermeiros que atuam nas áreas assistenciais, além de favorecer aos enfermeiros supervisores, o exercício de atividades de treinamento e capacitação em serviço. Para o hospital, constatamos que o programa também favorece o desenvolvimento de profissionais que integram o quadro técnico, proporcionando, assim, uma assistência de enfermagem integrada aos objetivos e cultura da instituição.

Sessão 8 ▪ Das 17h às 18h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2331

Implantação de um programa de Jovem Aprendiz em um modelo de gestão de pessoas por competência

Autores: Aline Leite Ramos, *Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública;* Fernanda Drummond Ruas Gaspar, *Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública*

Resumo: Este estudo objetivou a formação profissional e pessoal dos jovens aprendizes a partir de uma perspectiva de gestão por competência. O Programa Jovem Aprendiz da Bahiana, proporcionou uma oportunidade de aprendizagem teórica e prática para os jovens de 16 a 24 anos (artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)) com o objetivo de contribuir para desenvolvimento pessoal e profissional dos mesmos. Baseado nessa perspectiva, e em cumprimento à lei 10.097/2000 e o decreto nº 5.598/2005 do Ministério do Trabalho e Emprego, que aponta que todos os estabelecimentos, independente do quadro de funcionários, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual estabelecido: mínimo de 5% e máximo de 15% do corpo funcional.Esse programa pretende ainda dar suporte socioeconômico aos parentes de colaboradores, tendo, em 2014, 62% dos jovens parentes de colaboradores. Esse programa teve sua construção pautada na Teoria Pichoniana, que define aprendizagem como uma dialética do aprender e ensinar na troca com o outro.Esse projeto proporciona aos jovens capacitações pautadas na Missão, Visão e Valores(MVV) da Instituição, contribuindo para o incremento de uma formação enquanto cidadãos, com competências comportamentais e específicas para sua atuação. Foram trabalhados entre os anos de 2014 e 2015 os seguintes temas ao longo do programa em encontros bimestrais: Educação Financeira, Técnicas de Arquivamento, Excel Básico; Imagem Profissional; Comunicação e Atendimento ao Cliente e Redação Empresarial. A média da avaliação de reação dos cursos/palestras foi de 98%. Ao fim do programa, os jovens apresentaram um projeto de intervenção, com o intuito de proporcionar melhorias para a área de atuação. Os resultados revelaram um incremento de 40% no desenvolvimento desses jovens, quando comparado às médias das avaliações no processo seletivo e na avaliação de desempenho, o que indica um amadurecimento significativo desses jovens tanto do ponto de vista pessoal quanto profissional, além de fortalecer um dos valores da instituição: empreender.

Treinamento e desenvolvimento por competências

Autores: Aline Leite Ramos, *Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública;* Fernanda Drummond Ruas Gaspar, *Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública*

Resumo: Diante das demandas e exigências que o mercado de trabalho impõe, torna-se uma missão da área de T&D criar capacitações mais atraentes e efetivas para o desenvolvimento das competências que serão exigidas para cada cargo, assim como é amplamente defendido que um aprendizado consistente requer uma sólida articulação entre teoria e prática. Nesse sentido, o método de Treinamento e Desenvolvimento por Competência foi implantado em 2013, nesta instituição de ensino, para melhor atender seus clientes e necessidades. O público-alvo foi toda a equipe técnico-administrativa da organização (700 colaboradores). Foram elaborados dois programas: o primeiro teve como foco o novo colaborador, com o objetivo de reduzir os GAPs de desempenho identificados na seleção, bem como aculturá-lo na instituição. O segundo programa foi focado no colaborador "veterano", objetivando reduzir os GAPs identificados na avaliação de desempenho por competência, realizada anualmente.A primeira etapa do ciclo de desenvolvimento de competências proposto por Dutra (2002) consiste na identificação de competências a serem trabalhadas com cada indivíduo. No projeto implantado na instituição de ensino, foi possível acessar esse cenário de competências a partir do resultado da avaliação de desempenho do ano anterior. A etapa seguinte do ciclo propõe a avaliação do nível de desenvolvimento que o indivíduo se encontra em relação à competência identificada. Dessa forma, foi realizado um mapeamento dos GAPS que os colaboradores obtiveram nas competências previstas para seus respectivos cargos, tomando como base o nível de proficiência. Na terceira etapa, sugere-se o planejamento das ações e responsabilidades de desenvolvimento. Nesse momento, define-se o que será treinado, como, quando, quem e quanto será o investimento financeiro das capacitações. Esse portfólio com ações de desenvolvimento foi nomeado pela instituição de ensino como Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).Nele, é imprescindível a definição das ações formais e informais de desenvolvimento previstas para o colaborador. Para implementação das capacitações, faz-se necessário também pensar na metodologia mais criativa e específica para cada público-alvo, com cargas horárias e convocações atrativas. Por fim, é essencial a avaliação e acompanhamento dos participantes, a fim de checar se houve satisfação com o treinamento realizado, eficácia e melhoria das práticas laborais, assim como redução do GAP na competência trabalhada. Os principais desafios da implementação desse método foram a adesão dos colaboradores aos treinamentos (o aumento da participação foi de 47% a 78% ao longo do ano) e a corresponsabilização dos gestores e liderados no gerenciamento de suas carreiras.

O desafio do processo de integração de novos colaboradores: a transmissão do planejamento estratégico através de um jogo de empresas

Autores: Anna Paula Sampaio Barbosa, *Viação Águia Branca;* Luciana Lessa Soares, *Viação Águia Branca*

Resumo: O jogo sempre esteve presente na história do homem. No entanto, o desenvolvimento e utilização dos jogos de empresas como estratégia de ensino e aprendizagem no mundo corporativo teve seu incremento nos Estados Unidos, a partir do final dos anos 50. Desde então, ganha força o reconhecimento da importância da utilização de jogos de empresas em programas de capacitação de colaboradores. Dessa forma, acompanhando a demanda de uma empresa do ramo de transporte coletivo de passageiros, de propiciar uma integração lúdica e engajadora, este trabalho trata-se de um projeto que busca incorporar ao subsistema de treinamento e desenvolvimento, os jogos de empresas, com o objetivo de facilitar o processo de adaptação de novos funcionários e assimilação dos conceitos inerentes à estratégia da organização. No avanço deste projeto foram resgatados os conceitos de diferentes correntes teóricas que abordam o processo de formulação e aplicação de jogos de empresas. Utilizou-se neste trabalho, principalmente as ideias de dois autores sobre os caminhos que permitem a estruturação de um jogo, sendo eles Vicente (2001) e Gramigna (1993). A partir da pesquisa bibliográfica verificou-se que os jogos de empresas em formato de tabuleiro permitem interação intensa entre os participantes, representação visual dos objetivos pretendidos para o treinamento e possuem caráter lúdico trazido pelas cartas, peças e o próprio tabuleiro. Assim, dados dessa pesquisa bibliográfica subsidiaram o desenvolvimento de uma metodologia para criação de um jogo de tabuleiro. Dessa metodologia, desdobrou-se uma ferramenta lúdica intitulada como: "O Jogo da Identificação". A construção do jogo de tabuleiro se configurou como um trabalho sistematizado de compreensão das necessidades da empresa alvo, traduzindo-se na elaboração de uma dinâmica de jogo customizada, isto é, a jogabilidade, mais do que a composição de elementos normativos, funciona como fator que favorece a assimilação do conteúdo referente ao planejamento estratégico da empresa de transporte. O estudo em andamento demonstra indícios de que o instrumento "O Jogo da Identificação", se configura como facilitador do entendimento das dimensões de Missão, Visão e Valores da organização e preconiza a prática da aprendizagem cooperativa.

"Linha de frente": uma experiência de intervenção em Clínica do Trabalho

Autores: Bruna Coutinho Silva, *Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais;* Aparecida Maria Stela Nunes Ferreira, *Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais;* Raphael Ramos Dias Costa, *Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais;* Tamara Alessandra Santos Gomes, *Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais;* Rosângela Lopes dos Santos Oliveira, *Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais;* Carlos Eduardo Carrusca Vieira, *Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais*

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo apresentar uma experiência de intervenção em Psicologia do Trabalho, realizada junto a uma equipe de trabalhadores de uma instituição de ensino privada, de ensino fundamental e médio, situada em Belo Horizonte. O processo de intervenção, fundamentado na perspectiva da Clínica da Atividade (Clot, 2010), Ergonomia da Atividade (Guérin et al., 2001) e Ergologia (Schwartz & Durrive, 2010) constituiu uma resposta a demanda da instituição de ensino para atuação junto aos trabalhadores da denominada "linha de frente", composta por aqueles que lidam diretamente com o público externo, compreendendo, sobretudo, aos setores de Recepção, Secretaria e Coordenação. O principal objetivo do trabalho realizado foi desenvolver um processo de formação de trabalhadores, com vistas ao desenvolvimento e ampliação do raio de ação dos participantes, em seu campo profissional, a partir de uma coanálise do trabalho real (Guérin et al. 2001; Schwartz & Durrive, 2010) e do real da atividade (Y. Clot, 2010). O processo de formação se realizou nos moldes de uma oficina de grupo quinzenal e contou com a presença de nove funcionários. Os encontros ocorreram durante o horário de trabalho dos funcionários, no âmbito da própria organização, em local apropriado ao trabalho e ao resguardo do sigilo das comunicações. Como resultado da oficina, foi elaborado um relatório de recomendações para a direção da instituição, aprovado pelos participantes do grupo de formação. Nesse documento, além do registro reflexivo da prática realizada, foram analisadas as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores em situações reais de trabalho, bem como suas proposições para a resolução dos problemas com que deparam. O processo de formação evidenciou a necessidade de recolocar no centro dos processos de formação a experiência dos trabalhadores, seus valores e saberes, assim como a atividade profissional, em suas dimensões subjetivas, psicossociais e organizacionais. Os efeitos positivos alcançados por meio da formação podem ser atribuídos, sobretudo, a instauração de um debate de normas e valores no âmbito da organização do trabalho, que potencializou, significativamente, a construção de novos modos de ação em face do real do trabalho.

Sessão 9 ▪ Das 17h às 18h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2328

Ações educacionais presenciais e a distância no Tribunal de Contas da União: validação estatística de instrumentos de avaliação de reação

Autores: Renata Silveira Carvalho, *Tribunal de Contas da União;* Carolina Ferreira Cortes Novaes, *Tribunal de Contas da União;* Bruna Yurie Takasaki Lara Resende, *Tribunal de Contas da União*

Resumo: Ações educacionais presenciais e a distância no Tribunal de Contas da União: validação estatística de instrumentos de avaliação de reação A iminente mudança de estrutura tecnológica e de sistema informatizado dedicado à gestão das ações educacionais promovidas pelo Instituto Serzedello Corrêa do Tribunal de Contas da União (ISC/TCU) motivou a realização do presente estudo. A justificativa decorre da necessidade de manter o rigor científico no método de avaliação nas organizações, de padronizar os instrumentos e de garantir que os insumos advindos destes promovam uma melhoria efetiva das ações educacionais. O objetivo do trabalho é realizar a validação estatística de dois instrumentos de avaliação de reação (ações presenciais e a distância - EaD) oferecidas pelo ISC/TCU entre 2014 e 2015, bem como promover melhorias nos instrumentos, com base nos resultados empíricos. Realizaram-se análises para checagem da fatorabilidade dos itens e, depois, extração dos fatores com rotação direct oblimin, considerando a natureza da medida. Apesar de as análises fatoriais indicarem soluções unifatoriais para ambas as escalas, optou-se por seguir a indicação da literatura, com 5 (eventos presenciais) e 6 fatores (eventos EaD). As alterações decorrentes das análises envolveram: exclusão de dois itens em cada escala, por terem conteúdo sobreposto a outro e carga fatorial menor; e alteração na redação de itens com carga fatorial em duas escalas, incorporando o item ao fator cujo conteúdo era mais aderente. A escala para ações presenciais compõe-se de 25 itens, em 5 fatores: eficiência da programação (α =.924); desempenho do instrutor (α =.929); apoio do ISC (α =.864); expectativa de suporte (α =.912); resultados (α =.959). A escala para ações EaD compõe-se de 25 itens, em 6 fatores: eficiência da programação (α =.826); desempenho do tutor (α =.930); apoio do ISC (α =.918); expectativa de suporte (α =.902); resultados (α =.922); e ambiente virtual de aprendizagem (α =.904). As evidências empíricas indicam boa consistência interna, mantendo-se a estrutura teórica inicialmente prevista para as escalas. Com a nova versão dos instrumentos a ser colocada em uso a partir de 2016, pretende-se realizar nova validação estatística, assim que houver dados válidos suficientes. A prática organizacional comumente modifica as prescrições científicas e acadêmicas para ajustá-las às contingências da organização. Espera-se, com este estudo, contribuir para o avanço da literatura em Treinamento, Desenvolvimento e Educação, bem como oferecer instrumentos sólidos para o TCU gerenciar dados e tomar decisões sobre oferta de ações educacionais.

Implantação de um modelo de avaliação por competências em uma IES – Instituição de Ensino Superior

Autores: Clayton Silva de Almeida, *Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública;* Pollyanna Carvalho Leal, *Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública;* Itana dos Santos Rocha, *Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública;* Telma Marinho Barreto Bastos, *Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública;* Fernanda Drummond Ruas Gaspar, *Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública*

Resumo: Encontramos na literatura muitas explicações sobre a avaliação de desempenho dentro das empresas, cujo intuito é maximizar as competências do quadro de colaboradores e medir a sua efetiva contribuição para os resultados da organização. Os indivíduos passam a ser um fator relevante para a diferenciação da estratégia empresarial. O objetivo deste relato de experiência consiste na apresentação de um modelo de avaliação de desempenho por competências e sua aplicabilidade em uma instituição de ensino superior, que tem passado por mudanças nos últimos cinco anos. Para elaboração deste modelo, foi necessário definir o perfil de competências, mapear os indicadores de desempenho e elaborar escala. Inicialmente, foram estabelecidas as competên-

cias tidas como essenciais para atendimento das ações estratégicas. Definidas essas, passaram a ser obrigatórias para todos os colaboradores da instituição. O segundo passo foi a definição das competências por função, estabelecidas dentro da classificação: técnicas e gerenciais, que envolvem o conhecimento e as habilidades requeridas, compatíveis com as atividades a serem realizadas. A avaliação de desempenho pôde verificar o quanto uma pessoa possui as competências exigidas para sua função. As avaliações foram aplicadas em 504 colaboradores, de todos os níveis hierárquicos da instituição, sendo 67 gestores (13,29%). Os participantes eram, em sua maioria, do sexo feminino (56,37%), possuíam média de idade superior a 26 anos, trabalhavam em média há oito anos na instituição. A avaliação foi aplicada através de uma plataforma WEB onde obteve-se a participação de 45 gestores e 459 técnicos administrativos da instituição, sendo os dados submetidos à estatística descritiva através do software MS-Excel 2013. Entre as competências organizacionais, foram identificadas com maior avaliação: trabalho em equipe e relacionamento interpessoal (93,20%) e, dentre as competências que apresentaram maiores GAP´s: foco no cliente (12,68%) e foco na qualidade (9,75%). Foram identificadas como as competências com maior avaliação para o desempenho dos gestores: gestão técnica da qualidade (95,57%) e gestão da comunicação (93,79%). Os resultados revelaram que, dentre elas, as que apresentaram maior gap são: gestão por resultados (12,85%) e gestão da qualidade (12,80%). Realizada a identificação dos GAP´s das competências que necessitam de maior desenvolvimento, foi estabelecido um plano de desenvolvimento individual na área de treinamento e desenvolvimento.

Implantação de um programa de desenvolvimento de segurança do trabalho e liderança com correlação DIRETA na redução dos índices de acidentes em uma empresa offshore de grande porte

Autores: Elidia Josefa de Menezes Trefilio, *C.S.E. Mecânica e Instrumentação Ltda;* Cláudio Ferrari, *C.S.E. Mecânica e Instrumentação Ltda;* Sara Tanos da Silva Santos Nogueira, *TECVIH Treinamentos e Consultoria Ltda.*

Resumo: A abrangência de um elevado índice de acidentes em atividades offshore com o público contratado pela empresa, direcionou o setor de treinamento para a implantação de uma política de desenvolvimento dos líderes com base em aspectos cognitivos, afetivos, comportamentais e motores dos fundamentos da liderança, implantado a partir de 2014. O programa tem como objetivo desenvolver competências amplas ou focais dos aspectos de liderança para supervisores das atividades operacionais nas plataformas, com interface na implantação do conteúdo e a redução dos índices de acidentes. Com carga horária de 40 horas, em eventos semanais, a capacitação iniciada em 2014 previu o conteúdo programático indicado por cláusula contratual e adaptação para atendimento dos objetivos institucionais, baseado no método de diagnose realizado com os dados estatísticos dos acidentes decorrentes e ferramentas disponíveis na organização. Em 2015, uma reavaliação das ferramentas de segurança, concomitantemente com os índices de acidentes e respectivas causas e características, culminou com o plano de redução de acidentes que foi apresentado aos supervisores para obtenção do comprometimento e simultaneamente a revisão dos conceitos trabalhados no programa de Liderança de 2014. Os resultados alcançados nos dois eventos demonstram a redução do número de acidentes típicos e atípicos, o crescimento no papel do supervisor como líder e orientador de equipes para o desenvolvimento de atividades de forma planejada e, por conseguinte, mais seguras. Nos modelos tradicionais de avaliação de treinamento, segundo Pilati e Abbad (2005), "a aprendizagem seria demonstração, por parte do treinando, da capacidade de executar, ao final do treinamento, os comportamentos definidos nos objetivos instrucionais". Por se tratar de um contexto que inclui fatores, como: afastamento físico, convívio com inúmeras adversidades, confinamento em unidades marítimas, culturas, regras de terceiros e cenário econômico atual, concluímos que a mudança de atitude promovida pelo ciclo de desenvolvimento dos líderes contribuiu sobremaneira para a melhoria da performance de equipes voltadas para a tangência de resultados em segurança do trabalho, havendo um declive dos altos índices de acidentes.

Treinamento de habilidades gerenciais no setor público federal

Autores: Eveline Dias Barreto Souza, *UNIVASF;* Verônica da Nova Quadros Côrtes, *UNIVASF*

Resumo: Os estudos sobre comportamento humano dentro das organizações de trabalho indicam que em lideres eficazes as habilidades gerenciais estão melhor desenvolvidas que em líderes ineficazes. O presente relato apresenta um programa de desenvolvimento de habilidades gerenciais realizado em um laboratório de uma instituição pública de pesquisa agropecuária. O programa foi solicitado pela coordenação do laboratório que buscava compreender os aspectos relacionados à gestão do trabalho que poderiam causar a recorrente desmotivação, a insatisfação, os conflitos interpessoais e a reduzida produtividade na equipe coordenada. Para enfrentamento dessa queixa os objetivos do programa foram: estabelecer condições de capacitação e de desenvolvimento das habilidades de gestão de desempenho, emissão de feedback, organização das atividades laborais, gerência de conflito e procedimentos de negociação. A equipe composta por 11 trabalhadores, um coordenador, um substituto e nove coordenados, têm as seguintes características sociodemográficas, três mulheres e oito homens, com idades entre 21 e 60 anos, e diferentes níveis de escolaridade. O programa, organizado em duas fases, teve duração de nove semanas totalizando 18 encontros, com duração aproximada de três horas cada um, a cada semana eram executados dois encontros, um com toda a equipe e um apenas com os coordenadores. Na primeira fase foram utilizadas a entrevista estruturada e a Escala de Avaliação de Estilo Gerencial (EAEG) para levantamento de demandas, identificação do estilo gerencial ao qual pertenciam os coordenadores, bem como as potencialidades e fragilidades de suas práticas gerenciais. Essa fase teve dois encontros, um com os coordenadores e um com os coordenados. A segunda fase do programa foi composta por encontros informativos e encontros vivenciais. Nos encontros informativos, realizados apenas com os coordenadores, foi feita a exposição didática dos conteúdos teóricos, considerados indispensáveis pela equipe para uma gestão eficaz. Nos encontros vivenciais, realizados com toda a equipe, foram executadas atividades lúdicas e de trabalho formal lincada à temática trabalhada no encontro informativo anterior, no intuito de fornecer ocasião para o treinamento das habilidades gerenciais consideradas desejáveis pela equipe. A curto prazo, a equipe relatou a redistribuição de funções e tarefas, a criação de uma agenda para organizar o fluxo de análise e atendimento ao público e a realização de reuniões mensais com foco na melhoria do relacionamento interpessoal, melhoramento da comunicação interna a redução de conflitos, indicando que as problemáticas relatadas inicialmente pelos coordenadores foram reduzidas através do alcance dos objetivos do programa.

Sessão 10 ▪ Das 17h às 18h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2327

Tabuleiro da Bahiana: aplicação prática de um jogo para desenvolvimento das competências Trabalho em Equipe e Foco em Resultado.

Autores: Fernanda Drummond Ruas Gaspar, *Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública;* Aline Leite Ramos, *Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública*

Resumo: A utilização de técnicas vivenciais em treinamentos vem contribuindo nos processos de aprendizagem das organizações. Tendo como base essa ideia, o objetivo deste trabalho é relatar uma experiência de capacitação de colaboradores de uma instituição de ensino privada nas competências Trabalho em Equipe e Foco em Resultados, através de um método lúdico e vivencial. O critério de escolha da convocação dos colaboradores foi baseado no resultado da avaliação de desempenho do ano vigente. Dessa forma, foram convocados para o treinamento todos os colaboradores que obtiveram GAP na competências Trabalho em Equipe e Foco em Resultado. Foram realizadas seis turmas com tempo médio de três horas e participação de 97 colaboradores divididos nos cargos Operacionais, Táticos e Estratégicos. Confeccionou-se um jogo de tabuleiro gigante baseado no jogo Scotland Yard. Os casos elaborados para o jogo foram baseados em situações reais já vivenciadas no contexto institucional. Inicialmente foi realizada uma primeira parte teórica, explorando o conceito das competências e seus impactos no cotidiano do trabalho. As cadeiras da sala de aula já estavam organizadas dentro de uma divisão de 4 grupos, tendo em vista que estes precisavam cumprir pequenas metas ao longo da capacitação. A segunda etapa consistiu na aplicação do jogo do Tabuleiro. Cada equipe tinha como objetivo desvendar o mistério relatado pelo facilitador, utilizando-se das estratégias do trabalho em equipe e administrando os desafios e regras impostas. Percebeu-se inicialmente uma tendência de alguns colaboradores em tomarem decisões de forma isolada, o que prejudicava o rendimento e coesão das equipes. No final do jogo, as equipes que não desvendaram o mistério do caso, tinham a oportunidade de criar um plano de ação para definição de novas estratégias. A média final das avaliações de reação foi de 96%, o que indica alto nível de satisfação com o treinamento. Além disso, 100% das lideranças dos participantes relataram eficácia do treinamento após 90 dias de sua realização. Foi possível trabalhar os seguintes indicadores atrelados às competência: administração do tempo, resolução de conflitos, tolerância a frustração, comunicação, respeito às diferenças, trabalho sob pressão e planejamento.

Perdidos na ilha: aplicação prática de um jogo para desenvolvimento da competência foco em resultado

Autores: Fernanda Drummond Ruas Gaspar, *Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública;* Aline Leite Ramos, *Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública*

Resumo: A utilização de técnicas vivenciais em treinamentos vem contribuindo nos processos de aprendizagem das organizações. Tendo como base essa ideia, o objetivo deste trabalho é relatar uma experiência de capacitação de colaboradores na competência Foco em Resultados, através de um método lúdico e vivencial, possibilitando associações com suas práticas laborais. O critério de escolha da convocação dos colaboradores foi baseado no resultado da avaliação de desempenho. Dessa forma, foram convocados para o treinamento os colaboradores que obtiveram GAP na competência Foco em Resultado. Foram realizadas quatro turmas com tempo médio de três horas e participação de 72 colaboradores divididos nos cargos Operacionais, Táticos e Estratégicos. Confeccionou-se um cenário de uma ilha em uma sala de aula da instituição, além de uma

preparação com efeitos de sonoplastia e iluminação. Os participantes foram divididos em quatro equipes sinalizadas cada uma por um país (Brasil, Japão, Alemanha e Índia). Cada participante assumiu um personagem fictício, o qual era sorteado no início do treinamento (exemplo: cego, grávida, idoso, religioso radical etc.). Os mesmos tinham formas de comunicação diferentes em cada meta, bem como premiações e Kit's de sobrevivência conforme os resultados das tarefas e regras determinadas pelo instrutor. As equipes tiveram metas ligadas à sua sobrevivência (alimentação, hidratação, proteção durante a noite e construção de uma barca). Ao fim de cada meta, as equipes que não atingiam o resultado esperado, tinham a oportunidade de criar um plano de ação para definir novas estratégias. A média final das avaliações de reação foi de 95%, o que indica alto nível de satisfação com o treinamento. Além disso, 100% das lideranças dos participantes relataram eficácia do treinamento após 90 dias de sua realização. Foi possível trabalhar indicadores atrelados à competência com foco em resultados: administração do tempo, resolução de conflitos, tolerância a frustração, comunicação, respeito às diferenças, trabalho sob pressão e planejamento. Ao fim da última meta, cada equipe recebia um formulário com tópicos para discussão da experiência. Posteriormente, a reflexão era compartilhada de forma coletiva. Percebeu-se inicialmente uma tendência das equipes trabalharem isoladamente com seus próprios kits de sobrevivência, o que dificultava o cumprimento da tarefa. A grande estratégia da vivencia era as equipes encontrarem uma forma de unir esforços para o alcance de resultados. Foi possível perceber ainda uma reflexão sobre as atitudes e comportamentos que impactam na obtenção de melhores resultados, bem como uma sensibilização para superação de desafios e metas de maneira sistêmica.

Seleção via treinamento: estratégia para a captação, formação e retenção de especialistas

Autores: Fernanda Teles Vieira, *Mirante Tecnologia;* Thaina Tavares do Nascimento, *Mirante Tecnologia;* Karinne Leissa Torres Bezerra, *Mirante Tecnologia*

Resumo: Uma empresa de médio porte de Tecnologia da Informação, atuante em Brasília, encontrava dificuldades em recrutar e selecionar profissionais com a qualificação almejada, dado o intenso grau de especialização tecnológica. A estratégia desenhada para enfrentar tal cenário foi formar alunos nas tecnologias utilizadas na empresa e, em seguida, selecionar os melhores estudantes para inseri-los em seu programa de estágio. Esperava-se também diminuir o custo e o tempo da formação de estagiários que fossem capazes de começar a produzir nos projetos da empresa. Formatou-se um treinamento com uma abordagem 30% teórica, aulas expositivas, e 70% prática, resolução colaborativa de exercícios de programação e construção de um projeto/sistema. Essa abordagem visava simular a forma como eram realizadas as tutorias no programa de estágio da empresa e, ao final do treinamento, esperava-se que os participantes fossem capazes de atuar como programadores aprendizes em uma equipe de desenvolvimento de sistemas. O treinamento elaborado é presencial e possui carga horária de 320 horas, conta com um tutor, que cumpre a função de apoio técnico e pedagógico e um profissional de recursos humanos, que acompanha o desenvolvimento dos alunos e do tutor, a fim de garantir que os objetivos sejam alcançados. No último módulo, são formadas equipes para execução do projeto final, simulando a vivência diária de uma equipe real de desenvolvimento de sistemas. A seleção para o programa de estágio é feita com base nas notas dos exercícios, provas e projeto final, além da avaliação do tutor, sobre o profissionalismo e comprometimento de cada aluno. O treinamento já formou 8 turmas (64 alunos) e tem apresentado resultados satisfatórios. Foram selecionados 35 estagiários e, destes, 13 foram contratados ao final do estágio (Programa de 2 anos) e 3 continuaram na empresa por mais de 5 anos e atualmente ocupam posição de destaque, atuando como líderes técnicos. A utilização de treinamento técnico com o objetivo de capacitar e selecionar mostrou-se uma estratégia efetiva para suprir a falta de profissionais qua-

lificados que dominem as tecnologias de interesse da organização. Além de ter formado pessoas de referência, foi possível diminuir o custo e tempo de formação de profissionais. O treinamento permitiu observar, na prática, o desempenho dos potenciais estagiários, possibilitando uma seleção mais acurada e com menor risco. Portanto, oferecer treinamento a candidatos é uma alternativa mais econômica à prática tradicional de treinar profissionais já contratados.

EaD Embrapa Gado de Corte: estudo de caso da implementação de curso para estagiários e bolsistas

Autores: Fernando Faleiros de Oliveira, *Embrapa Gado de Corte;* Mayara Duim Barbosa, *UFMS;* Lucilanny dos Reis, *UCDB*

Resumo: A EAD é uma modalidade educacional, advinda da demanda globalizada de qualificação profissional, que utiliza meios de comunicação e tecnologia para promover a interação docente-discente, tentando suprir dificuldades de deslocamento e de horários na vida do aluno (Belloni, 2001; Moran, Masetto & Behrens, 2001). A Embrapa Gado de Corte começa a desenvolver e oferecer cursos EAD, voltados para seu público interno, buscando o constante aprimoramento de sua equipe por meio dessas novas tecnologias, e fundamentada na gestão da qualidade e na consolidação de um modelo de gestão organizacional integrado, dinâmico e que atua nas fronteiras do conhecimento (Embrapa, 2015; Boudreau, 2014). Apresentam-se como objetivos da Capacitação EAD: oferecer cursos à distância, para ampliar conhecimentos aplicáveis e específicos; melhorar a atuação na área de interesse; desenvolver o trabalho com mais eficiência, segurança e qualidade de vida; e, integrar os conhecimentos entre os diferentes setores. A partir do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) da Embrapa Gado de Corte – que usa a plataforma Moodle – foi criado o Curso Piloto (Integração para Novos Colaboradores), voltado para Estagiários e Bolsistas, constituído dos seguintes módulos: Conheça a Embrapa; Noções de Saúde e Segurança no Trabalho; Boas Práticas em Campos Experimentais e Laboratórios; Infraestrutura e Transportes; Biossegurança; Uso de animais em Pesquisa. A princípio, a proposta pedagógica tem viés tecnicista, e os professores são definidos conforme a temática para o colaborador adquirir aprendizagem técnica geral sobre a Instituição (Behar, 2011). A primeira turma começou em abril/2015 e desde então foram registradas 94 conclusões com média de aproveitamento de 96,1%. Registrou-se também 15 solicitações de reabertura do sistema para nova realização do curso. Considerando a estrutura de educação corporativa, incluída a gestão da qualidade na capacitação, por meio das matrizes de habilitação, aponta-se a EAD como forma de otimizar o investimento em capacitação e como estratégia de aprendizagem a se expandir e para consolidar o contexto capacitante da organização.

ANAIS DA PROGRAMAÇÃO CIENTÍFICA

15/07

MESAS REDONDAS

Sessão 10 ▪ Das 8h às 9h30min
Bloco 3 ▪ Auditório - Térreo

A influência de fatores político-estruturais em atividades de desenvolvimento de pessoas: variáveis e modelos de análise em contextos de implementação de políticas de capacitação no setor público federal

Resumo: A importância da competência política de profissionais de TD&E tem sido um debate relevante no campo da Psicologia Organizacional, na medida em que a efetiva aplicação de conhecimentos e técnicas do campo está sujeita a contingências desta natureza. Elementos político-estruturais tais como, o fluxo e centralização dos processos decisórios, a posição hierárquica e inserção política das áreas de gestão de pessoas e os interesses de grupos e coalizões na organização, em muitos casos podem ensejar uma baixa margem de atuação e relevância para os processos de TD&E. Nesse sentido, o presente painel trata da proposição de construtos e variáveis referente a fatores político-estruturais intervenientes no processo de implementação de políticas de desenvolvimento de pessoas em organizações públicas. A ênfase no contexto público deve-se principalmente ao seu caráter mais rígido, hierarquizado e politicamente complexo que o contexto privado, contribuindo para o surgimento de restrições à atividade de TD&E. O primeiro trabalho apresenta um modelo analítico aplicado ao contexto de formulação e implementação de uma política de desenvolvimento de pessoas na administração pública federal. A partir de quatro perspectivas: estrutural, sistêmica, política e das relações humanas; são apresentados fatores críticos para o sucesso ou fracasso de processos de implementação de políticas de capacitação no setor público. O segundo trabalho dedica-se à análise da reputação de unidades de gestão de pessoas, sendo revisadas as principais teorias da área e propostos métodos para mensuração deste construto como forma de averiguar a existência de condições políticas e culturais para atuação da unidade de gestão de pessoas, uma vez que suas atividades dependem da adesão e mobilização dos atores organizacionais e, portanto, de atuação política da área sobre as expectativas desses atores. Por fim, o último trabalho dedica-se à análise da autonomia de unidades de gestão de pessoas para desempenho de atividades de capacitação. Tendo em vista pressupostos da literatura de que as áreas dispõem de autonomia para implantação de modelos tradicionalmente prescritos, averigua-se quais as restrições existentes que limitam a atuação das áreas e as principais estratégias e percurso para ampliação da autonomia, visando uma atuação técnica independente. Tais fatores, muitas vezes concebidos como bastidores organizacionais, em realidade tratam-se de fenômenos passíveis de análise e incorporação teórica na aplicação de pressupostos de TD&E, fornecendo alternativas, estratégias e modelos de atuação contextualizados para a resolução de contingências para a atividade.

▪ *Apresentação 1*

Análise do Processo de Implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal

Autor: Felipe Guimarães Côrte, *Senado Federal, Mestrando em Administração pela Universidade de Brasília (PPGA-UnB)*

Resumo: A partir das mudanças ocorridas nas relações de trabalho contemporâneas, surge no mundo um campo teórico denominado Gestão Estratégica de Pessoas (Human Resource

Management), cujo foco principal é relacionar a gestão de pessoal às estratégias e objetivos organizacionais. No setor público, a partir da perspectiva de reformas do denominado New Public Management, também ocorreu um movimento voltado para a implementação de uma gestão estratégica de pessoal. O mecanismo mais comumente adotado no setor foi o modelo de gestão por competências. No caso brasileiro, esse movimento se deu a partir da edição do Decreto nº. 5.707/2006, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) cuja premissa teórica de fundo é a gestão por competência atrelada à capacitação. Nesse sentido, como resultado de pesquisa realizada neste contexto, apresenta-se modelo analítico multidimensional para descrição dos principais fatores intervenientes no processo de formulação e implementação da PNDP. O modelo teórico-empírico foi pautado em duas perspectivas: (i) top-down, na qual foram identificadas as arenas decisórias, os principais atores envolvidos, os instrumentos definidos para o alcance da política e o seu déficit de implementação; e (ii) bottom-up, que teve como foco a análise dos fatores intervenientes na implementação a partir de diferentes lentes analíticas: estrutural, política, sistêmica e de relações humanas. Verificou-se a predominância de fatores políticos como determinantes para o sucesso da implementação de modelos de gestão por competências nas organizações, assim como a sua importância na efetividade na condução deste processo a partir das instâncias gestoras. Os resultados sugerem que os conflitos de interesse entre os distintos atores responsáveis tanto pela formulação quanto pela implementação da política, bem como a reduzida força de agenda diante de outras temáticas foram determinantes no grau de êxito alcançado na implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal. Assim, são apresentados elementos críticos que devem ser observados por organizações em processos de implantação de modelos estratégicos de desenvolvimento de pessoas, tendo por destaque a capacidade de articulação política e a ação interpessoal com grupos e atores de relevantes para o processo.

▪ *Apresentação 2*

Medidas de Reputação das Àreas de Recursos Humanos

Autor: Igor Guevara Loyola de Souza, *Universidade de Brasília*

Resumo: A reputação organizacional é uma variável comumente estudada na literatura estrangeira e utilizada, sobretudo com estudos que passaram a medi-la a partir das, cada vez mais divulgadas, listas de melhores empresas no mundo. Nesse sentido, a reputação pode ser tratada como uma medida simbólica de desempenho de um sistema organizacional. Apesar das evidências empíricas da relação entre os sistemas de recursos humanos e o desempenho organizacionais, teoricamente existem lacunas a serem supridas, principalmente em razão das dificuldades concernentes à ligação direta entre a atividade e indicadores de desempenho organizacional. Nesse sentido, propõe-se que a análise da reputação meso-organizacional atribuída às áreas de recursos humanos nas organizacionais, pode constituir-se em um indicador do desempenho dessas unidades. Além disso, a reputação da unidade pode apresentar-se como um fator relevante quando trata-se da adesão e apoio de atores organizacionais para o desenvolvimento de suas políticas. A reputação envolve elementos tais como a credibilidade na área de gestão de pessoas e a legitimidade atribuída às suas atividades, enquanto meio de alcance de objetivos individuais e organizacionais. Sendo assim, a reputação tem um elemento político, sendo um condicionante desta natureza, a ser

considerado em contextos de mudança organizacional. O objetivo da apresentação consiste na abordagem da reputação como variável de relevo para os campos de Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, buscando identificar os principais modelos, medidas e unidades que a explicam e avaliando caminhos para sua explicação. Procura-se discriminar a reputação de outros construtos similares, e apresentar teorias e modelos, retratando as variáveis que a antecedem e sucedem. São destacados e discutidos modelos que trabalhem a reputação a partir de uma perspectiva multidimensional e sua relação com o desenvolvimento da função na organização. Por fim, propõe-se agenda de pesquisa a ser trabalhada e busca-se a a abertura de novas iniciativas acadêmicas acerca da abordagem desta variável no âmbito das unidades das organizações.

▪ *Apresentação 3*

Autonomia para Desempenho de Atividades de Desenvolvimento de Pessoas no Setor Público

Autor: Diogo Ribeiro da Fonseca, *Agência Nacional de Transportes Terrestres*

Resumo: A literatura estratégica de desenvolvimento de pessoas tem como pressuposto a existência de certa margem de decisão para a consideração de alternativas estratégicas para a adequação dos processos de desenvolvimento de pessoas aos objetivos da organização. No entanto, investigações empíricas têm demonstrado que fatores externos e internos à organização podem estabelecer restrições à margem de decisão gerencial, condicionando a adoção efetiva de modelos estratégicos pelas organizações e sinalizando a necessidade de uma abordagem contingencial para a expressão de práticas de desenvolvimento da força de trabalho. Ao considerar-se o ambiente específico do setor público, as formas de controle governamental definem, em cada atividade, níveis de autonomia relativos à margem de decisão conferida às organizações públicas para adaptação de seus processos às suas estratégias específicas. Adicionalmente, além dos normativos gerais do setor público, características específicas das organizações como estrutura, estratégia, área de atuação e heranças culturais, podem definir internamente diferentes modelos de desenvolvimento de pessoas. Normalmente, decisões gerenciais podem ser centralizadas por coalizões de atores organizacionais, sem a participação das unidades de desenvolvimento de pessoal. Nesse sentido, esta apresentação tem por objetivo propor a autonomia como construto integrante de modelos estratégicos de gestão e desenvolvimento de pessoas em organizações públicas federais. O ambiente institucional, a estrutura e a cultura em organizações públicas podem oferecer restrições à autonomia de unidades de gestão de pessoas para a implementação de seus processos e alinhamento à estratégia organizacional. Nessa perspectiva, propõe-se a investigação de fatores ambientais de natureza formal e informal que condicionam as práticas de desenvolvimento de pessoas. São revisadas as perspectivas contextuais da gestão de pessoas e as teorias relativas às dimensões de autonomia. Com apoio em estudos realizados no setor público, são apresentadas os principais fatores macro e meso-organizacionais que interferem na autonomia das unidades em um processo de implementação de modelos estratégicos de desenvolvimento de pessoas. Com base no delineamento dos principais fatores contingenciais para atuação das unidades de treinamento, são apresentadas estratégias políticas de atuação, adotadas em contextos

de restrição à autonomia. Por fim, apresenta-se um modelo teórico-empírico de formação da autonomia de unidades de gestão de pessoas para desempenho de atividades de desenvolvimento de pessoal no setor público. Uma agenda de pesquisa é proposta visando a uma abordagem da gestão e desenvolvimento de pessoas contextualizada e adequada à realidade do setor público.

Sessão 11 ▪ Das 8h às 9h30min
Bloco 3 ▪ Sala 3206 - Segundo andar

Avaliação psicológica no contexto da segurança pública

Resumo: GRUPO DE TRABALHO (GT) AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA/2015 O grupo foi criado no inicio de julho de 2012, tendo como objetivo reunir profissionais psicólogos que atuam ou tem interesse em atuar e/ou estudar sobre a área de avaliação psicológica. A proposta inicial foi reunir profissionais para desenvolver pesquisas nesta área, além de incentivá-los a apresentar suas produções em Congressos, compartilhando suas experiências, pois a integração dos campos teórico e prático promovem benefícios não só para os profissionais envolvidos, mas também para melhoria dos processos nas Instituições. O objetivo do grupo é discutir aspectos relacionados à área e desenvolver pesquisas, junto a profissionais e pesquisadores de diferentes Instituições, no campo da avaliação psicológica e suas principais questões. Neste sentido, o mesmo viabiliza estudos, gera oficinas de criação de artigos científicos, cataloga textos referentes à temática proposta, estimula a iniciação científica e a produção acadêmica por meio de pesquisas e de participações em diversos encontros, contribuindo eficazmente com a produção teórica, discussão prática e divulgação da Avaliação Psicológica. Os encontros são mensais duram quatro horas e os participantes discutem temas relacionados à área de Avaliação Psicológica ou trabalham nas oficinas direcionadas as pesquisas. Alguns temas abordados no grupo são: Como é realizada a avaliação psicológica em processos seletivos; Quais são os maiores desafios da avaliação; As interlocuções do processo de avaliação com os trâmites legais do Concurso Público; O processo de acompanhamento no curso de formação; Sugestões de melhorias nos processos de seleção; Análise Profissiográfica; Mapeamento de Competências, avaliação psicológica em vários contextos, entre outros. Desde a sua criação, o grupo segue em constante crescimento.Em 02/03/2013, o GT de Avaliação Psicológica realizou a 1ª Roda de Conversa com a convidada Júnia Maria Campos Lara (CRP 04/3098), que apresentou o tema: "Evento Preparatório para o VIII Congresso Regional de Psicologia", estavam presentes neste evento 23 participantes. Em 04/05/2013, o GT de Avaliação Psicológica realizou a 2ª Roda de Conversa com Andréa Cury (CRP 04/8616) que ministrou o tema: "A importância da Avaliação Psicológica no contexto da Segurança Pública: impedimentos para o porte de arma de fogo no Brasil". Em 23/05/2015, foi realizada a 9ª Roda de Conversa nosso convidado foi Leonardo Finelli , que ministrou o tema " Avaliação Psicológica de Adultos no Contexto Clínico - Psicodiagnóstico", nesse evento recebemos 58 participantes sendo 10 profissionais e 48 estudantes.

▪ *Apresentação 1*

Desafios do processo de avaliação psicológica no contexto da segurança pública

Autor: Andersson Pereira dos Santos, *Polícia Federal*

Resumo: Polícias em todo o mundo enfrentam o desafio de selecionar seus integrantes, que devem se comportar de acordo com determinados padrões. A natureza única do serviço policial exige um processo de seleção que identifique os indivíduos que sejam capazes de lidar com as demandas do trabalho de forma satisfatória. Para aplicar a lei, os integrantes das organizações policiais podem privar outros indivíduos de sua liberdade e, em circunstâncias extremas, até mesmo da sua vida, o que resulta na concessão de uma autoridade única aos policiais, dotando-os de especiais poderes. Deste modo, a avaliação psicológica se tornou uma importante fase aplicada nos processos de recrutamento e seleção para os integrantes das forças policias. Os exames psicológicos consistem na aplicação de procedimentos científicos que permitem avaliar padrões psicológicos, analisando o comportamento, per-

sonalidade e capacidade dos candidatos aos cargos policiais. No entanto, a legislação e a jurisprudência brasileira possuem restrição à aplicação da avaliação psicológica na seleção para cargos públicos. As cortes superiores consideram ilegal a aplicação de alguns tipos de técnicas em avaliações psicológicas, como, por exemplo, a dinâmica de grupo, os jogos e as entrevistas, por entender que se trata de técnicas de caráter subjetivo. O presente trabalho tem como objetivo discutir o efeito das decisões judiciais sobre a etapa de avaliação psicológica do concurso público promovido para o provimento de cargos policiais do Departamento de Polícia Federal. Os dados indicam que, desde o ano de 2004, quando o processo seletivo desta organização foi modificado para se adequar à jurisprudência das cortes superiores, com a retirada das técnicas projetivas e da entrevista, limitando a avaliação psicológica apenas à aplicação de testes objetivos que buscam avaliar a habilidade cognitiva e personalidade do candidato, houve evolução do número de candidatos aprovados nesta etapa. Com base nos dados encontrados, foram verificados indícios de que a limitação do processo seletivo, decorrente das decisões judiciais, está permitindo que os candidatos se preparem para a avaliação psicológica, especialmente para se apresentarem de forma socialmente desejada nos testes de personalidade, o que facilitaria, em tese, o ingresso de candidatos que não teriam condições psicológicas de exercerem a função policial.

▪ *Apresentação 2*

Avaliação psicológica em concursos públicos: principais questionamentos enfrentados e soluções propostas

Autora: Patrícia Fagundes Caetano, *Cebraspe*

Resumo: A avaliação psicológica é uma das etapas de um concurso público e tem por objetivo verificar se as características apresentadas pelos candidatos são compatíveis com as exigidas no estudo científico do cargo. Esse tipo de avaliação deve ser realizado conforme o Decreto nº 7.308/2010 e as Resoluções, do Conselho Federal de Psicologia, referentes à avaliação psicológica de concurso público e ao uso de testes psicológicos. Apesar de ser uma etapa de concurso público embasada nos preceitos da psicologia e nos ditames jurídicos, a avaliação psicológica é uma das fases de um concurso público que mais sobre questionamentos. Nesse sentido, o presente trabalho tem como finalidade apontar os principais questionamentos decorrentes da avaliação psicológica realizada no contexto de concursos públicos, como também apresentar estratégias a serem adotadas para minimizar essa problemática. Para isso, foi realizado um levantamento dos questionamentos administrativos, técnicos e jurídicos relacionados às avaliações psicológicas realizadas em concursos públicos nos últimos anos, dentre os quais, destacam-se: a) divulgação do perfil do cargo e de critérios de corte em edital; b) testes psicológicos viabilizados na internet; c) cursos preparatórios; d) objetividade da avaliação; e) questionamentos jurídicos sobre previsão legal para a realização da avaliação psicológica, Decreto nº 7.308/2010 e Resoluções do Conselho Federal de Psicologia; dentre outros. Percebe-se que esses questionamentos estão diretamente relacionados a uma série de problemas que a área de avaliação está enfrentando, atualmente, o que tem acarretado em números prejuízos na qualidade dos processos que são realizados. Para sanar tal problemática, sugere-se que medidas e estratégias sejam adotadas, como, por exemplo: a) criação de novos testes psicológicos diversos (que meçam diferentes construtos); b) atualização dos normativos existentes sobre avaliação psicológica

e o uso de testes psicológicos; c) fiscalização efetiva do Conselho Federal de Psicologia frente a divulgação dos testes, cursos preparatórios, exercício ilegal da profissão quando da defesa de candidatos inaptos, dentre outros. A realização de uma avaliação psicológica valida e fidedigna de candidatos em concursos públicos deve ser o foco da área e, para isso, todos os entraves que prejudicam a qualidade do trabalho devem ser superados.

▪ *Apresentação 3*

Perfil de avaliações psicológicas realizadas no contexto de concursos públicos na área de segurança pública

Autores: Cristiane Faiad, *Universidade de Brasília;* Tayane Nunes Gomes; Adriana Maura Amorim, *Cebraspe;* João Luis Xavier M. Negreiros, *Universidade de Brasília;* Jefferson Augusto Rinaldi Perotto, *UniCEUB*

Resumo: As pesquisas no campo da avaliação psicológica têm voltado atenção para necessidade de estudos empíricos que contribuam para evidências de validade dos processos de avaliação. No contexto de concursos públicos, a avaliação psicológica diz respeito a uma das fases deste processo, e tem como objetivo identificar se os candidatos possuem características compatíveis com aquelas exigidas no estudo científico do cargo (perfil profissiográfico). Espera-se, então, que se tenha clareza sobre o perfil desejado, bem como das técnicas ou instrumentos que possibilitem tal avaliação e os critérios que implicam na atribuição de um resultado de aptidão ou não aptidão dos candidatos ao certame. O uso de testes psicológicos tem sido a técnica comumente aplicada para esse contexto. Parte-se da premissa que o uso do teste psicológico di respeito a um processo de medição objetivo, padronizado e imparcial, avaliado pelo campo jurídico como uma das formas mais justas e imparciais de seleção. Neste ínterim, o presente trabalho tem como objetivo apresentar um perfil dos processos de avaliação psicológica, em contexto de concursos públicos, realizados no Brasil entre os anos de 2004 a 2014, em esfera estadual e nacional, voltados para a avaliação psicológica de diferentes cargos da área de segurança pública. Esta análise contemplou a identificação dos testes psicológicos utilizados, bem como os critérios utilizados como ponto de corte, segmentados por cargos e a consequente decisão de aptidão ou não. Ao todo foram analisados 135 testes. Os dados levantados indicaram que, dos 13 concursos avaliados, todos apresentaram como proposta um padrão de avaliação dos candidatos por meio de três diferentes dimensões, a saber: inteligência, personalidade e habilidades específicas, incluindo, neste último aspecto, a análise de atenção concentrada, difusa e memória. Os dados indicam, como maiores desafios na área, o uso repetido de mesmas medidas de instrumentos nos últimos dez anos, bem como o uso de critérios diferentes de adequação para mesmos instrumentos e um decréscimo no percentual de inaptidão de concursos, em comparação temporal. Espera-se com esta análise contribuir para elaboração de uma agenda de pesquisa na área, bem como avaliar, de forma crítica, necessidades de melhorias no processo de medida.

Sessão 12 ▪ Das 8h às 9h30min
Bloco 3 ▪ Sala 3216 - Segundo andar

Desenvolvimento científico e desafios da psicologia do trabalho e das organizações no Brasil

Resumo: Esta mesa redonda pretende discutir o desenvolvimento brasileiro da psicologia do trabalho e das organizações, com o foco na sua formação pós-graduada e produção científica. A proposta da referida mesa está baseada na recente elaboração, pelos participantes da mesa, de capítulo de livro que pretende apresentar um cenário da Psicologia na América Latina. Abarcar toda a amplitude e complexidade da subárea de conhecimento da psicologia do trabalho e das organizações é uma tarefa que sempre se apresentará inconclusa. Ao contrário do que se possa supor, isto não decorre de escassez de produção teórica ou empírica. No Brasil, por exemplo, este domínio de conhecimento tem crescido de modo expressivo nas últimas décadas, principalmente em decorrência do avanço da pós-graduação no território nacional. Razões internas e externas a essa subárea impõem desafios à tarefa de mapear esse subcampo científico. Destacam-se três aspectos: a) o fato de se constituir em um domínio claramente multi e interdisciplinar, para o qual concorrem conhecimentos oriundos de diferentes disciplinas e que são fundamentais para a compreensão dos processos psicológicos e psicossociais do mundo do trabalho e das organizações; b) a constante tensão entre as demandas de compreensão dos processos psicológicos e de intervenção frente a problemas e questões que desafiam organizações, gestores, trabalhadores e formuladores de políticas públicas laborais; e c) os múltiplos níveis (individual, grupal, governamental e societal) em que se estruturam as questões e os problemas presentes no dia a dia de trabalhadores e gestores, imersos em padrões culturais e políticos, cujas esferas globais e locais nem sempre convergem. Na tentativa de trazer isto à discussão em um formato de mesa redonda do VIICBPOT, organizamos três apresentações. A primeira delas terá como foco aspectos teórico-conceituais que demarcam este subcampo de conhecimento em suas faces: trabalho, organização e gestão. Alguns aspectos históricos serão também abordados. A segunda apresentação discorrerá sobre o crescimento da área de PO&T nacional e o situará no cenário da pós-graduação em Psicologia no Brasil, com base em dados de relatórios da CAPES. Far-se-á uma análise das linhas de pesquisa e dos títulos de projetos na área. A terceira apresentação visará oferecer um panorama atual das revisões de literatura nacionais sobre subcampos relacionados à área de PO&T, colocando destaque aos temas abordados, aspectos metodológicos e circunscrevendo a sua diversidade na prática de pesquisa. A mesa finaliza com considerações sobre os desafios para alcançar níveis mais elevados de amadurecimento científico neste campo.

▪ *Apresentação 1*

Psicologia organizacional e do trabalho e a gestão: temáticas inter-relacionadas e em expansão

Autora: Sonia Maria Guedes Gondim, *Universidade Federal da Bahia*

Resumo: A PO&T pode ser analisada em uma perspectiva evolutiva: i) a psicologia aplicada ao trabalho buscava a eficiência e a aplicação dos conhecimentos psicológicos à lógica da produção industrial e da racionalidade instrumental; ii) a psicologia organizacional trouxe o foco na estrutura das organizações e suas relações com o comportamento humano no trabalho; iii) a psicologia do trabalho direcionou o foco para o trabalho como fenômeno psicossocial não circunscrito somente às organizações. A eficácia, o desempenho e a produtividade se tornaram alvo de críticas, assim como a psicologia organizacional. Assume-se uma postura menos prescritiva sobre qual seria o melhor ser humano, o melhor trabalho e o melhor resultado, e passa-se a descrever como é o trabalho, como este se insere no mundo do trabalho, como produz e em que condições. Os significados e sentidos do trabalho adquirem importância: por que se trabalha, como se trabalha e para quem se trabalha. A despeito desta visão evolutiva, os subdomínios da psicologia organizacional e do trabalho mantêm zonas de intersecção. A psicologia das organizações se interessa pelos processos sociais estruturantes. As relações entre comportamento humano e organização seriam seu principal objeto de estudo, nos níveis macro (estrutura), meso (grupos) e micro (indivíduo). O trabalho entraria como a dimensão que uniria os três níveis. A psicologia do trabalho, uma segunda face do campo, direciona-se para o fenômeno do trabalho, em qualquer contexto em que se manifeste, incluindo a organização. A gestão de pessoas, a seu turno, utiliza o conhecimento produzido em comportamento organizacional e em psicologia do trabalho como suporte de suas ações. Outra classificação do campo de PO&T a divide em: i) o ser humano e suas ações em situações de trabalho (psicologia do trabalho) e em contextos organizacionais (psicologia organizacional e comportamento organizacional); ii) os antecedentes e consequentes destas ações para a pessoa, os grupos e a organização; e iii) as contribuições da psicologia e de outras ciências que fornecem ferramentas conceituais e metodológicas para a psicologia organizacional e do trabalho. Apesar de ainda ser de uso corrente a classificação da psicologia do trabalho e das organizações em três subdomínios, organização, trabalho e gestão, houve crescimento e diversificação destes subdomínios. Contribuíram para isto principalmente as demandas de solução de problemas práticos no contexto da atuação profissional, a aproximação com outros campos científicos como a administração, e também as crises econômicas, sociais e mudanças tecnológicas na sociedade e no mundo do trabalho.

▪ *Apresentação 2*

A pós-graduação e sua relação com a produção do conhecimento em psicologia do trabalho e das organizações

Autor: Antonio Virgílio Bittencourt Bastos, *Universidade Federal da Bahia*

Resumo: A expansão da pós-graduação no Brasil é um dos resultados mais positivos de uma política de estado que vem sendo implementada de forma sistemática, há quatro décadas, e guiada por diferentes Planos Nacionais de Pós-Graduação (PNPDs) que fixam metas e definem diretrizes para ações do Estado, especialmente da CAPES – Coordenação Permanente de Aperfeiçoamento de Pessoal autarquia do Ministério da Educação. O aumento dos cursos de pós-graduação em Psicologia no Brasil é acompanhado de uma ampliação das diferentes subáreas que integram o campo da Psicologia, entre elas a psicologia organizacional e do trabalho. Uma interessante alteração no quadro da pós-graduação em psicologia é o surgimento de cursos de mestrado profissional, inexistentes até 2012, agora somam seis. Dos 84 programas stricto sensu em psicologia, foram identificadas 253 linhas de pesquisa ativas. A maior parte das linhas de pesquisa está relacionada à psicologia social (n=47), seguida da de saúde (n=38) e do desenvolvimento (n=29). São 18 as linhas cujo título as vinculam à subárea de psicologia do trabalho e organizacional. Elas representam 7,1% do total, ocupando a décima posição entre as diversas subáreas. PO&T é uma subárea de tamanho mediano, não se caracterizando mais como uma clara lacuna no sistema, como o era no início dos anos 2000. Atualmente somente um único programa acadêmico, o da UnB, oferece cursos de

mestrado e doutorado em psicologia organizacional e do trabalho, e cobre, também, a área de psicologia social. Há, também um único mestrado profissional (Universidade Potiguar, RN) voltado exclusivamente para PO&T. Nos demais programas brasileiros o foco no trabalho e nas organizações aparece como linhas de pesquisa, não constituindo um programa especifico da subárea. Ao se levar em conta linhas de pesquisa e projetos da área sobe para 36 (42% do total) o número de programas de pós graduação em psicologia que se dedicam a tópicos na área de PO&T. Certamente que em alguns deles a presença de PO&T é bem reduzida (apenas um ou dois projetos), mas em outros, este número cresce bastante. No geral, em 2015 foram identificados 162 projetos de pesquisa desenvolvidos por docentes da pós-graduação no Brasil em temas de PO&T, o ajuda a compreender o aumento da produção científica nacional na área. O exame dos temas de tais projetos mostra que a questão da saúde no trabalho é o tema mais intensamente investigado na área. Informações adicionais somam-se a outras evidências para a tese previsível de

▪ *Apresentação 3*

As características da pesquisa em psicologia organizacional do trabalho: revisando a literatura nacional

Autor: Jairo Eduardo Borges-Andrade, *Universidade de Brasília*

Resumo: A literatura científica dispõe de muitas revisões sobre a produção do conhecimento em psicologia organizacional e do trabalho. Particularmente no caso do Brasil, no século XXI cresceu a publicação de revisões de literatura, muito provavelmente produto da expansão das pesquisas publicadas nesta subárea no nível de pós-graduação. Nesta mesa redonda serão inicialmente abordadas as revisões de literatura mais gerais da subárea, para em seguida dedicar-se às revisões de temas específicos, alguns deles nacionalmente consolidados, outros ainda carentes de investigação no Brasil. Foram selecionadas as revisões em que predominaram artigos publicados no presente século. Levou-se em conta as revisões de periódicos em psicologia e em administração, considerando que periódicos em ambas áreas publicam relatos de pesquisa sobre psicologia do trabalho e das organizações. As análises dos artigos revisados permitiu inferir que seus objetivos estavam mais direcionados para a geração de conhecimentos, e em sequência, para o desenvolvimento de instrumentos de medida. Teria ocorrido amadurecimento dos desenhos de investigação, provavelmente em decorrência do fortalecimento de linhas de pesquisa em programas de pós-graduação. Esses desenhos adotaram abordagens metodológicas quantitativas ou qualitativas, em números equivalentes, seguidos por abordagens que as combinam (em números bem mais modestos). Os beneficiários foram igualmente os setores público e privado da economia e o terceiro setor foi pouco estudado. O segmento terciário da economia (serviços) foi o mais investigado, seguido de muito longe pelo setor secundário (industrial), confirmando que tal adjetivo não mais qualifica adequadamente esta subárea e suas pesquisas. O segmento primário teve números bastante inexpressivos, mas é preciso lembrar que ele nunca foi contexto privilegiado para pesquisas em PO&T. Além das pesquisas sobre micro comportamento nas organizações de trabalho, estudos recentes também abordaram pesquisas sobre gestão de pessoas. A conclusão é que as pesquisas em gestão não conseguiram alcançar os padrões das pesquisas revisadas pelos estudos de micro comportamento organizacional, exceto no caso de treinamento, desenvolvimento e educação nas organizações (TD&E). Portanto, haveria muito o que fazer, no caso de recrutamento e seleção e avaliação de desempenho, por exemplo. Recomenda-se também a construção de medidas e o teste de modelos de predição, prioritariamente para temas como clima, desvios de comportamento, tomada de decisões, motivação, fuga e esquiva, criatividade e solução de problemas, seleção e avaliação de desempenho. Haveria necessidade também de diversificar métodos de pesquisa, temáticas da psicologia e setores e segmentos da economia e intensificar estudos de nível meso e macro.

15 julho

Sessão 13 ▪ Das 8h às 9h30min
Bloco 3 ▪ Sala 3306 - Terceiro andar

Gestão do erro: uma face da cultura organizacional

Resumo: A cultura de gestão do erro constitui temática que desperta o interesse de gestores e pesquisadores da psicologia das organizações uma vez que a sua ocorrência está associada a consequências diversas, mas que demanda teorizações robustas e pesquisas empíricas que permitam compreender melhor os seus consequentes. Tal cultura pode ser entendida como um conjunto de práticas organizacionais relacionadas com a aprendizagem resultante dos erros. Estudos da área mostram a sua associação com resultados tanto no nível individual como no grupal e organizacional. O erro antes referido pode ser compreendido como desvio não intencional das metas planejadas, regras ou padrões estabelecidos. Assim, a cultura de gestão do erro constitui uma forma específica de a organização lidar com esses desvios e aprender com eles. Não se reduz, desse modo, ao estabelecimento de medidas de minimização das consequências negativas, mas envolve a adoção de estratégias de gestão que permitam antecipar a sua ocorrência. A partir dessa compreensão, o objetivo desta mesa é discutir, desde uma perspectiva teórica, acompanhada por evidências empíricas, as relações entre cultura de gestão do erro e consequentes específicos como aprendizagem no trabalho, desenvolvimento profissional e aprendizagem em equipes. Para tanto, o primeiro trabalho discute a natureza do fenômeno denominado cultura da gestão do erro e defende o seu poder explicativo em relação à aprendizagem e a valores organizacionais como o igualitarismo. O segundo trabalho aborda mais diretamente a relação entre a cultura de gestão do erro e a percepção de desenvolvimento profissional, apontando que a direção dessa relação está associada à forma como a cultura organizacional de gestão do erro é interpretada: se como demanda ou como recurso do trabalho. No terceiro, discute-se a relação desse tipo de cultura e o surgimento de comportamentos de aprendizagem em equipes de trabalho, defendendo que culturas organizacionais em que o erro é assumido como parte da vida organizacional irão incentivar as equipes a adotarem comportamentos como análise, discussão, avaliação e reinterpretação da situação, que caracterizam cenários de aprendizagem coletiva. Em conjunto, essas três apresentações permitirão a construção de um panorama acerca da temática da cultura de gestão do erro, discutindo as diferentes formas de lidar com esses desvios não intencionais. Como resultados espera-se que a mesa possa contribuir com uma temática ainda recente e bastante importante para a área, fazendo reflexões acerca de caminhos já percorridos, sinalizando desafios para novas pesquisas e discutindo as implicações para a prática.

▪ *Apresentação 1*

Cultura, Gestão do erro e Aprendizagem

Autora: Juliana Barreiros Porto, *Universidade de Brasilia - UnB, Doutora em Psicologia*

Resumo: A cultura organizacional tem sido tomada como pano de fundo a partir do qual se busca explicar diversos fenômenos ocorridos no cenário organizacionais e já se tornou senso comum entre consultores, gestores e acadêmicos. No entanto, até o início dos anos 1990, eram poucas as evidências empíricas que davam suporte às argumentações teóricas e que demonstravam a relevância do construto para a compreensão dos fenômenos organizacionais. Nas duas últimas décadas, entretanto, os estudiosos e acadêmicos interessados nessa temática têm intensificado seus esforços de pesquisa e têm se dedicado a explorar o impacto da cultura em diferentes resultados individuais e organizacionais. Apesar dos investimentos feitos, são poucos os estudos que se dedicam a relacionar a cultura organizacional à aprendizagem. Entre as exceções, se destaca o estudo sobre a cultura de gestão do erro, usualmente descrita como o conjunto de práticas organizacionais relacionadas à aprendizagem derivada dos erros. Ao seu respeito também deve ser pontuado que tida como antecedente do qual resultam consequências benéficas como inovação e a aprendizagem nas organizações. Desse modo, o objetivo desta apresentação é discutir as repercussões desse tipo de cultura para a aprendizagem no trabalho tomando como base a revisão de literatura assim como resultados de pesquisas realizadas pelo Grupo Tamayo sobre a cultura de gestão do erro. As evidências encontradas revelam relações moderadas entre as práticas de gestão do erro e valores organizacionais de Igualitarismo, apontando para uma relação entre as práticas e ambientes organizacionais de distribuição igualitária de poder e que favorece a maior participação dos empregados. De maneira pontual, um empírico realizado com funcionários públicos e de empresas privadas indica um impacto significativo das práticas na percepção de desenvolvimento profissional, enfatizando o efeito positivo que a cultura tem sobre o crescimento e o amadurecimento de conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos ao longo da trajetória profissional. Sustentados nesses achados e nas teorizações presentes na área, conclui-se quanto à relevância da gestão adequada dos erros, entendidos como desvios não intencionais, para a promoção de oportunidades de aprendizagem no trabalho. A discussão oportunizada por este trabalho permite desenhar algumas perspectivas para estudos futuros na área, assim como tecer considerações relacionadas à atuação profissional.

▪ *Apresentação 2*

A gestão do erro como demanda ou recurso para o desenvolvimento profissional

Autora: Luciana Mourão Cerqueira e Silva, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO*

Resumo: O desenvolvimento profissional corresponde ao crescimento e amadurecimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos ao longo da vida dos trabalhadores, como resultado de ações formais e informais de aprendizagem no trabalho. O desenvolvimento profissional está diretamente relacionado com as atividades do dia a dia do profissional e tem a aprendizagem experiencial como alicerce. A partir do estudo do desenvolvimento profissional, considera-se que a gestão do erro pode exercer influência sobre tal fenômeno, com impacto positivo ou negativo sobre o mesmo, a depender se a cultura de gestão do erro caracteriza-se como uma demanda ou como um recurso de trabalho. Nesse sentido, a Teoria de Demandas e Recursos do Trabalho (JD-R) pode ajudar a compreender a relação entre desenvolvimento profissional e gestão do erro, pois tal teoria dedica-se à análise dos processos pelos quais as demandas, os recursos do trabalho e os recursos pessoais interferem de forma direta ou interativa no engajamento das pessoas no trabalho. Tanto as demandas quanto os recursos do trabalho referem-se a aspectos físicos, sociais e/ou organizacionais do contexto laboral. As demandas do trabalho requerem esforços dos empregados e geram tensões e outros custos físicos e psicológicos. Os recursos, por sua vez, são funcionais para o alcance de metas de trabalho e estimulam o crescimento pessoal, a aprendizagem e o desenvolvimento, além de reduzirem as demandas do trabalho e os custos decorrentes de tais demandas. Por um lado, se a cultura de gestão de erro, em determinado ambiente laboral, é voltada para a identificação das pessoas que cometeram a falha, com um caráter de registro do erro e de punição para o mesmo, ela se caracterizaria como uma demanda e provavel-

mente teria uma influência negativa sobre o desenvolvimento profissional. Por outro lado, se a cultura de gestão de erro é voltada para a aprendizagem contínua e para o crescimento da equipe de trabalho, ela se caracterizaria como um recurso, com uma possível influência positiva sobre o desenvolvimento profissional. Assim é que já há estudos que apontam para um impacto positivo da gestão do erro na percepção de desenvolvimento profissional. Mas tal impacto provavelmente passaria a ser negativo se a gestão de erros fosse inadequada. Perspectivas para estudos futuros e implicações para a atuação profissional podem derivar de pesquisas que relacionem essas variáveis, com possibilidade de contribuir para uma temática cujo investimento tem sido crescente e para a qual ainda existem muitas lacunas.

▪ *Apresentação 3*

Gestão do erro e aprendizagem em equipes de trabalho

Autora: Katia Puente-Palacios, *Universidade de Brasília - UnB*

Resumo: As equipes de trabalho têm se transformado nos elementos básicos da estrutura organizacional. Com a sua presença busca-se obter vantagem competitiva no cenário de altamente dinâmico e cada vez mais diverso. Para que as equipes cumpram com a função que delas é esperada, é necessário que desenvolvam formas efetivas de funcionar, de sorte que possam responder às demandas trazidas por esses cenários. Essa efetividade de atuação das equipes está relacionada, entre outros antecedentes, à capacidade delas aprenderem. Quanto à aprendizagem, ela tem sido longamente estudada como atributo individual, mas nesta apresentação explora-se a pertinência de ser compreendida também como propriedade das equipes, o que significa dizer que as equipes aprendem. Partindo dessa compreensão, o objetivo deste trabalho é discutir de que maneira uma cultura de gestão do erro está associada à aprendizagem de equipes. A defesa dessa relação encontra sustento no próprio conceito de ambiente de aprendizagem em equipes de trabalho, considerado um dos elementos principais para que a aprendizagem ocorra. Equipes caracterizadas por possuírem um ambiente favorável à ocorrência de aprendizagem demonstram como comportamentos característicos o entendimento mútuo e a concordância coletiva. O entendimento mútuo se refere à disposição dos membros para a construção e co-construção de sentido, e a concordância coletiva toma como base a existência de conflito construtivo, em que a presença de visões discrepantes é não apenas tolerada, mas celebrada, uma vez que entende-se que dela pode derivar a melhor avaliação da situação e a oferta de uma resposta adequada por parte da equipe. Essa compreensão do que seja o ambiente de aprendizagem em equipes serve de base para vincular a gestão do erro à aprendizagem em equipes, na medida em que culturas organizacionais em que o erro é assumido como forma de aprendizagem, podem estimular as equipes de trabalho a buscar perspectivas diferentes de análise para os problemas que enfrentam (construção e co-construção) e incitar o conflito construtivo (de tarefas). Tomando como base essa compreensão, novas perspectivas de pesquisa e aplicações decorrentes da cultura de gestão do erro para aprendizagem em equipes de trabalho precisam ser melhor exploradas, de sorte a obter evidencias concretas da vinculação entre esses fenômenos.

Sessão 14 ▪ Das 8h às 9h30min

Bloco 3 ▪ Sala 3018 - Térreo

O superendividamento e sua relação com marketing, psicologia e justiça

Resumo: Inseridos em uma sociedade de consumo, indivíduos se veem motivados a comprar produtos e serviços mesmo se não possuem a totalidade dos recursos financeiros no momento da compra. Neste contexto, a tomada de empréstimos tem sido um recurso frequente e aceitável em diversos países, incluindo o Brasil. No entanto, no Brasil, as taxas de juros de tais empréstimos são extraordinariamente elevadas, potencializando sofrimento psicológico e causando graves dificuldades financeiras e judiciais. A presente mesa redonda reúne proponentes de três instituições: um professor universitário que atua em uma instituição brasileira em psicologia social; um professor universitário que atua em uma instituição canadense em marketing; e um profissional da área psicologia jurídica com anos de experiência na área. Esta diversidade de perfis possibilitará aos proponentes desenvolverem uma discussão interdisciplinar com relação ao superendividamento. Em especial, a mesa redonda tem como objetivo discutir como o superendividamento tem sido explicado à luz da psicologia social (e.g., atribuição causal e interacionismo simbólico), da cognição social (e.g., coping e dissonância cognitiva) e da psicologia do trabalho (e.g., saúde-doença do trabalhador e trabalho escravo). Além disso, se revê como constructos investigados em marketing podem ajudar a compreender o superendividamento. Em especial, consideramos o materialismo (i.e., importância que indivíduos dão às posses) e anticonsumo (i.e., o quanto indivíduos estão motivados a resistir ao consumo) que em diferentes pesquisas foram considerados antecedentes do endividamento. Por fim, discutimos como tais estudos se relacionam com práticas adotadas por profissionais visando tratar indivíduos em situação de superendividamento e auxiliando na orientação psicossocial. Apesar de recentes avanços no estudo de endividamento, é notória a existência de uma lacuna entre pesquisas cientificas e o beneficio que tais pesquisas podem trazer para indivíduos em situação de superendividamento. Recentemente, autores fizeram um esforço para superar esta lacuna entre pesquisa e prática. Em especial, proponentes da Transformative Consumer Research (i.e., TCR) defendem que pesquisas científicas em comportamento do consumidor tenham como objetivo maior o de desenvolver conhecimento que possa beneficiar aos consumidores positivamente. Utilizando-se deste viés, pesquisadores não apenas produzirão conhecimento que beneficie ao setor empresarial, mas acima de tudo gerarão conhecimento que possa ser usado por aqueles que auxiliam indivíduos em situação de endividamento.

▪ *Apresentação 1*

A psicologia e a justiça: Aproximações animadoras

Autora: Amalia Raquel Pérez-Nebra, *UniCEUB*

Resumo: A justiça tem chamado a psicologia para dialogar e atuar em conjunto com fenômenos tais como o superendividamento. O brasileiro é um dos povos que mais deve no mundo, estima-se que 66% do brasileiro seja devedor. Dívida não significa atraso no pagamento, mas que a pessoa não foi capaz de comprar com os recursos que tinha naquele momento. O superendividamento é um fenômeno diverso e multifacetado que requer diversas atuações psicológicas, entretanto, quando se fala de grandes grupos, é preciso dialogar com áreas como a psicologia social e a psicologia do trabalho. O superendividamento também é um fenômeno que poderia ser chamado diverso e inclusivo, vez que não foram encontradas características demográficas que tipificasse qualquer tipo de grupo. A psicologia social situada aparece em algumas temáticas discursivas dos superendividados, entre elas é possível des-

tacar: auto-referentes, atribuição causal, exclusão social e invisibilidade social, dissonância cognitiva e desengajamento moral, agressão e violência entre outros. Em termos teóricos e epistemológicos, a cognição social aparece transversalmente na perspectiva de resolução de problemas e de estratégias para isso como o coping, o construcionismo social é também um olhar que pode dialogar por ferramentas como o inquérito apreciativo, bem como interacionismo simbólico pela relação que se faz com o símbolo "dinheiro" (e a falta dele). Em termos de psicologia do trabalho, ela aparece nas temáticas: saúde-doença do trabalhador, trabalho escravo, discriminação e preconceito no trabalho, e psicologia positiva. Muitos dos superendividados têm trabalho fixo, mas estão em processo de adoecimento e de maneira cíclica isso aparece relacionado ao superendividamento, seu trabalho passou a ser escravo, o indivíduo trabalha o mês inteiro e não recebe no final do mês entre outros acontecimentos possíveis relacionados ao superendividamento. Entretanto, é possível trabalhar com aspectos positivos: valorização de uma vida simples, a aprendizagem emocional, aprendizagem de novas estratégias de resolução de problema, planejamento entre outros. Em termos teóricos e epstemológicos, a psicologia do trabalho pode buscar nas mesmas bases da psicologia social. Ressalta-se a necessidade de discutir o fenômeno do superendividamento com diferentes bases teóricas e epistemológicas de forma a auxiliar na solução deste problema que acomete a tantos brasileiros.

▪ *Apresentação 2*

How anti-consumption and materialism associates with consumer debt

Autor: Marcelo Vinhal Nepomuceno, *HEC Montreal*

Resumo: Research on consumer behavior is inherently biased to investigate what makes consumers buy, as this facilitates the creation of persuasive communication strategies, as well as the development of products and services tailored to consumers' needs and wants. However, the reasons for consuming are not necessarily the logical opposite of the reasons against consuming. A study might conclude that consumers acquired debt to buy a given product, but one should not conclude that consumers who do not acquired debt are not motivated to buy the same product. Therefore, it is important to study not only the "reasons for" a given behavior, but also the "reasons against". The research on anti-consumption has reinforced the importance of investigating the reasons against consumption, and not only the reasons for consuming. Anti-consumption lifestyles are adopted by those who are strongly opposed to the acquisition, use and dispossession of goods and brands. Applying this rationale of studying the reasons against consumption to understand consumer debt, we summarize recent research on anti-consumption to understand whether being against consumption makes one acquire less debt. Given that the acquisition of debt can be motivated by the willingness to acquire goods and services, a consumer who actively restrains from acquiring goods and services should be less likely to fall into debt. We pay special attention to three anti-consumption lifestyles: frugality, voluntary simplicity and tightwadism. We also consider typologies of anti-consumption lifestyles proposed in the literature, as they point to the motivations and objects of anti-consumption lifestyles, providing insights overlooked by previous research. In addition to studying the reasons against consumption, we also discuss how the reasons for consuming influence consumer debt. In particular, we look at the role played by materialism, defined as the degree in which individuals attribute importance

to possessions. A materialistic person believes that possessions are an important source of happiness, that possessions signal success and that acquiring possessions is a central goal in their lives. While low materialism is associated with resistance to consumption, high materialism is associated with increased consumption. Though research has investigated instances in which materialists might resist consumption, research strongly suggests that endorsing materialistic values increases the likelihood of acquiring debt, and it makes difficult for consumers to resist consumption.

▪ *Apresentação 3*

Aspectos psicossociais relacionados ao superendividamento

Autor: Andréia Siqueira, *Tribunal de Justiça do Distrito Federal*

Resumo: O superendividamento é um fenômeno social que atinge indivíduos de classes sociais, idades, sexo e níveis de instrução diferenciados nas sociedades de consumo. No Brasil e no Distrito Federal isso não é diferente. O ponto em comum dos conceitos de superendividamento está relacionado a situação na qual os recursos disponíveis de um individuo – bens e receita – são insuficientes para fazer frente as dívidas, colocando em risco o mínimo existencial e consequentemente a sua dignidade e de sua família. Alguns autores tratam o superendividamento como ativo e passivo distinguindo o fenômeno a partir de sua origem: se decorrente do descontrole financeiro, no primeiro caso; ou se decorrente de situações da vida que fogem ao controle do indivíduo tais como doenças e desemprego. O Programa Superendividados do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, criado em 2014, implementou um conjunto de ações voltadas para o tratamento do cidadão em situação de superendividamento que prevê, dentre outras, a orientação psicossocial individual. As orientações em curso viabilizaram o acesso a um cenário psíquico de sofrimento e em transformação, confrontado pela realidade crua e agressiva do sistema financeiro. Dessas entrevistas emergiram diversas reflexões quanto aos preditores e as consequências psicossociais do superendividamento tanto para o indivíduo e quanto para sua família. Questões como adoecimento psíquico, exclusão social, impacto dos modelos familiares na gestão financeira, papel social e o poder familiar, projeto de vida e sonhos pessoais, desorganização cognitiva, além dos transtornos já relacionados com o tema na literatura - tais como, transtornos de impulso e bipolaridade – se mostraram recorrentes em diversos relatos. No entanto, a literatura no campo da Psicologia relacionada especificamente à superendividamento é pobre, tanto em teoria quanto em estratégias de intervenção. Busca-se respaldo na psicologia do consumidor, psicologia econômica, teorias da psicologia clínica, sociologia, economia comportamental e outros; restando em aberto, sob a ótica da Psicologia, um amplo espaço de construção e teorização deste fenômeno tão atrelado ao jeito de viver contemporâneo das sociedades de consumo.

COMUNICAÇÕES DE PESQUISA

Sessão 22 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2303

Saúde do trabahador: análise das publicações em periódicos brasileiros de psicologia

Autores: Edgar Pereira Junior, *Unimep;* Mariane J. do Nascimento Golla, *Unimep*

Resumo: Saúde do trabalhador é um importante campo multidisciplinar que busca conhecer e intervir na relação saúde e trabalho. O cuidado com a saúde dos trabalhadores no Brasil deu-se a partir dos anos 1980, mas tem se tornado alvo dos pesquisadores com maior evidência no início do século XXI. A acentuada relevância deste campo nas organizações e nas políticas públicas tem demandando, portanto, maior espaço para a atuação do psicólogo do trabalho. Neste contexto, o monitoramento da evolução das pesquisas e discussões teóricas da Psicologia é fundamental para não se perder a indissociabilidade entre a teoria e a prática. Este estudo tem como objetivo analisar a publicação brasileira sobre saúde do trabalhador através da avaliação das revistas científicas de Psicologia indexadas em bases digitais. Utilizando o sistema Qualis da Capes, foram mapeadas as revistas classificadas como A1, A2, B1 e B2 na área de Psicologia, e selecionados os resumos de artigos publicados por estas em todos os volumes entre 2001 e 2014, com temas relacionados à saúde do trabalhador. Para a análise dos dados foram classificadas as publicações nas seguintes variáveis: (a) quantidade de artigos por periódico; (b) quantidade de artigos por categoria Qualis da CAPES; (c) ano de publicação dos artigos; (d) número de autores por trabalho; (e) sexo dos autores; (f) subtemas abordados. Os subtemas foram categorizados como: Relação Significado do Trabalho e Saúde, Relação Comportamento Organizacional e Saúde, Relação Desemprego e Saúde, Responsabilidade Social, Qualidade de Vida no Trabalho, Programas de Saúde do Trabalhador, Segurança e Acidentes de Trabalho, Violência e Assédio Moral, Álcool e outras drogas, Estresse Ocupacional, Síndrome de Bournout, Psicopatologias relacionadas ao trabalho, Ergonomia, LER / DORT e Adoecimento biológico relacionado ao trabalho. Foram identificados 705 artigos, sendo maior o número na categoria da CAPES B2 (363) e nos periódicos Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (120), Cadernos de Psicologia Social do Trabalho (91) e Ciência e Saúde Coletiva (57). Destaca-se ainda a publicação expressiva nos anos de 2009 e 2013 (13% cada ano), por dupla de autores (39%) e do sexo feminino (70%). Os subtemas mais pesquisados foram Psicopatologias, Estresse Ocupacional, Qualidade de Vida no Trabalho e Relação Significado do Trabalho e Saúde. Tal análise, portanto, constata a expansão da publicação científica sobre saúde do trabalhador em periódicos de psicologia no século XXI, o que favorece o avanço da Psicologia Organizacional e do Trabalho no país.

A cooperação como um destino para o sofrimento no trabalho

Autores: Hévellyn Diovana Seidel Moraes, *Faculdade Integrada de Santa Maria;* Katiusci Lehnhard Machado, *Faculdade Integrada de Santa Maria;* Cláudia Maria Perrone, *Faculdade Integrada de Santa Maria;* Luana Paula Schettert Negrini, *Faculdade Integrada de Santa Maria;* Carmem Lúcia Colomé Beck, *Faculdade Integrada de Santa Maria;* Lahana Giacomini de Vasconcellos, *Faculdade Integrada de Santa Maria*

Resumo: Este estudo objetivou compreender como a organização do trabalho afeta a mobilização subjetiva dos trabalhadores de um Centro de Atenção Psicossocial, Álcool e Drogas (CAPS AD) em um município da região central do estado do Rio Grande do Sul, Brasil. Pesquisa de abordagem qualitativa, na qual se utilizou da Psicodinâmica do Trabalho e se desenvolveu a partir da Clínica Psicodinâmica do Trabalho segundo aplicação dos seus dispositivos clínicos. Foram realizadas quatro sessões grupais com dezesseis trabalhadores de nível fundamental, médio e superior deste CAPS AD, no período de abril a maio de 2014. Para a interpretação dos achados utilizou-se a Análise de Conteúdo (BARDIN, 2011). Os resultados foram organizados em três eixos sendo apresentado e discutido, neste trabalho, o eixo: mobilização subjetiva. As dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores os levaram a criar estratégias de cooperação, uma delas é o desenvolvimento de relações solidárias, com o apoio do colega. "O trabalho aqui tem problemas, mas sempre tem alguém para te apoiar, diferente de outros trabalhos que eu tive que tu tem que resolver sozinho [...]". Diante dos problemas, a relação entre os colegas produz segurança e confiança, e traduz-se em relações solidárias, fundamental para o trabalho em um CAPS. A cooperação foi instituída como regra de trabalho e tornou-se rígida e excludente. "A gente presa muito pelo cuidado do colega, aí começa a complicar muito (se) começa a não cumprir horário [...] a pessoa não se sente bem, porque a gente cobra que a pessoa esteja ali [...] (Então) ela pede para sair, não consegue ficar na equipe". Conforme Mendes e Araújo (2012) a cooperação busca potencializar a mobilização subjetiva, a construção de laços de ofício e de convivência de um mesmo coletivo. No entanto, neste grupo de trabalhadores a cooperação não tem sido suficiente para ressignificar as vivências de sofrimento e transformá-lo em prazer. Desta forma, as estratégias de defesa têm se sobreposto mobilização subjetiva. Acredita-se que o estudo tenha contribuído para reforçar a compreensão sobre a importância dos espaços de cooperação e de discussão, institucionalizados ou não.
Referências BARDIN, L. (2011). Análise de Conteúdo. São Paulo: Edições 70, 229 p. MENDES, A. M. (2012). ARAÚJO L. K. R. A Clínica Psicodinâmica do Trabalho: O Sujeito em Ação. Curitiba: Juruá.

A publicação de pesquisas internacionais em psicodinâmica do trabalho no Brasil

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: Neste artigo foram levantadas as pesquisas internacionais, em idiomas inglês e francês, disponíveis no Portal de Periódicos CAPES/MEC que utilizaram a abordagem psicodinâmica do trabalho de Dejours. Assim sendo, este paper aborda os seguintes itens extraídos das análises dos artigos: quantidade de artigos; periódicos onde os artigos foram publicados; qualidade dos artigos medida por sistemas como o Qualis, JCR- Journal Citation Report ou SJR SCOPUS; perfil dos autores; filiação dos autores; e, por último, construção de rede de relacionamentos entre esses autores. Para o mapeamento das produções, foi realizada uma bibliometria, que é uma técnica bastante utilizada para se determinar características de uma determinada área de estudo. Os resultados mostraram que o número de artigos no período da pesquisa, 2000 a 2014, é bem reduzido, 50 artigos no total. O período de concentração dos estudos foi de 2006 a 2014, com 80% do total produzido. Em relação aos periódicos, foi possível notar que a maioria só teve um artigo publicado, e que a revista Sociologia du Travail foi a que mais publicou, 7 artigos no total. A análise da qualidade dos trabalhos permitiu verificar que a produção internacional em PDT não está classificada em periódicos com boa pontuação acadêmica para o Brasil, visto que 78% dos artigos foram publicados em periódicos que não é pontuado pelo Qualis. Internacionalmente, predominam-se artigos com apenas um autor. Os autores são em sua maior parte do sexo feminino, sendo os mais prolíferos Marie Alderson, Christophe Dejours e Pascale Molinier. Identificaram-se apenas duas redes mais representativas de cooperação cientifica e várias pequenas redes com dois ou três integrantes apenas. Essa pesquisa teve como limitação o fato de trazer para discussão dados de apenas uma base de dados, o Portal de Periódicos CAPES/MEC, e também o período de análise que abrangeu a quantidade de anos de existência do Portal. Em função destes pontos sugerem-se como agenda de pesquisa ampliar o mapeamento para outras bases de dados e expandir, ainda mais, o período de análise, muito embora o termo psicodinâmica do trabalho aparecesse, pela primeira vez, em 1993, segundo Lhuilier (2011).

O significado do trabalho e a vulnerabilidade ao estresse em profissionais que atuam em turnos e escalas de revezamento na produção

Autores: Natália Pascon Cognetti, *Universidade Estadual de Maringá;* Celia Regina Couto de Castro, *Centro Universitário UNIFAFIBE;* Matheus Gora Rici de Campos, *Centro Universitário UNIFAFIBE*

Resumo: Diferentes estudos têm buscado investigar a dimensão simbólica presente na relação homem-trabalho. Tal dimensão contempla significados do trabalho que vão desde a dignificação humana ao sofrimento e adoecimento. As convergências e discrepâncias ocultam, muitas vezes, modelos de gestão e administração do trabalho que intervêm diretamente no sentido atribuído à atividade. A partir do interesse na díade homem-trabalho, este projeto de Iniciação Científica objetivou investigar a possível relação entre a vulnerabilidade ao estresse e a organização do trabalho em escalas de revezamento, no setor da produção. O público alvo foram 20 trabalhadores (10 do sexo masculino e 10 do sexo feminino) que atuam nas regiões de Planura (MG), Colômbia (SP) e Bebedouro (SP), com faixa etária entre 18 e 55 anos. Os instrumentos utilizados na pesquisa foram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); Questionário Sociodemográfico para avaliação do perfil dos trabalhadores; Escala de Estresse no Trabalho para análise de situações que podem ocorrer na atividade e sua relação com o estresse, e Escala de Valores do Trabalho Revisada para avaliação de princípios orientadores de valores no trabalho. Entre as questões observadas, esteve o significado da atividade, a satisfação e motivação com o trabalho. Quando indagados sobre a satisfação, 80% dos trabalhadores relataram estar satisfeitos com a atividade e, 20%, comentou não obter satisfação com o trabalho desenvolvido. Quanto à fonte de motivação, as respostas dividiram-se entre salário (50%), reconhecimento profissional (10%) e a categoria 'outros', relacionada às questões sociais, trabalho em equipe e família (35%). Sobre o significado do trabalho que desenvolvem 35% dos participantes relataram ser este fonte de sustento familiar e financeiro; 25% relacionou-o a realização; 20% responsabilidade e 20% o ligaram a conquista e esperança. A análise dos dados revela que parte dos trabalhadores considera o trabalho apenas como fonte de sobrevivência, distanciando-o, portanto, de concepções ligadas a humanização e construção da subjetividade. Compreende-se que este significado, somado as características embrutecedora e monótona, típicas do setor operacional, pode contribuir a aceitação de atividades pelo trabalhador que promovam o afastamento da teleologia e clareza sobre a importância do trabalho que desenvolve. O que deveria promover sociabilização e dignificação, se finda em fonte de alienação e sofrimento. Espera-se que a pesquisa possa levar a uma reflexão do papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho, além da importância da intencionalidade e simbologia do trabalho para a saúde do sujeito, especialmente, àqueles submetidos a condições de organização citadas neste projeto.

Programas de Preparação para a Aposentadoria: o olhar das empresas públicas

Autores: Lucia França, *Universidade Salgado de Oliveira;* Patrick Muniz Ataliba, *Universidade Salgado de Oliveira;* Silvia Miranda Amorim, *Universidade Salgado de Oliveira;* Adriana Miranda, *Universidade Salgado de Oliveira;* Soniárlei Vieira Leite, *Universidade Salgado de Oliveira*

Resumo: Os Programas de Preparação para a Aposentadoria – PPAs existem no Brasil há cerca de 30 anos, sendo reforçados com a obrigatoriedade imposta pelo Estatuto do Idoso em 2003. Porém, a investigação da qualidade desses programas é uma necessidade. O objetivo desta pesquisa foi explorar como os PPAs são realizados por empresas públicas no Brasil. O estudo de natureza descritiva e exploratória, contou com 17 representantes de organizações que implementaram o PPA e responderam a um questionário com questões abertas e fechadas. A coleta de dados foi realizada durante a participação destes profissionais em um evento sobre aposentadoria em 2014. Os resultados apontaram que para grande parte das organizações, a implantação dos PPA´s ainda são recentes, pouco mais da metade (53%) tem mais de um ano de existência, enquanto 47% possui menos de um ano. Os empregados que participavam do programa, estavam em média há três anos ou mais da aposentadoria. Pouco mais que a metade das organizações (53%) realizava os eventos mensalmente ou trimestralmente. Quase um terço (29,4%) dos PPA´s eram semestrais

e apenas (17,6%) anuais. Pouco mais que a metade dos Programas (53%) consumia 25 horas ou mais de duração. Já no que se refere aos conteúdos do PPA, as empresas utilizavam de três a sete temas por programa. Dentre eles, destacamos: relações familiares (100%), previdência (94%), finanças (71%), projetos de vida e saúde (ambos 65%), voluntariado, relacionamento e lazer (60%). No que se refere ao processo de avaliação, a maioria afirmou que o PPA era sistematicamente avaliado, embora em muitos casos pelo próprio coordenador e quase um terço por outro técnico ou gestor da empresa. Mais da metade das organizações não acompanhavam os participantes durante seus programas. Destaca-se ainda, que apenas 18% dos PPA´s eram vinculados à associação de aposentados das empresas. Os resultados desta pesquisa ganham relevância, por ser a primeira vez que foi investigado a utilização do PPA em um grupo de empresas públicas, e a surpreendente antecedência que esses programas estão sendo propostos – muitos superam o estipulado por lei. Percebemos que há um esforço das organizações em prevenir os fatores de risco e fortalecer os fatores de proteção relacionados à aposentadoria. Existe uma preocupação em criar programas que passem pelo entendimento dos interesses e necessidades dos participantes, como verificado nas temáticas acima. Programas que sejam desenvolvidos com essa sensibilidade, possivelmente alcançarão o objetivo de proporcionar maior bem-estar aos seus participantes.

Sessão 23 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2304

A incidência da Síndrome de Burnout em professores universitários

Autores: Paula Andréa Prata Ferreira, *Universidade Salagado de Oliveira - UNIVERSO;* Ione Vasques-Menezes, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO*

Resumo: A atividade laboral não deve ser vista meramente como meio de subsistência, mas como um espaço onde o trabalhador possa conseguir realização pessoal, status, estabelecimento e manutenção de vínculos sociais entre outros aspectos. O trabalho envolve o indivíduo em todas as suas dimensões, tendo grande importância na construção da identidade, na saúde mental individual e coletiva. Trabalho, estresse ocupacional e adoecimento são alguns dos assuntos mais investigados devido aos impactos na vida do trabalhador e no comportamento organizacional ao qual o indivíduo está inserido. A Síndrome de Burnout é um dos temas explorados sobre sofrimento psíquico no trabalhado e não possui uma única definição. Porém, o consenso mostra ser um tipo de estresse laboral crônico; contudo, estresse e burnout possuem etiologias distintas. Burnout não é um estado, mas um processo que surge em resposta aos elementos na relação trabalho-trabalhador existentes no trabalho, sendo considerado multicausal. É uma síndrome multidimensional composta de 3 fatores: exaustão emocional, despersonalização (cinismo) e baixa realização pessoal. Como profissionais de maior vulnerabilidade encontra-se, em outros, os trabalhadores da área da educação. A carreira docente possui diferentes níveis de atuação, com exigências de formação, habilidades e competências específicas. A Síndrome de Burnout tem atingido docentes em seus diferentes níveis e este estudo focou os professores universitários. Teve como objetivo avaliar e analisar a ocorrência da Síndrome de Burnout em professores universitários do ensino presencial de instituições públicas e privadas. Com abordagem quantitativa, foi utilizado o Maslach Burnout Inventory – MBI (traduzido e adaptado) e um questionário sócio demográfico aplicado a todos os professores dos cursos de direito, administração, medicina e enfermagem de 3 instituições publicas de ensino superior e 3 privadas do estado do Rio de Janeiro. Apesar das exigências, dos problemas de reconhecimento da categoria e das dificuldades nas condições de trabalho sejam semelhantes com relação aos professores das instituições publicas e privadas houve diferenças significativas com relação aos dois grupos de clientela.

Relações Socioprofissionais no Contexto de um órgão do Poder Judiciário Brasileiro: Subsídios para Gestão de Pessoal

Autores: Polyanna Peres Andrade, *Universidade de Brasília;* Mário César Ferreira, *Universidade de Brasília;* Veruska Albuquerque Pacheco, *Universidade de Brasília;* Marina Maia, *Universidade de Brasília;* Daniel Barbosa, *Universidade de Brasília*

Resumo: O objetivo do estudo foi investigar como os trabalhadores de um órgão do poder judiciário brasileiro avaliam suas relações socioprofissionais de trabalho. Estavam presentes no período da coleta 1101 trabalhadores e foram respondentes da pesquisa 672, representando 61,03% dos presentes. A distribuição dos servidores que participaram da pesquisa foi equilibrada quanto ao gênero, sendo 51% do sexo masculino. Quanto ao perfil demográfico dos trabalhadores, destaca-se a maior participação dos servidores com faixa etária entre 25 e 30 anos. Para a coleta de dados, método censitário, utilizou-se a parte quantitativa do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), composta por 61 itens associados a uma escala de resposta Likert de 11 pontos de concordância/discordância, divididos em cinco fatores: organização do trabalho, condições de trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho-vida social. A hipótese testada nessa pesquisa é: "A percepção das relações socioprofissionais de trabalho entre os participantes não

varia em função de: idade, sexo, estado civil, escolaridade, lotação, cargo, cargo em comissão, função gerencial, tipo de função gerencial, tempo de serviço público, tempo no órgão do poder judiciário, tempo na lotação" (hipótese nula). A nota global atribuída às relações socioprofissionais de trabalho foi de 7,19, DP=1,49. Após as análises de pressupostos, verificou-se que as variáveis não apresentaram normalidade. Assim, para analisar a relação entre variáveis de perfil e a percepção das relações socioprofissionais de trabalho, utilizou-se dois testes não-paramétricos: U de Mann-Whitney e Rho de Spearman. A escolha de cada teste foi feita em conformidade com a natureza das variáveis analisadas. Os resultados inferenciais apontam que as variáveis estado civil e lotação, associadas ao fator relações socioprofissionais de trabalho, tiveram sua hipótese nula rejeitada, ou seja, a percepção desse fator entre os participantes se diferencia em função dessas variáveis. As análises inferenciais referentes às diferenças de percepção do fator relações socioprofissionais de trabalho mostram que: a) os separados e solteiros parecem perceber as relações socioprofissionais de trabalho de modo mais positivo, Mediana =7,44, U = 14,30, p ≤ 0,026; e b) há uma percepção heterogênea das pessoas das diversas lotações, com relação às relações socioprofissionais de trabalho, Mediana = 7,44,U = 24,17, p ≤ 0,030. Esse estudo teve papel estratégico para a mobilização, articulação e organização dos servidores além de fornecer subsídios aos gestores para que haja um aprimoramento da gestão do trabalho e a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Assédio moral no trabalho e repercussões na estrutura e dinâmica familiares

Autores: Priscila Gasperin Pellegrini, *Universidade Federal de Santa Catarina, Psicóloga*

Resumo: O assédio moral caracteriza-se por atitudes sistematizadas e recorrentes de humilhação, ofensas e desprestígio com o trabalhador. O fenômeno configura-se como um período de estresse para o indivíduo, apresenta decorrências para quem vivenciou a situação, para sua saúde, para suas relações familiares e sociais. Considerando que as relações familiares são indiretamente atingidas e influenciam na possibilidade de enfrentamento da situação, o objetivo deste estudo foi compreender as repercussões do assédio moral no trabalho para a estrutura e dinâmica familiares. Este trabalho apresenta pesquisa concluída que foi realizada com quatro trabalhadoras, servidoras públicas, e suas respectivas famílias. A primeira etapa da pesquisa incluiu entrevistas semiestruturadas individuais com os participantes e na segunda etapa foram realizadas entrevistas semiestruturadas familiares e construção do genograma. Foram entrevistadas: uma participante com sua irmã e as outras três participantes com o marido. Os dados foram analisados com base na análise de conteúdo. Os dados das entrevistas individuais foram utilizados para caracterização do assédio moral no trabalho com categorias de atitudes hostis, abuso de poder e recusa às diferenças. Os conteúdos verbalizados nas entrevistas familiares e os genogramas foram utilizados para identificar possíveis mudanças ocorridas nos padrões de relacionamento familiares. Os resultados indicaram a presença de abuso de poder em todos os casos de assédio moral: as trabalhadoras foram pressionadas para que não fizessem valer seus direitos, como interrupção de férias, por exemplo. Quanto às famílias, apenas um casal mencionou que havia decidido separar-se, mas decidiram buscar apoio psicológico e reconsideraram a decisão. As mudanças identificadas na dinâmica da família são pertinentes aos padrões de relacionamento familiar, que podem mudar em períodos de crise. Percebeu-se que em uma família, o relacionamento da assediada com suas irmãs era harmônico e tornou-se estreito; o relacionamento com o pai, que era um rompimento, passou para um padrão de relacionamento vulnerável. Em duas famílias, no decorrer do assédio vivido (durou anos) o relacionamento do casal era harmônico, mudou para conflituoso, depois ficou distante e após a busca por apoio psicológico, o padrão de relacionamento tornou-se harmônico. Outro casal mencionou bastante aproximação, principalmente durante a gestação da assediada. Concluiu-se que em todas as famílias, houve repercussões significativas e comprometedoras para os relacionamentos familiares, mas que estas famílias conseguiram lidar com esse estressor ocupacional mantendo a estrutura familiar. Este trabalho traz dados importantes para incitar planejamento de programas de atenção às famílias, cujos relacionamentos tornam-se vulneráveis diante do assédio moral sofrido no trabalho.

Oficinas de desenvolvimento da escuta: uma prática clínica em POT para a formação de psicólogos

Autores: Shirley Macêdo Vieira de Melo; Monzitti Baumann Almeida Lima; Cristiane Alves Quirino; Gledson Wilber de Souza, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*

Resumo: Esta pesquisa situou-se na interface entre a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e a Psicologia Clínica, tendo como base as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de formação em psicologia no Brasil. O objetivo geral foi descrever processos intersubjetivos vividos por futuros estagiários de psicologia que se submeteram a oficinas de desenvolvimento da escuta. Especificamente, buscou-se compreender as experiências destes estudantes, identificar possíveis alcances das oficinas na (trans)formação de seus modos de subjetivação; investigar o sentido que as oficinas tiveram no processo de formação destes aprendizes e identificar possíveis conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidas, assim como ganhos de aprendizagem obtidos. A metodologia utilizada foi a hermenêutica colaborativa, lançando mão do instrumento Versão de Sentido (VS). Participaram como colaboradores 16 estudantes do 8º período do curso de psicologia da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), distribuídos em dois grupos ao longo de dois semestres letivos. Cada oficina teve cinco encontros semanais, com duração de três horas cada, nos quais foi trabalhado o tema da escuta através de vários recursos, como música, poesia, textos científicos, artes plásticas e fotografias. Ao final de cada encontro, era solicitado que os sujeitos produzissem suas VS, que por sua vez eram lidas por cada um no encontro subsequente. O processo de análise se desenrolou a partir de seis passos metodológicos: Leitura Integral do todo de cada VS; Encontro com os significados da experiência; Presentificação do sentido de cada VS; Síntese do processo individual; Síntese do processo grupal; Síntese final dos dois grupos. Os resultados apontaram que houve: compartilhamento de experiências de angústia diante da iminência da prática do estágio; ressignificação dessas angústias iniciais; alcance terapêutico; consciência da interdependência entre o cuidar de si e do outro; reconhecimento da necessidade de se pensar novas formas de estar com o outro; desautomatização dos sentidos para a escuta; autoconfiança e maior suportabilidade do silêncio. Concluiu-se, principalmente, que tais oficinas podem se apresentar enquanto alternativa de capacitação continuada na formação de estudantes de psicologia, diante das limitações teórico-práticas da aprendizagem somente em sala de aula; e constituírem uma prática clínica em POT em instituição de formação de psicólogo, além de fazer parte do projeto político-pedagógico do curso de psicologia da UNIVASF, sobretudo pelo seu caráter no favorecimento da apropriação de singularidades e promoção de novos modos de subjetivação, que resultariam numa atuação mais efetiva no estágio profissionalizante e no futuro mercado de trabalho da profissão.

Sessão 24 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2305

Significado trabalho: um exame da centralidade do trabalho para artesãos

Autores: Rebeca da Rocha Grangeiro, *Universidade Federal do Cariri - UFCA;* Antonio Virgilio Bittencourt Bastos, *Universidade Federal da Bahia - UFBA*

Resumo: O estudo do significado do trabalho começou a ocorrer de forma sistemática, em psicologia, a partir de 1980. Em contexto brasileiro, os estudos sobre o tema abrangem especialmente trabalhadores urbanos dos setores público e privado. Poucos têm como foco trabalhadores artísticos (Bendassolli & Borges-Andrade 2011; 2015) ou localizados em ambientes rurais (Aguiar & Bastos, 2015). Diante desta lacuna, pretendemos avaliar como artesãos atribuem significado ao trabalho que realizam, a partir da análise das centralidades absoluta e relativa do trabalho para artesãos do Cariri cearense. A centralidade do trabalho, considerada um "conceito consagrado" nos estudos sobre significado do trabalho, foi avaliada a partir de uma versão reduzida, traduzida e validada para realidade brasileira (Soares, 1992) da medida construída pela equipe MOW (1987). Quando a centralidade é mensurada em sua forma absoluta, o artesão responde sobre a importância da atividade artesanal na sua vida, a partir de uma escala tipo Likert de sete pontos. Na avaliação da centralidade relativa do trabalho, a importância do trabalho é comparada à importância de outras esferas da vida: família, religião, lazer e comunidade, a partir da distribuição de 100 pontos entre as cinco esferas. A aplicação do questionário junto à amostra de 200 artesãos de nove municípios do Cariri cearense se deu através de entrevista, devido a baixa escolaridade dos respondentes. Os dados foram tabulados e analisados no software Statistical Package for Social Sciences. Considerando a centralidade absoluta do trabalho, a média da importância do trabalho na vida dos artesãos investigados foi 6,46 (DP=0,888), elevada considerando o escore máximo da escala utilizada. Tal resultado é semelhante ao observado em amostras de trabalhadores rurais. Nenhum respondente indicou o trabalho que realiza como de pouca importância, 15,6% da amostra o destacou como de média importância, enquanto 84,4% dos respondentes o indicou como de elevada importância. Quanto ao exame da centralidade relativa do trabalho, a família (β =37,7; DP=17,5) despontou como a esfera mais central na vida dos artesãos, seguida do trabalho(β =25; DP=13). Os dados relativos à ordem de importância atribuída a estas duas esferas pelo grupo de artesãos estão em consonância com os achados das pesquisas conduzidas em diversos países e também com os achados de pesquisas brasileiras. A religião (β =17,7; DP=13,3) aparece como terceira esfera mais importante da vida, explicado devido a alta religiosidade da comunidade local. Lazer (β =10,9; DP=10) e comunidade (β =8,6; DP=8) aparecem como as duas esferas de menor importância na vida dos trabalhadores examinados.

Organização do trabalho artesanal: o exame de aproximações e diferenças entre artesãos e artesãs

Autores: Rebeca da Rocha Grangeiro, *Universidade Federal do Cariri;* Antonio Virgílio Bittencourt Bastos, *Universidade Fedral da Bahia*

Resumo: O presente relato de pesquisa tem como objetivo examinar possíveis diferenças entre artesãos e artesãs, quanto à organização do trabalho. A amostra examinada se distribui entre nove municípios do Cariri cearense. O procedimento de coleta de dados se deu através entrevista guiada por questionário, devido ao baixo nível de escolaridade dos respondentes. A maior parte da nossa amostra é constituída por artesãs do sexo feminino (N=162), compondo 70,4% contra 29,6% de artesãos do sexo masculino (N=68). A idade da amostra dos artesãos pesquisados varia entre 10 e 87 anos, sendo a idade média de 42,54 (DP=15,46). A fim de cumprir o objetivo de pesquisa delimitado, examinamos as possíveis diferenças entre artesãos e artesãs, quanto à média de horas trabalhadas por dia e quanto ao local de trabalho. Observamos que a média de horas trabalhadas pelos homens é maior que a média das mulheres em 1,25 h/dia. O Teste T permitiu avaliar que a probabilidade de obtermos esta diferença entre as médias de horas trabalhadas a partir de erro amostral é 0,02%. Analisando a diferença de moda desta variável entre artesãos e artesãs, temos que a quantidade de horas mais citada pelos homens foi 8, contra 4 para mulheres. Este resultado traz evidências de que os homens dedicam mais horas da sua jornada ao trabalho com o artesanato que as mulheres, que provavelmente dividem seu tempo de trabalho com os cuidados domésticos. Os dados sobre os locais de trabalho ajudam a compreender o que pode estar associado ao tempo dedicado ao artesanato. Quando analisamos as diferenças entre homens e mulheres quanto ao local onde é realizado o trabalho, observamos que 63,2% dos homens entrevistados trabalham na oficina ou associação, contra 36,8% que trabalham em casa. No caso das artesãs, 77,8% realizam trabalham no domicílio, enquanto 22,2% trabalham fora do domicílio. A realização do teste qui-quadrado nos permitiu inferir que as diferenças entre as frequências observadas e esperadas não se deram em consequência de erro amostral. A partir dos resultados descritos, podemos observar que existem indícios de que, em geral, os artesãos trabalham fora de casa e, em média, trabalham mais horas por dia que as mulheres, que se dedicam à atividade de trabalho no próprio domicílio. Imaginamos que a divisão do tempo de trabalho artesanal com ocupações domésticas e de cuidado com a própria família constitui um fator que contribui para a redução da média de horas trabalhadas diariamente pelas artesãs.

O sofrimento do aposentar-se

Autores: Rebeca dos Santos Moreira Soares, *Universidade de Brasília;* Carla Sabrina Xavier Antloga, *Universidade de Brasília;* Solene Nobre de Medeiros, *Detran/DF;* Leilane Pereira de França, *Universidade de Brasília;* Marina Maia, *Universidade de Brasília*

Resumo: Esta pesquisa resulta de um levantamento de informações para o desenvolvimento de um Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) no Departamento de Trânsito do Distrito Federal (Detran-DF), realizado no ano de 2013. A heterogeneidade quanto às vivências da aposentadoria, os sentidos desta relacionados ao trabalho, bem como sua repercussão psicossocial são aspectos destacadas pela literatura científica. Tendo o indivíduo e sua subjetividade como aspectos centrais, esta pesquisa teve como objetivo a apreensão e o conhecimento do significado da aposentadoria para trabalhadores aposentados. Uma entrevista semiestruturada foi realizada com 24 servidores aposentados desta instituição. A idade média dos participantes foi de 59,54 (DP= 7,98), sendo 13 destes do sexo masculino. Coerente ao objetivo, as informações analisadas da entrevista corresponderam aos seguintes temas: (a) o que o trabalhador pensa sobre a aposentadoria; e (b) qual é a imagem que a sociedade tem sobre o trabalhador aposentado. Os relatos dos participantes foram analisados por meio da Análise do Discurso – conforme descrita por José Luiz Fiorin - identificando e categorizando em conotações positivas e negativas os significados referentes à aposentadoria. Em relação ao quê os servidores aposentados pensam sobre aposentadoria, obteve-se maior número de significantes com conotação positiva – 75 ao total. Entre estes, destaca-se: recompensa, liberdade, fazer o que gosta, descanso, ausência de preocupações com a rotina laboral. Como conotações negativas encontrou-se (20 ao total): diminuição salarial, falta de orgulho, perda de amigos, adaptação à transição, ficar encostado, fim da vida, invalidez. Acerca da imagem da aposentadoria - de como a sociedade vê o aposentado – como conotações negativas (23) encontrou-se: estar à toa, inativo, zero à esquerda, velhice, vagabundo, falta de reconhecimento, invalidez. Em contrapartida, como significantes com conotação positiva obteve-se (5): viagem, atividades divertidas, prêmio, merecimento, se for aposentado no serviço público está bem de vida. Como um dos achados, destaca-se que sob a perspectiva da sociedade predomina-se conotações negativas sobre a imagem do aposentado. Já quando o aposentado fala sobre si destaca-se conotações positivas. Os achados deste estudo somados e à luz da ciência psicológica contribuem como suporte para o entendimento do processo da aposentadoria e fornecem subsídios para demais pesquisas e atuações de políticas organizacionais, como os PPA's.

Análise da produção bibliográfica sobre burnout em periódicos de psiquiatria brasileira

Autores: Thales Caetano, *Instituto Superior de Medicina;* Carla Sabrina Xavier Antloga, *Universidade de Brasília;* Natália Rêgo, *Universidade de Brasília;* Laura Andrade, *Universidade de Brasília;* Marina Maia, *Universidade de Brasília;* Rebeca dos Santos Moreira Soares, *Universidade de Brasília*

Resumo: Objetivo: verificar a contribuição da psiquiatria, área que lida diretamente com os transtornos mentais que atingem os indivíduos, no estudo e compreensão da síndrome de burnout. Método: foi realizada revisão da literatura brasileira publicada em periódicos científicos da área específica da psiquiatria que têm como tema a síndrome de Burnout. As revistas foram selecionadas de acordo com os resultados obtidos na ferramenta "Google Scholar Metrics", que seleciona e disponibiliza uma lista de 100 meios de publicações que apresentam em seu acervo os artigos mais citados. Foram selecionadas as três únicas revistas de psiquiatria apresentadas na lista, incluindo, para fins de resultado, apenas as publicações realizadas entre os anos de 2000 e 2014 e que incluíam em seu título ou corpo do texto a palavra-chave burnout. Como corpo do texto não foram incluídos "palavras-chave" ou "referências". Essa revisão foi realizada em dois momentos: dezembro de 2013 e dezembro de 2014. Resultados: em dezembro de 2013, a Revista de Psiquiatria Clínica (São Paulo) apresentou 3 artigos considerados válidos; o Jornal Brasileiro de Psiquiatria apresentou 11 artigos válidos; e a Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul, 3. Em dezembro de 2014, a Revista de Psiquiatria Clínica (São Paulo) apresentou 2 publicações consideradas válidas; o Jornal Brasileiro de Psiquiatria, 8; a Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul não consta na lista atualizada do Google Scholar Metrics contudo realizou-se análise a parte para fins de comparação. No total, foram computados apenas 11 resultados válidos nos três periódicos psiquiátricos em 2013 e 12 resultados válidos em 2014. Conclusão: a síndrome de burnout é pouco estudada e pesquisada pelos profissionais da psiquiatria, verificando-se um baixo investimento em estudos com esse tema, o que pode limitar o conhecimento dos profissionais sobre a síndrome e dificultar o diagnóstico e a proposição de novas intervenções e abordagens dos casos. Dessa forma, a ideia pré-concebida de que a psiquiatria dispõe de poucos estudos sobre a síndrome de burnout foi corroborada, o que é preocupante pois é um campo pouco explorado e muito importante tanto psicossocialmente quanto academicamente e trata-se de uma síndrome que afeta muitos trabalhadores, trazendo consigo sintomas muitas vezes típicos do consultório de psiquiatria. Os resultados são um convite para que outros pesquisadores se dediquem ao estudo da síndrome de burnout, um tema ainda pouco explorado e de grande importância social e acadêmica.

Estudo do impacto do trabalho do agente penitenciário em suas relações familiares

Autores: Rebeca Ghedini Novaes, *Centro Universitário de Brasília;* Amalia Raquel Perez-Nebra, *Centro Universitário de Brasília*

Resumo: O presente trabalho teve como objetivo verificar relação entre a aculturação ao trabalho exercido de agente penitenciário e a qualidade das relações familiares. A hipótese é de que há correlação positiva significativa entre aculturar-se no cargo e uma baixa qualidade das relações familiares do agente, especificamente nas variáveis de conflito trabalho-família. A literatura revisada apontou que há mudanças de comportamentos em agentes penitenciários após o início do exercício da profissão e que estas mudanças afetam as demais esferas de suas vidas. A mudança de comportamento pode ser explicada pelo fenômeno da aculturação, apresentada em quatro grandes dimensões: identificação cultural, incorporação do idioma, conhecimento da cultura e o consumo de alimentos similar ao dos presos. A entrada no sistema prisional acarreta o contato com uma nova cultura, a "cultura intramuros". O conflito trabalho-família que foi operacionalizado pelo envolvimento no trabalho, conflito no trabalho, envolvimento com a família, conflito com a família, conflito de tempo trabalho- família e família-trabalho e conflito de sobrecarga família-trabalho e trabalho-família. O método utilizado foi o correlacional transversal entre sujeitos. Foi aplicado um questionário de forma via online e presencial a 45 agentes penitenciários. Os resultados apontaram para importância do tema e que há correlação entre as variáveis de envolvimento com a família e o consumo alimentar (r=-0,30; p=0,04) e o conhecimento do idioma (r=-0,32; p=0,04). A aculturação dos trejeitos de fala é a dimensão de maior incidência entre os agentes penitenciários (M=2,90, DP=0,96), com relação ao conflito trabalho-família a maior percepção recai na percepção de sobrecarga do trabalho-família. As hipóteses explicativas são de que o envolvimento maior com a família sugere que a família sinalize mais para o agente de que ele está incorporando a cultura penitenciaria e que este agente penitenciário não tenha recebido treinamento de estratégias de enfrentamento para reduzir a sobrecarga do trabalho na família (estratégias mediatórias ou de coping). Durante as aplicações diversos policiais relataram da importância da pesquisa para suas vivências pessoais. As demais variáveis não se apresentaram significativas, mas decorrem, talvez, do número reduzido de participantes da pesquisa. A discussão recai sobre o quão protetivas são as relações sociais para este agente penitenciário em suas dificuldades no trabalho.

Sessão 25 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2306

Análise comparativa de benefícios previdenciários concedidos para trabalhadores de afastados por transtornos mentais e comportamentais no Brasil e estado do Paraná (2008-2014)

Autores: Romilda Guilland; Roberto Moraes Cruz, *Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)*

Resumo: Trata-se de um estudo descritivo e quantitativo que analisou os benefícios previdenciários auxílio-doença e auxílio-doença acidentário concedidos para trabalhadores afastados por transtornos mentais e comportamentais no Brasil e Estado do Paraná. No ano de 2014 haviam 49.571.510 brasileiros registrados formalmente, destes 2.527.564 receberam benefícios, resultando prevalência de 5,09% de pessoas afastadas. No Paraná, estavam empregados 3.167,134 trabalhadores, destes 163.472 estavam recebendo benefícios, resultando em prevalência de 5,26% afastados. O Paraná é o 6° estado do país em número de habitantes, representa 5,5% do total de brasileiros e ocupa o 5ª lugar no número de benefícios concedidos para trabalhadores afastados por transtorno mental. O Instituto Nacional do Seguro Social cedeu as planilhas de dados de janeiro de 2008 a dezembro de 2014. Foi utilizada a estatística descritiva para a análise dos benefícios. No Brasil houve prevalência de 85,43% e no Paraná de 88,65% de benefícios concedidos para auxílio-doença previdenciário em detrimento de auxílio-doença acidentário. No país, no ano de 2014, a prevalência de benefícios concedidos para os transtornos mentais e comportamentais foi de 8,48% e no Estado de 9,27% e de transtornos depressivos (F32 e F33) no Brasil foi de 3,18% e no Paraná de 3,20%. De 2008 para 2009, no Brasil, houve uma queda brusca de benefícios concedidos para transtornos mentais. Nos transtornos depressivos acontecem mais oscilações, ano 2009, 2012 e 2014. No total de benefícios concedidos no Paraná, na média houve um aumento. Para os transtornos depressivos em 2008 houve uma supernotificação, mas no ano seguinte ocorre decréscimo abrupto. Há uma tendência de aumento de benefícios concedidos para os TM, porém uma diminuição de concessão para os casos de depressão. A diferença entre os benefícios previdenciário e acidentário concedidos apontam que apesar dos transtornos mentais apresentarem alta prevalência entre os trabalhadores, não são relacionados ao trabalho e, não são reconhecidos como decorrentes da atividade laboral, no momento da avaliação clínica. Apesar de o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário ter sido reconhecido no ano de 2007, dois anos depois o número de benefícios concedidos voltou a reduzir, indicando que a subnotificação dos benefícios concedidos para os transtornos mentais voltou a ocorrer.

O sentido do trabalho na Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (APAC)

Autores: Rosa de Paula Prado, *Universidade CEUMA;* Daiane Rose Cunha Bentiví Aquino, *Universidade CEUMA*

Resumo: O Brasil é o quarto país com maior população prisional do mundo, ficando atrás apenas de Estados Unidos, China e Rússia. Comparando-se a taxa de aprisionamento com os países citados, o Brasil é o único que apresenta crescimento no ritmo de encarceramento desde 2008, o que sugere a prisão como medida principal da penalização no país. Diante da superlotação e das condições precárias de vida nos presídios brasileiros, a Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (APAC) emerge como medida alternativa do modelo penal que possui como princípio a humanização, valorizando as instâncias Trabalho-Família-Religião e promovendo a reintegração do indivíduo à sociedade. Nesta perspectiva, o presente trabalho teve como objetivo a compreensão do sentido do trabalho na APAC e, mais especificamente, na APAC de São Luís, Estado do Maranhão. A pesquisa caracterizou-se como exploratória, qualitativa e bibliográfica utilizando como ferramenta de coleta a Biblioteca Digital de Teses e Dissertações, bem como as plataformas de dados Scientifc Electronic Library On line (Scielo) e Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) com os seguintes descritores: APAC, trabalho, reintegração, ressocialização. A partir do levantamento e análise dos artigos selecionados foi possível perceber que, apesar da experiência positiva e eficaz da instituição em vários estados brasileiros e também no exterior, há escassez de pesquisas sobre o tema e nenhum artigo foi encontrado especificamente a respeito da APAC-São Luís. Na análise dos dados coletados podemos inferir que no modelo apaqueano, o sentido do trabalho é dado por meio da sua inserção em conjunto com as instâncias Família e Religião, possibilitando ao recuperando a consciência de seu valor como pessoa e a sua transformação de criminoso para cidadão. O trabalho, portanto, se mostra como possibilidade de mudança de perspectiva na realidade do sujeito, pois envolve seu projeto de vida para o futuro. Neste sentido, conclui-se que a APAC pode ser vista como instrumento de promoção da paz social, trazendo novos paradigmas na execução penal visando à reintegração dos apenados, o socorro às vítimas e a promoção da justiça.

Relações entre demanda do trabalho e presenteísmo: o poder moderacional do apoio organizacional

Autora: Rose Helen Shimabuku Rodrigues Bastos, *Instituto Federal de Goiás - IFG*

Resumo: O presente estudo propõe analisar a relação existente entre as demandas psicológicas de trabalho e o presenteísmo - relação moderada pelo apoio organizacional que o trabalhador recebe em seu trabalho. As condições de trabalho foram consideradas a partir do Modelo Demanda Controle – MDC de Karasek (1979) que considera demandas a pressão do tempo, o nível de concentração requerida, as interrupções das tarefas, a necessidade de esperar pelas atividades realizadas por outros trabalhadores (Araújo, Graça e Araújo, 2003). A dimensão apoio organizacional, por sua vez, compreende o suporte desprendido pela chefia e colegas de trabalho e influência desse grupo de trabalho. O presenteísmo trata-se do comportamento de comparecer ao trabalho mesmo se sentido doente (Aronsson, Gustafsson e Daller, 2000; Bokerman e Laukkanen, 2010) e surge na literatura como um grave problema das organizações de trabalho, 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. A escassez de pesquisas nacionais sugere que existam lacunas que podem ser preenchidas com o aprofundamento de estudos. A pesquisa foi realizada nos doze Campi do Instituto Federal de Goiás e contou com a participação de 203 servidores técnico-administrativos, definidos a partir da estratificação da amostra. Foram utilizados como instrumentos de pesquisa três questionários: Questionário sócio-demográfico, Escala de Presenteísmo de Stanford – SPS-6 e Job Content Questionarie – JCQ. As informações coletadas, todas representadas por indicadores numéricos, formaram um banco de dados que foram tratados no programa estatístico SPSS (Statistical Package of Social Science) versão 20.0. Para identificar se a relação entre demanda de trabalho e presenteísmo é moderada pelo apoio organizacional, foram realizadas análise fatorial exploratória e de regressão múltipla. Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em pesquisa da PUC-GO em observância às diretrizes da resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde (CNS, 2012). Os resultados preliminares indicam que os servidores técnico-administrativos do IFG que exercem suas atividades sob altas demandas e baixo apoio organizacional estão mais suscetíveis ao aparecimento de doenças osteomusculares e coronarianas e apresentam maior índice de presenteísmo. Percebe-se a necessidade real de intervir nas políticas e estratégias organizacionais, a fim mudar o cenário de atuação dos servidores e assim proporcionar saúde física e mental e maior qualidade de vida aos mesmos.

Trabalho em hospital público na Amazônia: vivências dos profissionais da enfermagem

Autores: Taís Poncio Pacheco, *Universidade Federal de Rondônia;* Vanderleia de Lurdes Dal Castel Schlindwein, *Universidade Federal de Rondônia*

Resumo: O presente estudo visa expor os resultados da pesquisa realizada com os trabalhadores de enfermagem de um hospital público da rede de saúde do Estado de Rondônia. Teve como objetivo compreender o significado do trabalho e sua interferência na saúde e/ou adoecimento dos trabalhadores. O norte teórico situa-se a partir dos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho, de Dejours. De forma complementar foram utilizados alguns conceitos da Ergonomia da Atividade e da Ergologia, tendo como autores de base Wisner e Schwartz. Para atingir o proposto optou-se pelo método qualitativo e a pesquisa foi dividida em três etapas. A primeira etapa consistiu de um mapeamento quantitativo dos afastamentos por motivos de saúde entre os servidores da enfermagem no período de janeiro a dezembro de 2011. A segunda etapa referiu-se à observação participante que direcionou o olhar da pesquisadora sobre o ambiente de estudo. A terceira etapa compilou as entrevistas semi-estruturadas com os gestores e com os enfermeiros da instituição, bem como a realização de grupos focais com os técnicos da enfermagem. Como procedimento ético foi apresentado a todos os participantes um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e, somente após o aceite e assinatura do documento, realizaram-se as entrevistas e os encontros em grupo. Após a coleta dos depoimentos foi feita a análise temática a partir da análise de conteúdo proposta por Bardin. Os dados obtidos durante as entrevistas e os encontros em grupo foram divididos em três grandes categorias: atividade de trabalho; organização do trabalho; prazer e sofrimento. Através dos depoimentos observa-se, de forma geral, que a falta do reconhecimento é o fator principal de sofrimento no hospital, favorecendo os processos de adoecimento no trabalho. Sugere-se a Política Nacional de Humanização (PNH) como uma estratégia de modificação dos modos de organização do trabalho no PSRN, especialmente o dispositivo do Programa de Formação em Saúde e Trabalho, através da diretriz da co-gestão. Esse programa é uma forma de se pensar a saúde através da inclusão dos trabalhadores na elaboração de projetos para intervenção na própria realidade. Compreende-se tal proposta como uma forma de demonstrar o reconhecimento aos sacrifícios (grifo da autora) realizados diariamente pelos profissionais a fim de manter o PSRN operante e cumprindo sua missão de salvar vidas. Tal reconhecimento é o que os trabalhadores esperam, tanto por parte dos níveis hierárquicos superiores como pela população usuária desse sistema.

Sessão 26 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2308

Musicoterapia Organizacional: uma estratégia para a promoção do Bem-Estar e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Autores: Samantha de Toledo Martins Boehs, *Universidade Federal do Paraná;* Scheila Ramos da Silva Amorim, *Universidade Federal do Paraná*

Resumo: A musicoterapia é a utilização profissional da música e seus elementos com a finalidade de facilitar a comunicação, as relações, a aprendizagem, a mobilização e expressão de indivíduos, famílias, grupos e comunidades no sentido de otimizar a qualidade de vida promovendo bem-estar intelectual e espiritual melhorando a saúde física, social e emocional (WFMT, 1998, 2011). Atualmente, a Musicoterapia tem sido realizada em diversos segmentos, tais como clínicas de reabilitação, hospitais, escolas, asilos, centros de atendimento psicossocial, clinicas psiquiátricas, entre outros. Entretanto, essa prática não tem sido observada com frequência no ambiente empresarial. A partir disso, o presente estudo buscou realizar uma aproximação da Musicoterapia com o ambiente organizacional e teve como objetivo compreender o impacto da Musicoterapia Organizacional na percepção dos trabalhadores em relação ao Bem-Estar e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Foi realizada durante o ano de 2014 uma pesquisa exploratória, qualitativa e descritiva com vinte trabalhadores de uma empresa siderúrgica multinacional localizada na região metropolitana da cidade de Curitiba-PR. O grupo de participantes foi formado por homens e mulheres de três áreas distintas da Organização (Comercial, Operacional e Recursos Humanos) de diferentes níveis hierárquicos, com idades entre 19 e 51 anos. Para a coleta dos dados foram aplicadas duas redações, uma ao início e outra ao final da realização de quatro sessões semanais subsequentes de Musicoterapia Organizacional em grupo com duração de 45 (quarenta e cinco) minutos cada. A análise dos dados foi realizada a partir das redações e também das anotações sobre o desenvolvimento das sessões, bem como da observação dos aspectos comportamentais (individuais e do grupo) apresentados. Os participantes da pesquisa destacaram que houve uma melhoria nas relações de amizade, na interação entre colegas da equipe e de outros setores, e também relataram terem sentido relaxamento mental e maior capacidade para a resolução dos problemas. Promover ações que auxiliem o alívio do stress ocupacional e que sirvam para descontrair e extravasar as emoções contribuem para que os trabalhadores retornem às suas atividades profissionais com mais disposição e motivação. Diante disso, constatou-se que a inserção da Musicoterapia Organizacional no ambiente laboral influencia no bem-estar dos trabalhadores e pode ser utilizada como instrumento coadjuvante para propiciar um melhor nível de qualidade de vida no trabalho. WORLD FEDERATION OF MUSIC THERAPY (WFMT). About Music Therapy. Disponível em: <http://www.wfmt.info/WFMT/About_WFMT.html>. Acesso em 15/10/15.

Professores aposentados e a "escolha" pelo trabalho docente voluntário em uma universidade federal

Autores: Edite Krawulski, *Docente do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina,* Samantha de Toledo Martins Boehs, *Docente do Departamento de Administração Geral e Aplicada da Universidade Federal do Paraná;* Karla de Oliveira Cruz, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Paloma Fraga Medina, *Universidade Federal de Santa Catarina*

Resumo: Na contemporaneidade o trabalho possui alto grau de centralidade na vida dos indivíduos, criando padrões de referência e influenciando diretamente na forma como as pessoas são

reconhecidas. Além de suprir necessidades relativas à sobrevivência física, é também fonte de realização, reconhecimento e status econômico e social. Nesse contexto, a aposentadoria se caracterizaria, ao menos em tese, pelo encerramento das atividades laborais e consequente finalização da trajetória profissional. Entretanto, essa realidade não se revela assim para algumas profissões. Muitos professores aposentados, sobretudo de universidades federais, permanecem trabalhando após sua aposentadoria formal, em especial aqueles envolvidos em programas de pós-graduação stricto sensu em suas instituições. Frente a essas questões, a pesquisa objetivou compreender as relações entre o significado do trabalho/trajetória profissional e a escolha pela permanência na docência após a aposentadoria, via programa de trabalho voluntário, para professores aposentados da Universidade Federal de Santa Catarina. O estudo, de caráter qualitativo, foi desenvolvido por meio de entrevistas semiestruturadas aplicadas a nove docentes nessa condição, selecionados de forma intencional observando os critérios de vinculação a diferentes unidades acadêmicas da instituição, de terem aderido formalmente e atuarem como voluntários há pelo menos um ano. Os dados foram analisados por meio da análise de conteúdo, sendo identificados categorias e temas emergentes que possibilitaram compreender o significado atribuído ao trabalho por esses profissionais, suas trajetórias profissionais na docência e os motivos pelos quais "escolhem" continuar trabalhando na condição de voluntários após terem se aposentado. Os resultados mostraram que o significado do trabalho docente é positivo e central para esses professores; já suas trajetórias na docência são tão marcantes que de certo modo traduzem e se confundem com suas próprias trajetórias de vida. Os motivos alegados para permanecerem trabalhando são, na maior parte dos casos, a necessidade de continuarem atuando em programas de pós-graduação (disciplinas e orientações), desenvolvendo projetos/atividades em curso antes da aposentadoria (grupos de pesquisa financiados por agências de fomento) e mantendo produção científica. Concluiu-se que há contradições e paradoxos entremeados nos discursos sobre a condição de docente aposentado voluntário: a permanência trabalhando, embora justificada pelo contexto, diz respeito de fato à necessidade individual dessa continuidade, para não interromper bruscamente a trajetória nem perder a condição profissional em seu auge. A escolha por essa condição, assim, torna-se uma "escolha", já que esse sujeito, enredado nas armadilhas de si mesmo, precisa dela como uma transição, até que consiga se desvencilhar daquele vínculo e efetivamente vivenciar sua aposentadoria.

Qualidade de vida no trabalho: um estudo com profissionais da área de tecnologia da informação da cidade de Campina Grande/PB

Autores: Sheyla Suzanday Barreto Siebra, *Universidade Federal de Campina Grande;* Renata da Silva Morais, *Universidade Federal de Campina Grande*

Resumo: Os desafios socioeconômicos advindos da globalização no decorrer dos últimos anos geraram novos cenários no mercado de trabalho. Esses desafios estão relacionados ao avanço da tecnologia, novos estilos de vida, novas formas de consumo, transformações ambientais. Ao adaptarem-se a esses novos desafios, as organizações também devem atentar-se a qualidade de vida no trabalho e bem-estar dos seus colaboradores. De acordo com os dados da Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (Anprotec), a cidade de Campina Grande firmou-se como um dos mais importantes pólos tecnológicos do Nordeste e do Brasil. Diversas empresas nacionais e internacionais na área da Tecnologia da Informação são atraídas e investem recursos a fim de utilizar a mão-de-obra abundante e qualificada advindas dos cursos, muito bem avaliados, de âmbito federal e estadual instalados na cidade. O presente estudo teve o objetivo de analisar a relação saúde e qualidade de vida no trabalho dos profissionais da área de TI. Como objetivos específicos buscou-se identificar quais os aspectos biopsicossociais que afetam a qualidade de vida no trabalho; conhecer a organização e as condições do trabalho a que estão submetidos estes trabalhadores; verificar os aspectos relacionados a saúde e satisfação no trabalho. A amostra da pesquisa foi composta por 48 profissionais advindos de instituições públicas e privadas da área de TI localizadas na cidade de Campina Grande/PB. Para a obtenção dos dados foi utilizado um questionário desenvolvido por Constantino (2007), denominado AQV-BPS (Avaliação da Qualidade de Vida – Conceito Biopsicossocial). Além do questionário eletrônico, foram acrescentadas questões abertas com o intuito de obter respostas em relação à organização do trabalho, às condições de trabalho, à saúde e à satisfação dos trabalhadores nas organizações em que trabalham. Logo, a análise dos dados foi feita de forma quantitativa e qualitativa. Os resultados obtidos revelaram que a maioria dos respondentes consideraram que tem uma boa qualidade de vida, levando-se em consideração as variáveis biopsicossociais analisadas. Além disso, de forma geral, os respondentes estão satisfeitos com o trabalho, não tiveram adoecimentos decorrentes do trabalho e apresentam uma boa qualidade de vida no trabalho, salvo algumas exceções que os deixam insatisfeitos, como salários incompatíveis e falta de reconhecimento da organização. Desse modo, pode-se enfatizar a importância de práticas adequadas envolvendo a QVT. Essas práticas podem influenciar positivamente, proporcionando uma melhoria nas condições de trabalho, aumento da satisfação dos trabalhadores, saúde e bem-estar.

Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com funcionários terceirizados de uma Instituição de Ensino Superior Pública em Campina Grande/PB

Autores: Sheyla Suzanday Barreto Siebra, *Universidade Federal de Campina Grande;* Thaíse das Graças Cruz do Bú, *Universidade Federal de Campina Grande*

Resumo: O presente estudo trata da temática Qualidade de Vida no Trabalho, mais especificamente a voltada para o âmbito da Terceirização. O objetivo principal dessa pesquisa foi realizar um levantamento, a fim de analisar a Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários terceirizados de uma instituição de Ensino Superior Pública da cidade de Campina Grande/PB. Para tanto, foi empregado o instrumento Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96) desenvolvido por Limongi-França para verificar a importância e a satisfação dos funcionários terceirizados quanto aos fatores Biopsicossociais e Organizacionais de QVT; identificar as suas condições de saúde e bem-estar e por fim, expor o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho de acordo com a percepção desses sujeitos. A pesquisa apresentou uma abordagem quantitativa, de caráter descritivo e o procedimento adotado foi a aplicação de um questionário, adaptado a partir do estudo de Oliveira (2008). Para a análise dos dados, foi utilizada a média aritmética. Os resultados obtidos demonstraram ser precária a Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários terceirizados da Instituição onde se deu a pesquisa. Os dados gerados na análise revelam um cenário que dá indícios de negligência, por parte das empresas terceirizadas, a direitos básicos dos seus funcionários. O estado de saúde e de bem-estar destes se caracterizou como regular e o significado construído por eles para Qualidade de Vida no Trabalho primou por elementos como Confiança, Saúde e Responsabilidade. Em síntese, a pesquisa alcançou respostas importantes que revelaram a qualidade das condições, ou a falta destas, do trabalho terceirizado empregado em uma instituição de ensino superior pública em Campina Grande/PB. Percebe-se que a figura do trabalhador terceirizado é subestimada e desvalorizada pela própria empresa que o contrata. A oferta de condições dignas de trabalho é mínima e as necessidades percebidas são muitas e de vários tipos (organizacionais, biológicas, psicológicas e sociais). O futuro desses trabalhadores é incerto e por isso, precisam contar com mecanismos mais efetivos que os protejam de explorações e pressões no ambiente de trabalho. Pesquisas como esta ajudam na geração de novos conhecimentos. Mas, sobretudo, contribuem para retratar um momento específico da sociedade.

A percepção do trabalho quanto aos seus sentidos: uma perspectiva dos trabalhadores da agricultura familiar no município de Gado Bravo - PB

Autores: Sheyla Suzanday Barreto Siebra, *Universidade Federal de Campina Grande;* Amanda de Paula Aguiar Barbosa, *UFCG;* Charles Lindemberg Monteiro Dantas, *UFCG*

Resumo: Um dos debates mais recorrentes da sociedade atual são as transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho, e fazem com que se questione de que forma esse cenário de incertezas afeta a vida dos trabalhadores. Desse modo, para se garantir a qualidade de vida e a satisfação com as questões laborais, alguns estudos foram desenvolvidos a fim de discutir os aspectos acerca da psicodinâmica do trabalho, bem como seus sentidos e significados. Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo analisar a relação trabalho e saúde a partir das vivências de prazer e sofrimento vivenciadas pelos agricultores do município de Gado Bravo (PB). Em termos metodológicos, foi utilizada a abordagem qualitativa. Foram entrevistados cinco trabalhadores rurais. O roteiro utilizado ancorou-se no referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho e serviu de suporte para a análise das categorias relacionadas à atividade, à relação psíquica com o trabalho, às condições de trabalho e à influência do trabalho na vida pessoal dos trabalhadores. Os resultados obtidos diante desse estudo, mostraram que, com relação às atividades, há uma tendência pertinente ao grau de intensidade no trabalho diário, tendo em vista que o trabalho rural necessita de um esforço maior no trato dos animais. E ocasionalmente se faz necessário a antecipação destes cuidados, o que acarreta em sobrecarga de trabalho, podendo ser solucionada com a divisão do trabalho com os filhos ou contratação de mão de obra temporária. As fontes de prazer e sofrimento, bem como as condições de trabalho analisadas neste caso estão ligadas diretamente a água, havendo facilidade no acesso desta, haverá melhores condições de criação de animais e plantação, consequentemente melhorando a qualidade de vida, as condições de trabalho e a satisfação destas pessoas. Mas o que se pôde observar em sua totalidade, foi a falta dela e em consequência o sofrimento destes agricultores, pois a dificuldade para captação de água, acarreta em gastos, situações de estresse e esforço físico. No que se refere ao confronto entre trabalho e vida social se observou uma tendência à falta de tempo para dedicar-se ao convívio familiar, tendo em vista as longas jornadas de trabalho. Portanto, se faz necessário analisar junto às autoridades competentes o papel das políticas públicas existentes, bem como a formulação e implementação de planos emergenciais para a seca, visando melhor atender às demandas, por vezes esquecidas, dessa categoria.

Sessão 27 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2309

Validação da escala de apoio social para aposentados de Minas Gerais

Autores: Lucia Helena de Freitas Pinho França, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* Silvia Miranda Amorim, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO*

Resumo: Possuir uma rede social significa ter vínculos estabelecidos com outras pessoas que possam oferecer recursos em situações de necessidade de cunho emocional, material e afetiva. Essa rede, quando satisfatória, promove não apenas uma melhoria no bem-estar como também uma influência na saúde, nas situações de estresse e até no risco de adoecer e morrer (Griep, Faestein, Werneck & Lopes, 2005). Dada à importância desse constructo, o objetivo desse trabalho validar uma escala de apoio social numa amostra de aposentados residentes de duas cidades do estado de Minas Gerais, Brasil. Foi utilizado como instrumento a escala de apoio social, criada pelo Medical Outcomes Study (1991) validada por Griep, et al. (2005), que possui 19 itens, do tipo likert, avaliados de 1 (nunca) a 5 (sempre), abrangendo as dimensões afetivas, emocionais e materiais. A coleta de dados resultou em 279 questionários respondidos, sendo 45,7% eram aposentados residentes da capital Belo Horizonte e 49,5% de uma cidade do interior do estado, sendo mais da metade do sexo feminino (37,2% homens e 57,3% mulheres). Os participantes tinham entre 49 e 102 anos e a média de idade era cerca de 69 anos (DP= 9,5). Os resultados da análise fatorial exploratória indicaram que o KMO foi de 0,93, o que indica que há fatorabilidade da matriz de correlações. Através do método Principal Axis Factoring (PAF) com rotações ortogonais e cargas fatoriais iguais ou superiores a 0,35, utilizando-se a rotação tipo equamax, foi extraído um fator que explicou o total de 74,30% de variância total. Além disso, obteve-se excelente confiabilidade satisfatória (α = 0,98). Esses resultados indicam o bom ajuste da escala para a amostra estudada podendo ser utilizada em estudos posteriores. Porém estudos futuros são necessários, já que amostras maiores de aposentados de diferentes estados brasileiros e análises de dados mais rigorosas podem tornar o instrumento mais robusto.

Validação da escala de atividades realizadas para aposentados de Minas Gerais

Autores: Lucia Helena de Freitas Pinho França, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* Silvia Miranda Amorim, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO*

Resumo: Os ganhos com a aposentadoria podem ser conquistados por meio de recursos essenciais disponíveis no ambiente do aposentado ou aposentando. Tais recursos podem ser referir à capacidade total de atender às necessidades e objetivos, e são cruciais no período da aposentadoria, significando praticamente toda a rotina do individuo que já não possui atividades laborais. Sendo assim, esse trabalho teve como objetivo validar uma escala de atividades realizadas no últimos mês para uma amostra de aposentados residentes no estado de Minas Gerais. O Índice ou Soma da Diversidade de Atividades (SOD) foi desenvolvido por França (2004) em pesquisa realizada sobre atitudes frente á aposentadoria com executivos brasileiros e neozelandeses. A coleta de dados resultou em 279 questionários respondidos, sendo 45,7% eram aposentados residentes da capital Belo Horizonte e 49,5% de uma cidade do interior do estado, sendo mais da metade do sexo feminino (37,2% homens e 57,3% mulheres). Os participantes tinham entre 49 e 102 anos e a média de idade era cerca de 69 anos (DP= 9,5). Na análise fatorial realizada, verificou-se que o KMO foi de 0,82, que indicam a fatorabilidade de matriz, que comprovaram a pertinência da análise fatorial. Através do método Principal Axis Factoring (PAF) com rotações ortogonais e cargas fatoriais iguais ou superiores a 0,35, utilizando-se a rotação tipo oblimin. Foram extraídos quatro fatores que explicaram o total de 47,73% da variância total. De acordo com

esse modelo, os fatores foram definidos como: atividades de lazer; atividades relacionadas a trabalho, atividades de rotina e atividades sociais. A consistência interna dos fatores foi adequada (F1 = 0,84; F2 = 0,78; F3 = 0,84; F4 = 0,73) o que resultou numa escala de 23 itens com quatro fatores com Alpha de Cronbrach total igual a 0,87. Esses resultados indicam uma adequação da escala a amostra estudada, podendo ser replicada em outros estudos, porém são necessários estudos com amostras maiores e análises mais rígidas, a fim de confirmar esse modelo.

Análise da influência de um Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) na satisfação com a vida

Autores: Silvia Miranda Amorim, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* Lucia Helena de Freitas Pinho França, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* Adriana Aguiar Miranda, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* Patrick Ataliba, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* Soniárlei Vieira Leite, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO*

Resumo: Os programas de preparação para a aposentadoria (PPAs) começaram a ser desenvolvidos no Brasil na década de 1990, em conformidade com a legislação da Política Nacional do Idoso de 1994, referendado pelo Estatuto do Idoso de 2003. Apesar dessa prática estar se tornando mais evidente, poucos são os programas que são avaliados em função da satisfação com a vida antes e após a realização do programa. Sendo assim, o objetivo deste estudo foi avaliar um programa realizado em uma empresa pública do estado do Paraná, utilizando a escala de satisfação com a vida, adaptada por Cardoso e Ferreira (2009) a partir dos instrumentos elaborados por Lawton (1975) e Neugarten, Havighurst e Tobin (1961) antes e depois da intervenção. Participaram desta pesquisa 54 indivíduos com média de 56,50 anos (DP = 5,44), há dois anos da aposentadoria (M = 2,00; DP = 3,34), e responderam a um questionário antes e após a realização de um PPA de dois dias. O PPA consistiu em palestras e dinâmicas oferecidas por uma consultora especializada na área. Como resultado, o teste t pareado simples não demonstrou diferença significativa das médias da escala total (t= 0,46 p > 0,05). Contudo um item, relativo ao sentimento de que a vida não vale a pena, diminuiu após a intervenção (t = 2,12, p < 0,05). Os baixos efeitos tanto na escala total quanto na maior parte dos itens podem ser explicados pelo fato da avaliação ter sido realizada imediatamente após a intervenção – reação imediata - desfavorecendo a compreensão do efeito que o PPA pode ter gerado em longo prazo. A alta carga de informação transmitida e a avaliação antes que elas pudessem ser aplicadas, fazem com que os dados não retratem de fato as mudanças que a intervenção gerou no comportamento e sentimento dos participantes. Outra reflexão é se o conteúdo abordado e o tempo de intervenção foram adequados à amostra e cumpriram o objetivo do PPA. Apesar desses resultados, a análise de conteúdo das observações dos participantes revelou a satisfação da maioria com o PPA. Sendo assim, essa pesquisa demonstrou a importância que as organizações devam dar ao planejamento e acompanhamento dos PPAs. As avaliações devem ser sistemáticas, a cada seis meses ou anualmente, até mesmo após a aposentadoria dos trabalhadores. Dessa forma, as empresas poderão efetivamente avaliar o PPA e redimensiona-lo em função do bem-estar e satisfação dos seus aposentados.

O significado do trabalho para os trabalhadores ambulantes do transporte urbano de Salvador

Autora: Simone Miranda Chaves, *Centro Universitário Jorge Amado*

Resumo: A desigualdade marcante existente na cidade de Salvador é representada entre outros fatores, pelo alto índice de desemprego, desigualdade de renda, étnica e de escolaridade, pela segregação urbana, que favorecem a presença da economia informal, cujas atividades são exercidas por comerciantes ambulantes, que buscam saídas para garantir a sobrevivência. Neste contexto, este estudo tem como objetivo geral investigar o significado da atividade de comércio ambulante desenvolvida no transporte coletivo de Salvador, para os trabalhadores informais, como também: investigar como e porque ocorre a inserção na economia informal; identificar o emprego de estratégias de enfrentamento para sobrevivência neste segmento; descrever os perfis dos trabalhadores ambulantes do transporte urbano. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva, que emprega como procedimento, o estudo de campo. A população é composta por comerciantes ambulantes de ônibus urbanos, a partir de 16 anos, cujos dados estão sendo coletados por meio de entrevista semiestruturada, no próprio ambiente de trabalho e observação não participante. A análise de conteúdo das 15 entrevistas realizadas apontam resultados preliminares, pois a pesquisa está em curso. As falas dos participantes, já discutidas por meio da análise de conteúdo, foram organizadas num quadro comparativo para identificar unidades de sentido e produzir inferências. Foi constatado que é uma atividade predominantemente masculina, alguns são casados e seus parceiros também exercem este trabalho. A escolaridade é, primordialmente, o ensino fundamental incompleto, entretanto alguns entrevistados manifestaram a vontade de voltar a estudar, desde curso técnico até a universidade. Para muitos entrevistados, o comércio ambulante em ônibus é exercido pela dificuldade de inserção/reinserção no mercado formal de trabalho e para complementar os baixos rendimentos obtidos nos empregos. Atuar no comércio ambulante significa, para a grande maioria, possuir autonomia e obter uma renda que, frequentemente, supera o salário que poderiam receber em subempregos. As dificuldades que surgem são superadas com mudanças das estratégias de venda em relação ao produto, sua divulgação e local de trabalho, mas também se sentem desrespeitados quando os passageiros escondem seus pertences pelo medo de assaltos, os ignoram, ou o motorista dificulta seu acesso, pois estão fazendo seu trabalho. Os dados já obtidos evidenciam um perfil de trabalhador que atesta a desigualdade da cidade (baixa escolaridade, dificuldade de inserção profissional), para os quais o comércio ambulante significa a estratégia de enfrentamento frente à exclusão do mercado formal de trabalho, mas que também lhes permite serem donos de sua força de trabalho, fator mais enfatizado pelo coletivo.

Espaço de discussão com servidores aposentados: O que você deixou de ser quando se aposentou?

Autora: Solene Nobre de Medeiros, *Detran - DF*

Resumo: A aposentadoria representa o afastamento do cargo e da centralidade do trabalho. Muitas pessoas têm receio de se aposentar pela importância que o trabalho tem em suas vidas. O objetivo da pesquisa foi analisar a experiência de servidores aposentados relativa ao contexto de trabalho e à aposentadoria. Buscou-se conhecer os significados atribuídos à aposentadoria e ao trabalho, assim como as dificuldades que eles encontram na nova fase da vida. A pesquisa teve a participação de 12 servidores aposentados. Houve oito sessões que tiveram, em média, a duração de uma hora e meia. Foram gravadas, transcritas e analisadas conforme a Análise Clínica do Trabalho – ACT - proposta por Mendes e Araújo (2012). Buscou-se compreender as falas dentro do contexto de trabalho em que os servidores estiveram inseridos e a relação deles com a organização do trabalho. Os resultados destacaram as vantagens e as perdas geradas pelo processo de aposentadoria, uma vez que o trabalho influencia na construção da identidade e na vida pessoal. Aposentar-se envolve ter liberdade para fazer escolhas, não ter mais que cumprir horário e se preocupar em chegar atrasado. Aposentar é poder fazer as coisas com tranquilidade, sem correria. É não sofrer mais com o trânsito ou se sentir preso a compromissos profissionais. É se libertar de constrangimentos gerados pelo trabalho, não ser mais cobrado, assim como não precisar dar mais explicações, satisfações e justificativas das ausências ao trabalho. Poder gerenciar o tempo

do jeito que quiser e ter tempo para cuidar de si mesmo, sem a necessidade de conciliar trabalho e vida pessoal, além de continuar recebendo o salário como um direito adquirido e ter oportunidade de obter outra renda. A principal desvantagem é a perda financeira, o que requer uma preparação para se equilibrar as despesas e não perder a qualidade de vida. Alguns servidores buscam ter outra renda para compensar as perdas financeiras. Também pode haver a necessidade de se preencher o tempo, de não conseguir ficar parado, de se tornar inútil e não poder ajudar mais as pessoas. O afastamento do trabalho poderá deixar a sensação de vazio e o servidor sentir falta das atividades, da rotina, dos colegas, do poder e do status adquiridos pela profissão. No caso de cargos específicos, como de agente de trânsito, não poderá usar a experiência adquirida no trabalho e desejar continuar a fazer o que fazia antes. Deixarão, portanto, de ser servidores para serem usuários.

Sessão 28 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2310

Conciliação maternidade-trabalho de servidoras públicas federais: Importância da participação masculina e das políticas públicas

Autora: Suzane Carvalho da Vitória Barros, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO*

Resumo: O Brasil vem passando por transformações socioeconômicas e culturais que levaram as mulheres a estarem mais imersas no mercado de trabalho, inclusive no serviço público. Elas têm buscado melhor qualificação profissional e acadêmica, tendo superado os homens na média de anos de estudo. Entretanto, pesquisas recentes apontam que as mulheres continuam como principais responsáveis pelas tarefas domésticas e cuidados com os filhos. Tendo em vista esse panorama, o objetivo do presente estudo foi investigar como as mulheres concebem a relação maternidade – trabalho e verificar em que medida as políticas públicas contribuem para a conciliação dos papéis de mãe e trabalhadora. Participaram do estudo seis servidoras públicas, com idade variando entre 27 e 40 anos, lotadas em um instituto de pesquisa federal, na cidade do Rio de Janeiro. Como critério de inclusão, todas deveriam ter filhos com até 10 anos de idade e escolaridade de nível superior. Para a coleta dos dados foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, todas gravadas e transcritas na íntegra, seguindo um roteiro previamente elaborado e testado em uma mulher com as mesmas características do público-alvo. O roteiro continha questões relacionadas à trajetória pessoal e profissional, situação atual de vida, rotina familiar, relação com atividades domésticas e sentimentos em relação aos papéis que desempenha, além do que elas percebem como dever do Estado em termos de políticas de igualdade de gênero. A pesquisa foi aprovada por um comitê de ética e as participantes assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido. Os dados foram submetidos à Análise Crítica do Discurso. Os resultados apontaram que, mesmo trabalhando fora e qualificando-se cada vez mais, as mulheres permanecem como as principais responsáveis pelos assuntos domésticos e cuidados com os filhos, sendo ainda pequena a participação masculina em tais atividades. Isso acontece não só porque a sociedade lhes impõe essas tarefas, mas porque elas mesmas acreditam ser mais eficientes. Ser servidora pública é percebido como uma facilidade no sentido de compor arranjos informais necessários aos afastamentos do trabalho para cuidar dos filhos pequenos. Sobre a participação da instituição empregadora, as participantes não percebem uma atuação efetiva para facilitar a conciliação entre a maternidade e o trabalho. Os resultados obtidos são discutidos à luz da literatura e consideram políticas públicas de outros países.

Fontes de Bem-Estar e Mal-Estar no Trabalho em uma Instituição Pública Brasileira

Autores: Tânia Gomes Figueira, *Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico;* Mário César Ferreira, *Universidade de Brasília - UnB;* Ilíada Muniz Lima, *Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico*

Resumo: O trabalho que provê subsistência, cria sentido existencial e contribui na estruturação da identidade é o mesmo que pode provocar riscos de adoecimento. Identificar os riscos para a saúde e segurança no contexto de trabalho é, portanto, essencial para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Realizou-se uma pesquisa com base na Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho. O objetivo consistiu em mapear os fatores de bem-estar e mal-estar no trabalho dos servidores de um órgão público brasileiro. Participaram 520 servidores e colaboradores (40%, N=1.272), com o seguinte 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). Assegurou-se a livre participação na pesquisa, confidencialidade no tratamento dos dados e na divulgação dos resultados. Utilizaram-se duas questões abertas do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). Fez-se o tratamento dos dados com o uso do aplicativo Alceste. Os resultados forneceram uma visão panorâmica da percepção dos trabalhadores sobre bem-estar e mal-estar no trabalho que está associada com as vivências com o contexto de trabalho no órgão. Os resultados mostraram que o bem-estar está associado com: 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 de mal-estar no trabalho, por sua vez, está associada com: estilo de gestão ineficaz (35,16%); dificuldades de relacionamento; falta de reconhecimento e de perspectivas de crescimento profissional (26,01%); sobrecarga de trabalho e problemas com o uso da informática (15,75%); condições inadequadas de trabalho (10,99%) e ausência de mal-estar (12,09%). Os resultados obtidos confirmaram outros achados da literatura, mas também contribuíram para a identificação de bases empíricas para a compreensão dos fatores que podem estar na gênese das percepções tanto de bem-estar, quanto de mal-estar no trabalho em um órgão público brasileiro. Do ponto de vista acadêmico, a pesquisa possibilitou avançar na consolidação da abordagem "Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho", estabelecendo pistas para investigações futuras e fornecendo subsídios para que a organização promova a QVT.

Análise das condições da saúde mental dos sapateiros no ambiente de trabalho

Autores: Tessya Hyanna Almeida Oliveira, *Faculdades Integradas de Patos;* Débora Najda de Medeiros Viana, *Faculdades Integradas de Patos;* Emannuelly Medeiros de Almeida, *Faculdades Integradas de Patos;* Priscila Rayane dos Santos Rêgo, *Faculdades Integradas de Patos;* Thaís Nayane de Oliveira Duarte, *Faculdades Integradas de Patos*

Resumo: O objetivo desse estudo foi analisar as condições de saúde no trabalho dos sapateiros de Patos-PB, sertão paraibano. Utilizou-se a abordagem qualitativa, pesquisa descritiva e exploratória, valendo-nos de entrevistas semiestruturadas individuais e de cinco observações das atividades de trabalho dos sapateiros, a análise de dados foi conduzida através da análise de conteúdo de Bardin, sendo realizada na Vila dos sapateiros, pequenas fábricas calçadistas da cidade de Patos-PB, no qual é conhecida como polo calçadista da região devido sua grande fabricação de calçados. Foram utilizados para esse estudo 10 funcionários escolhidos de forma voluntária, que atualmente compõem o quadro de profissionais de uma fábrica calçadista, os quais são duas mulheres e seis homens, com idades variando entre 20 a 50 anos e cujo tempo de serviço de 10 a 20 anos. Dentre as profissões tidas como repetitivas ou monótonas, destacam-se os sapateiros, esses classificados como trabalhadores artesanais da confecção de calçados e artefatos de couros e peles. São, portanto, aqueles que cortam, montam e costura calçados de couro, a mão; confeccionam bolsas, carteiras, cintos, selas e arreios de couro; realizam acabamento em calçados e em artefatos de couro (CBO, 2010). Observou-se empregados na mesma função a mais de 12 anos, o que acaba por tornar o trabalho monótono, alguns admitiram que o trabalho nem sempre é fonte de prazer, relacionando-o, muitas vezes, às necessidades econômicas, não sentindo-se assim valorizados. Nesse contexto, o controle do tempo e o trabalho em ritmo acelerado, ressaltando que depende da demanda a ser produzida, ligados à lucratividade da organização, vem se somar aos fatores adversos (estressores) e causadores de desgastes físico e mental. Pode-se perceber que as condições físicas do local onde os sapateiros realizam suas atividades não eram adequadas para o exercício da função, eles relataram que no início da carreira o odor da cola de sapateiro incomodava bastante, chegando a causar tonturas, mas com o tempo iam se acostumando. Destarte, as condições físicas do ambiente de trabalho não eram adequadas para desempenhar as funções da profissão, bem como condições mínimas

de segurança não eram oferecidas, além de que as atividades desempenhadas eram monótonas, colocando assim tanto a saúde física quanto a mental dos funcionários da empresa em risco. Com isso, é necessário que uma maior fiscalização trabalhista, a fim de diminuir condições desumanas de trabalho, como também uma maior atenção com relação as condições oferecidas de trabalho por parte dos empregadores.

Trabalho docente em programas de pós-graduação stricto sensu privados: breve análise a partir da psicodinâmica do trabalho

Autores: Vanessa Rissi, *UNISINOS;* Janine Kieling Monteiro, *UNISINOS*

Resumo: Este estudo investigou o trabalho de docentes que atuam em programas de pós-graduação stricto sensu, a partir dos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho. Especificamente, analisou-se o trabalho prescrito e o real. Tratou-se de uma pesquisa qualitativa, de cunho exploratório. Participaram 14 docentes de instituições de ensino superior privadas, vinculados a programas de pós-graduação stricto sensu, situados na região norte do Rio Grande do Sul. Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas individuais semiestruturadas com roteiro orientador. Processou-se análise de conteúdo dos dados, gerando-se duas categorias temáticas: 1- o trabalho prescrito e 2- a sobrecarga do trabalho real. Em relação a categoria "o trabalho prescrito", evidenciou-se que a divisão das tarefas docentes está pautada por dois grandes blocos: pesquisa e sala-de-aula. Ambas representam o trabalho prescrito (Dejours, 2004). As metas de publicações são estabelecidas pelas instituições de ensino superior a cada programa de pós-graduação, que, por sua vez, tem como balizadores os critérios determinados, por área, pela CAPES. O pesquisador também tem em sua carga horária o compromisso de ministrar aulas nos programas de mestrado e/ou doutorado, sendo que alguns também em cursos lato sensu e de graduação. O que define o professor também como um pesquisador é justamente sua capacidade de alcançar metas produtivas de publicações científicas, de acordo com as determinações impostas pelas instituições. A categoria "a sobrecarga do trabalho real" sinalizou que existe, uma série de outras atividades que são tidas como elementos que obstaculizam o atendimento das funções essenciais, e geram sobrecarga: atividades burocráticas, reuniões, criação de cursos, realização de eventos, exigência de alcance de financiamentos privados para pesquisas, etc. Denotou-se que a sobrecarga decorre, principalmente, do somatório de responsabilidades de natureza distintas, como a pesquisa, a gestão da equipe e as atividades administrativas. Discutiu-se a partir dos dados que as falas apresentadas denunciaram a forma pela qual a lógica produtivista tem atravessado o trabalho docente e a pesquisa científica. As universidades, atualmente, assumiram um status de prestadoras de serviços, com características típicas de mercado. A organização do trabalho docente produz um distanciamento entre o prescrito e o real, na medida em que o trabalho docente se configurou com necessidades e obstáculos para além do que as instituições de ensino formalmente estabelecem, exigindo diversas soluções e predispondo ao sofrimento.

Sessão 29 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2312

As necessidades psicológicas básicas na percepção de docentes universitários: um estudo exploratório

Autores: Tárcia Rita Davoglio, *PUCRS;* Jordana Wruck Timm, *PUCRS;* Fernanda de Brito Kulmann Conzatti, *PUCRS;* Bettina Steren dos Santos, *PUCRS*

Resumo: A Educação Superior no cenário dos países emergentes, como o Brasil, tem passado por muitas transformações, especialmente na última década, que afetam tanto discentes quanto docentes. Em relação a estes últimos, entende-se que as contingências da docência universitária exigem, cada vez mais, que os professores desenvolvam suas atividades motivados pelo valor intrínseco que percebem nas mesmas, mais do que pelos controles e metas impostas, a fim de preservar o seu bem-estar e qualidade de vida, além da qualidade da própria educação, o que coaduna com os pressupostos da Sef-Determination Theory (SDT). Segundo a SDT, a motivação autônoma ou autorregulada, intimamente vinculada ao bem estar e o desenvolvimento saudável, apoia-se na satisfação conjunta de três necessidades psicológicas básicas: a autonomia, a competência e o pertencimento. Conforme essa teoria, o senso de autonomia diz respeito à sintonia entre as próprias escolhas e os princípios e crenças que a pessoa possui; o senso de competência se relaciona à necessidade de se sentir eficaz na realização de um objetivo, e o senso de pertencimento se relaciona à necessidade de vínculo, apoio e integração com pessoas do seu convívio. No entanto, na prática, essas necessidades podem ser expressas sob formas muito diversas, dependendo de ampla gama de aspectos contextuais e relacionais. Este estudo qualitativo, portanto, teve por objetivo explorar a definição operacional de autonomia, competência e pertencimento, os quais representam as necessidades psicológicas básicas relacionadas à motivação, na percepção de docentes do Ensino Superior. Para tanto, uma amostra de professores universitários respondeu, de forma anônima e voluntária, um questionário com questões abertas versando sobre as referidas necessidades. Utilizou-se a Análise Textual Discursiva para identificar e analisar as categorias emergentes. Como resultado, emergiram sete categorias indicadoras do senso de competência, oito categorias indicadoras da autonomia e cinco categorias indicadoras do senso de pertencimento. A relevância de explorar indicadores operacionais para as necessidades psicológicas básicas diz respeito à possibilidade de identificar demandas docentes, atuando preventivamente ou gerando estratégias de enfrentamento que assegurem a satisfação necessária para produzir bem-estar e motivação autorregulada para a docência. Os resultados obtidos representam uma tentativa de produzir subsídios empíricos para gerar avanços teóricos sobre a temática, porém, são oriundos de um estudo incipiente, focado na Educação Superior e, portanto, devem ser contextualizados.

Satisfação com o suporte social na profissão docente

Autores: Tárcia Rita Davoglio, *PUCRS;* Jordana Wruck Timm, *PUCRS*

Resumo: O suporte (ou apoio) social é um construto multifacetado, cuja definição varia, consideravelmente na literatura, o que impacta também na compreensão de suas implicações. Em uma perspectiva mais ampla e abrangente, entende-se por suporte social uma gama de aspectos protetivos que enfatizam o acolhimento, a empatia e o suprimento de demandas emergentes, oriundos das relações sociais e vínculos interpessoais, levando a pessoa a perceber-se cuidada, apoiada, pertencente e valorizada. O suporte social pode ser considerado um dos recursos fundamentais para apoiar o enfrentamento de situações estressoras, muitas vezes inerentes ao próprio contexto de algumas atividades laborais. Nessa lógica, a profissão docente, pela sua complexidade e multidimensionalidade, envolvendo interação humana permanente, pode ser concebida como uma atividade que demanda por constante equilíbrio biopsicossocial. A manutenção desse equilíbrio pressupõe, entre outros elementos, a satisfação das necessidades de apoio social, oriunda do contexto. Identificar as dimensões do suporte social recebido, percebidas como prioritárias para uma amostra de professores do Ensino Superior, portanto, consiste no objetivo deste estudo quantitativo descritivo exploratório. Para avaliar o suporte social utilizou-se a Escala de Satisfação com o Suporte Social (ESSS; Marôco et al., 2014) composta por quatro fatores: Satisfação com Amizades, Intimidade, Satisfação com a Família e Atividades Sociais, aplicado à amostra de 68 professores universitários, a maioria mulheres, com idade média na faixa de 35-40 anos, a maioria com titulação de Mestre. Este estudo é parte de uma pesquisa mais ampla sobre a Educação Superior frente às demandas contemporâneas: Violências e qualidade de vida docente desenvolvida no programa de Pós-Graduação em Educação/PUCRS, pelo grupo de pesquisa Psicologia Aplicada: Pessoa e Contextos. Os resultados atuais apontaram que o fator Atividades Sociais foi o de maior impacto na percepção de satisfação com o suporte social recebido, e o de menor impacto foi o fator Satisfação com a Família. As implicações desses resultados foram discutidas considerando o cenário contemporâneo de expectativas e demandas aos professores, inerentes ao contexto do Ensino Superior. Tais resultados, embora demandem mais estudos que os corroborem, representam uma tentativa de subsidiar a compreensão e debates da carreira docente em suas limitações e possibilidades para a promoção do bem estar e da qualidade de vida dos professores.

Estresse no ambiente de trabalho: um estudo exploratório em uma instituição pública federal

Autores: Verônica da Nova Quadros Côrtes, *Universidade Federal do Vale Do São Francisco;* Eveline Dias Barreto Souza, *Universidade Federal do Vale Do São Francisco*

Resumo: O aumento na quantidade de estudos sobre estresse no trabalho nos últimos anos se deve em grande parte ao impacto deste na saúde e bem-estar do trabalhador, afetando diretamente o desempenho e a produtividade. A presente pesquisa se refere a um estudo de campo realizado como parte integrante de um projeto de Qualidade de Vida no Trabalho que objetivou indicar o nível de estresse percebido pelos sujeitos em seu contexto de trabalho. A coleta de dados foi feita em uma empresa pública federal de grande porte localizada em uma cidade do interior do estado de Pernambuco. A escala foi aplicada individualmente a uma amostra de 76 sujeitos, sendo a maioria (95%) do sexo masculino e maiores de 30 anos de idade, que ocupavam diferentes cargos dentro da organização. Para a coleta de dados foi utilizada a Escala de Estresse no Trabalho (EET), validada por Paschoal e Tamayo, composta por 23 itens agrupados em um único fator que avalia diferentes estressores e reações emocionais. A EET é uma escala do tipo Likert de 05 pontos (1 = discordo totalmente / 5 = concordo totalmente). Os dados foram analisados por meio da média de valores atribuídos a cada item da escala. Os itens que apresentaram valor médio superior à 3,0 indicavam que grande parte dos respondentes considera estes itens como potenciais causadores de estresse. Os resultados demostraram que os principais fatores geradores de estresse são: deficiência nos treinamentos para capacitação profissional; pouca perspectiva de crescimento profissional; discriminação e favoritismo no ambiente de trabalho; deficiência na divulgação de informações; forma como as tarefas são distribuídas; e, o tipo de controle existente no trabalho. Os resultados encontrados apontam para a necessidade de uma política mais efetiva de desenvolvimento de pessoal, incentivando o crescimento na carreira. Verificou-se, inclusive, a necessidade de capacitação dos gestores da organização, visando minimizar os problemas relacionados a organização do trabalho, controle de pessoal e justiça na distribuição de recompensas e privilégios. As pesquisas sobre estresse auxiliam no diagnóstico organizacional identificando fatores estressores e prováveis reações emocionais advindas destes, permitindo às organizações implementar ações de redução dos impactos do estresse no desempenho e na produtividade do trabalhador.

A flexibilidade psicológica como moderadora dos efeitos de demandas e recursos do trabalho sobre o bem-estar laboral

Autores: Vladimir Pinto Novaes, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* Michelle Morelo Pereira, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* André Luis Amorim Silva Filho, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* Maria Cristina Ferreira, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO*

Resumo: De acordo com o Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho, o bem estar laboral sofre impacto positivo de recursos do contexto do trabalho (aspectos que estimulam o crescimento pessoal) e de recursos individuais (autoavaliações positivas que capacitam o indivíduo a controlar seu ambiente), bem como impacto negativo de demandas do trabalho (aspectos do contexto laboral que implicam em custos psicológicos para o trabalhador). Fundamentando-se em tal referencial, o presente trabalho objetivou identificar o impacto de uma demanda (sobrecarga de trabalho), de dois recursos do trabalho (autonomia e suporte social) e de um recurso pessoal (flexibilidade psicológica no trabalho) sobre o bem-estar laboral (operacionalizado por meio da satisfação no trabalho e dos afetos negativos dirigidos ao trabalho), assim como o papel moderador da flexibilidade psicológica no trabalho em tais relações. A amostra foi composta por 4.867 trabalhadores de organizações públicas (21%) e privadas (71,6%), provenientes de diversas regiões do Brasil, com a maioria dos participantes sendo do sexo feminino (70,6%) e com idades variando de 18 a 67 anos. Os participantes responderam a instrumentos de autorrelato para a avaliação de cada um dos construtos envolvidos na investigação. A modelagem por equações estruturais evidenciou que o modelo final apresentou bons índices de ajuste e indicou que: a sobrecarga de trabalho impactou negativamente satisfação no trabalho e positivamente os afetos negativos no trabalho; o suporte social, a autonomia e a flexibilidade psicológica no trabalho impactaram positivamente a satisfação no trabalho e negativamente os afetos negativos no trabalho; a flexibilidade psicológica no trabalho moderou as relações da sobrecarga com a satisfação no trabalho e do suporte social com os afetos negativos no trabalho. Tais resultados permitiram a conclusão de que os indivíduos psicologicamente mais flexíveis sentem-se mais motivados a se focalizar em suas tarefas laborais, como forma de atingir suas metas de trabalho, o que leva à diminuição do impacto negativo e à potencialização do impacto positivo de características do contexto laboral sobre seu bem-estar. Além disso, foi possível concluir também que o Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho revelou-se uma estrutura teórica com poder heurístico na predição do bem-estar laboral em amostras brasileiras.

Sessão 30 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2313

Percepção do profissional sobre a mudança de carreira

Autora: Valéria Ferreira e Lívia Maria Bedin Tomasi, *Instituto de Desenvolvimento Global (IDG) e Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT)*

Resumo: Este estudo teve como objetivo analisar a percepção dos sujeitos sobre a mudança de carreira. O interesse inicial por esta pesquisa surgiu do desejo da autora em entender o motivo pelo qual as pessoas mudam e ressignificam a sua trajetória profissional. Almejou-se compreender mais profundamente o processo de transição de carreira, as angústias, os desafios e a satisfação que ele propicia para estes sujeitos. Trata-se de um estudo qualitativo documental. Foram analisados nove vídeos de uma websérie. Para apreciação dos resultados, usou-se o método de análise de conteúdo de Bardin. No processo de análise chegou-se a quatro categorias: contexto/situação, apoio social/suporte, estratégias e impacto/relatividade. Constatou-se que a insatisfação e a frustração com a atividade profissional anterior foram as causas fundamentais da mudança. Os relatos analisados revelaram falta de liberdade para criar, executar atividades que não concordava, insatisfação com o ambiente de trabalho e estresse como forças propulsoras da transição. Foram citadas a necessidade de apoio da família e a importância da aceitação social do trabalho realizado. As redes de relacionamento funcionaram como suporte nos momentos críticos da transição. Entre as estratégias e recursos utilizados pelos indivíduos no enfrentamento do estresse associado à transição, destacaram-se a autoconfiança e a adaptabilidade. A adaptabilidade diz respeito à capacidade de adaptação e auto-regulação nos diferentes contextos enquanto que a confiança indica a capacidade de manter as aspirações e objetivos a despeito dos obstáculos e barreiras. Identificou-se uma mudança relativa nos valores dos sujeitos, principalmente no que tange ao papel profissional. Os valores influenciam de forma sistêmica a vida dos indivíduos, diferenciando entre as prioridades e o que é secundário. Ao longo da carreira os valores tendem a sofrer variações, e as transições estariam intimamente ligadas às transformações de valores. Os custos emocionais abrangem o prejuízo dos vínculos interpessoais do papel de trabalhador e o impacto da mudança na vida pessoal. A escolha profissional representa uma declaração pública da intenção de sucesso numa área de carreira determinada, gerando no indivíduo um desconforto psicológico e preocupação com a exposição social.

Assédio moral nas relações de trabalho: Relação com desempenho e bem estar

Autores: Verônica Araújo de Lira, *Centro Univertário de Brasília - UniCEUB*

Resumo: A relação entre o assédio moral e desempenho no trabalho é assumida como negativa; e do bem estar com desempenho como positiva. Este trabalho objetiva testar estas relações. Assédio moral pode ser entendido como composto por quatro dimensões: Deterioração das relações de trabalho, Desprestígio, Atentado a Dignidade e Isolamento. O bem estar foi mensurado em duas dimensões: Ter Propósito na Vida e Perceber Crescimento Pessoal. O desempenho foi entendido a partir de três dimensões: Desempenho geral, Qualidade e Realização. Participaram desta pesquisa 46 díades trabalhador-supervisor e 220 trabalhadores no total. A medida da díade serviu ao proposito da relação com a variável produtividade que foi mensurada a partir da avaliação da chefia. As respostas individuais foram sobre a percepção de assédio moral e de bem estar no trabalho. A participação foi voluntária, confidencial, mas não anônima. A média de idade dos

trabalhadores foi de 38,87 anos (DP=11,60), 48% de homens, 53,5% de casados. Os resultados sugerem ausência de relação tanto entre assédio moral e desempenho como quanto bem estar e desempenho no trabalho. Hipotetiza-se que este resultado deve-se a um baixo número de díades (N=46). A relação entre assédio moral e bem estar aparece como negativa, mas de baixa magnitude. As dimensões de Deterioração e Isolamento com Propósito na Vida e Crescimento Pessoal apresentam correlações (r=-0,15, p<0,05 e p=-0,13, p=0,05 para Deterioração; r=-0,14, p<0,05 e r=-0,16, p<0,05 para Isolamento, respectivamente). A hipótese explicativa inicial de que o assédio moral pudesse ter baixa amplitude de resposta foi descartada, ainda que felizmente as médias se apresentaram baixas (entre 0 e 1 em uma escala de 0 a 4). A outra hipótese que se encontrou foi a possibilidade do bem estar (proposito na vida e crescimento pessoal), percepção mais interna, apresentar relação baixa com assédio moral, por depender da percepção do comportamento do outro. Este dado sugere investigar se não há uma variável mediadora ou moderadora, como uma identificação mais alocentrica ou idiocentrica do indivíduo.

Inovação Organizacional e Efeitos na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Autores: Veruska Albuquerque Pacheco, *Universidade de Brasília;* Mário César Ferreira, *Universidade de Brasília*

Resumo: O objetivo deste estudo foi mapear expectativas e percepções de trabalhadores de uma empresa pública durante processo de implantação de novo método de trabalho. Participaram do estudo 40 analistas e 1 técnico do time de desenvolvimento, sendo 39 homens e 2 mulheres, correspondendo a 100% dos trabalhadores da área. Realizaram-se três grupos focais, visando identificar: principais problemas existentes no método; principais consequências; estratégias de enfrentamento; e sugestões de melhoria. Os dados foram tratados por meio de análise categorial. Os principais problemas identificados são: trabalhar concomitantemente em vários projetos; diferentes níveis de maturidade, experiência e entendimento dos conceitos e papéis no método; superestimação de tarefas e prazos; dificuldades em administrar autogestão e dividir papéis; excesso de reuniões; expectativas ambivalentes em relação à mudança no mobiliário; alterações constantes nos requisitos; redundância de esforços decorrentes do sistema "ALM"; cobrança excessiva da gestão. Foram apontadas como principais consequências: expectativas superestimadas quanto à produtividade e não identificação de riscos; sobrecarga de trabalho; preocupação excessiva em compatibilizar registros de horas nas atividades do ALM com controle de frequência; desconforto psicológico em função de metas/prazos não atingidos. Identificou-se como estratégias para enfrentar as consequências: assumir carga de trabalho maior, através de horas-extras; discussões em equipe para lidar com as dificuldades; apresentar propostas alternativas e amadurecer autogestão; esforços para alinhar e reestimar expectativas entre equipe, cliente e área de negócios; priorizar o projeto, deixando projetos paralelos em segundo plano; "quebrar" atividades em tarefas menores; estudar artefatos de outros projetos; manter registro pessoal diário de horários e atividades. Por fim, foram apontadas como sugestões para resolução dos problemas: dar mais autonomia para as equipes; reduzir carga de trabalho; realizar mais treinamentos; melhorar comunicação com clientes; diminuir quantidade e tempo de reuniões; trazer agendas preestabelecidas; deixar à critério da equipe a mudança ou não do layout; desvincular apropriação de horas para fins de controle de frequência do esforço nas atividades registradas no ALM; disseminar práticas ágeis em toda a empresa; melhorar infraestrutura; dividir melhor tarefas; desenvolver autogestão; no futuro, investir mais tempo em discovery/inceptions. Evidenciou-se uma percepção geral de que a experiência adquirida no processo de mudança será positiva para a gestão do trabalho no futuro. A realização dos grupos focais permitiu a compreensão das percepções dos trabalhadores, por meio das interações, acerca dos fatores que envolveram a implantação do método na instituição e seus efeitos sobre a QVT, fornecendo bases para a gestão da Qualidade de Vida no Trabalho.

Qualidade de Vida no Trabalho: Avaliação de Trabalhadores de uma Empresa Pública Brasileira sobre seu Contexto de Trabalho

Autores: Veruska Albuquerque Pacheco, *Universidade de Brasília;* Mário César Ferreira, *Universidade de Brasília;* Tatiane Paschoal, *Universidade de Brasília;* Rodrigo Rezende Ferreira, *Universidade de Brasília*

Resumo: Os fatores estruturantes de qualidade de vida no trabalho compõem uma dimensão analítica que demanda estudos para identificar fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho com vistas à promoção das melhorias dos ambientes organizacionais. O objetivo da pesquisa foi identificar as percepções de trabalhadores acerca dos fatores de contexto de trabalho em uma empresa pública brasileira. Participaram do estudo 5.833 trabalhadores (47,2% do coletivo de empregados), sendo a maioria do gênero masculino (62%), com faixa etária entre 15 e 70 anos, média de tempo de serviço de 16,49 anos, com nível superior (n=1963), lotados na regional do Rio de Janeiro (n=1939), ocupantes do cargo de Analistas (n=4,180). Utilizou-se como instrumento o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), em formato eletrônico. O inventário é um instrumento quanti-qualitativo. Na parte quantitativa, é composto por 67 itens, associados a três escalas de resposta do tipo Likert constituída de 11 pontos de concordância/discordância (Escala de Contexto de Trabalho; Escala de Práticas de Gestão e Escala de Impactos do Trabalho). A Escala de Contexto de Trabalho é composta por 34 itens e avalia as representações dos respondentes relativas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) com base em cinco fatores: condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional e uso da informática. Verifica-se que a percepção global dos participantes sobre o contexto de trabalho é moderada (M=6,47; DP=1,39), conforme a cartografia de análise do inventário. Os fatores condições de trabalho (M=7,40; DP= 1,98), relações socioprofissionais (M=6,89; DP=1,78) e uso da informática (M=6,51; DP=1,64) situaram-se na zona de bem-estar dominante. Já os fatores organização do trabalho (M=5,91; DP=1,98) e reconhecimento e crescimento profissional (M=5,74; DP=2,33) ficaram na zona de transição, indicando estado de alerta. Apesar da percepção global do contexto de trabalho ser positiva, os resultados apontam a necessidade de se intervir na organização do trabalho, especialmente nas questões relacionadas à forte cobrança por resultados, pressão no trabalho e a falta de tempo para descanso e nas práticas formais e informais de reconhecimento e oportunidades reais de crescimento profissional. Os resultados forneceram subsídios valiosos para a concepção da Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PPQVT) da empresa.

Percepção de trabalhadores sobre as condições de trabalho em uma agência reguladora brasileira

Autores: Veruska Albuquerque Pacheco, *Universidade de Brasília;* Mário César Ferreira, *Universidade de Brasília;* Polyanna Peres Andrade, *Universidade de Brasília;* Marina Maia do Carmo, *Faculdades Projeção*

Resumo: As condições de trabalho são elementos constituintes de qualidade de vida no trabalho de acordo como que preconiza a abordagem teórico-metodológica da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT). Nesse sentido, as condições de trabalho podem interferir de forma positiva ou negativa no bem-estar dos trabalhadores e na eficácia organizacional. Investir nesse fator pode, assim, ser um diferencial nas organizações. O objetivo geral do estudo foi identificar as percepções de trabalhadores acerca das condições de trabalho no contexto de uma agência reguladora brasileira. Os objetivos específicos foram: a) caracterizar as condições de trabalho com base nos resultados do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT); b) verificar se existem diferenças de percepção entre servidores efetivos e

terceirizados/estagiários; e c) verificar se existe correlação entre tempo de trabalho, faixa etária e escolaridade. Participaram do estudo 1945 trabalhadores (63,01% do coletivo da agência). Dentre os participantes, houve predomínio do gênero masculino (61%), com faixa etária de 30 a 39 anos (n=621), nível superior (n=655), ocupantes do cargo de Técnico Administrativo (47%), de cargo efetivo (80%) e não ocupantes de função gerencial (74%). A nota do fator condições de trabalho foi de 6,76, DP=2,06. As análises inferenciais não-paramétricas (Testes de U Mann-Whitney e Rho de Spearman) indicaram diferenças de percepção entre servidores e terceirizados/estagiários e entre ocupantes de cargos de assessoria e assistência e cargos gerenciais. Indicaram ainda correlação significativa e positiva entre as variáveis escolaridade, anos de trabalho e faixa etária. Os resultados apontam a necessidade de intervir, mesmo a nota global do fator tendo se localizado em uma zona de bem-estar moderado, nas condições de trabalho no contexto pesquisado, especialmente nas questões relacionadas a apoio técnico e equipamentos de trabalho. A compreensão das diferenças identificadas nas análises inferenciais dá indícios à gestão na concepção de ações para atuar na questão na busca pela melhoria das condições de trabalho na agência.

Sessão 31 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2314

As políticas públicas de trabalho e emprego e a Refinaria Premium I no Maranhão

Autora: Daiane Rose Cunha Bentivi Aquino, *Universidade CEUMA/Universidade do Porto*

Resumo: A presente pesquisa tem como tema central a análise das políticas públicas de promoção de formação profissional a trabalhadores instituídas no município de Bacabeira – MA durante o período de 2009 a 2014 a fim de qualificar a mão de obra local para a demanda de empregos advindos da construção da Refinaria Premium I da Petrobras. Buscou-se analisar em um primeiro momento a ausência de programas de formação profissional no município e de que forma o poder público atuou posteriormente na criação de tais políticas públicas a fim de suprir as demandas provenientes da transição das relações de trabalho vivida pelos trabalhadores bacabeirenses com a implantação da refinaria. O município que antes possuía um perfil de emprego informal, pouco qualificado e, em geral, ligado à atividade rural de subsistência, foi drasticamente alterado com o início das obras de construção da Refinaria Premium I. Como metodologia, utilizou-se a análise documental, a partir do levantamento sistemático de informações sobre a realidade vivida no local a partir de dados estatísticos já existentes sobre o mercado de trabalho anterior à obra e as políticas públicas de emprego. Posteriormente, foi realizado um levantamento bibliográfico sobre os temas centrais da problemática a fim de identificar as variáveis relacionadas à questão, além da análise documental dos atendimento dos órgãos que atuam na área de qualificação profissional inseridos nos arredores da Refinaria: o SINE (Sistema Nacional de Emprego) no município de Bacabeira e as agências ligadas ao Sistema S (Sesi, Senai e o Sebrae) no município de Rosário. A partir dos dados analisados, concluiu-se que, para dar conta das novas relações de trabalho na região, diversas instituições (tanto particulares, quanto públicas) se instalaram nos municípios, de forma a oferecer recursos para que a população locais pudesse qualificar-se para ter acesso aos novos postos e funções laborais gerados e/ou a serem criados. Logo em 2011 foi inaugurada a agência do Sine no município de Bacabeira. Já no ano de 2013 inauguraram no município do Rosário unidades do Sistema S: o SESI, SENAI e o SEBRAE, oferencendo cursos de hidráulica, construção civil, metal-mecânica, informática, panificação e eletricista predial. No ano de 2014, quatro turmas nas áreas de Eletricista Instalador Predial, Operador de Computador, Caldeiraria e Encanador Predial aconteciam na cidade, com média de 25 alunos/turma Porém, com o cancelamento da obra por parte da Petrobras em janeiro de 2015, toda essa rede de políticas públicas de emprego foi desmobilizada.

Uma análise da atividade dos Agentes Comunitários de Saúde

Autores: Déborah Liliane Guedes Matoso, *Universidade Federal da Paraíba;* Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo, *Universidade Federal da Paraíba;* Safira Mayara Franco Ribeiro de Sousa, *Universidade Federal da Paraíba;* Géssica Almeida de Freitas, *Universidade Federal da Paraíba;* Geigison Bezerra Veloso, *Universidade Federal da Paraíba;* Carolina Araújo de Barros Carvalho, *Universidade Federal da Paraíba*

Resumo: O modelo de atenção à saúde presente no Brasil, especificamente a Atenção Básica, através da Estratégia de Saúde da Família, demanda dos seus trabalhadores uma série de exigências, demandas e variabilidades que conferem a essa atividade de trabalho um caráter complexo e enigmático. São profissionais que sempre se colocam em uma situação desgastante por lidarem com a dor, o sofrimento e as limitações que o oficio e o sistema de saúde os impõe. Este trabalho é resultado de uma pesquisa sobre as condições de trabalho de uma categoria especifica de tra-

balhadores, os Agentes Comunitários de Saúde (ACS), que possui a função de educador em saúde, promovendo um elo de confiança entre os desejos e expectativas da população e o Sistema Único de Saúde. A pesquisa teve como objetivo a caracterização das condições de trabalho dos Agentes Comunitários de Saúde, levando em consideração os aspectos físicos e psíquicos dessa categoria. Para tanto utilizou-se como aporte teórico as abordagens clinicas do trabalho.O estudo foi feito através da aplicação do INSATS - Inquérito Saúde do Trabalhador, que proporciona a compreensão de múltiplas relações entre trabalho e saúde. Participaram deste estudo 93 ACS's dos cinco distritos sanitários da cidade de João Pessoa. Para a análise dos dados utilizou-se o SPSS e Análise Descritiva para caracterizar a população em estudo. Através dos resultados, foi possível perceber a importância desse profissional para a vigilância e promoção da saúde. Contudo, as frustrações são frequentes pelo fato de perceberem que seu trabalho não tem a efetividade que gostariam. Foram identificadas as seguintes situações como geradoras de sofrimento: A exposição a riscos, sendo o calor intenso apontado como o principal risco à saúde por 91,4% dos agentes; problemas de saúde, sendo o stress apontado por 40,2% dos participantes; incômodo no trabalho, sendo a ausência de condições necessárias para a realização do trabalho citada por 70,1% dos ACS's; e a ausência de reconhecimento pela Secretária de Saúde apontada por 96,6% dos respondentes. Constatou-se também que o trabalho dos ACS's é realizado em meio a dificuldades relacionadas ao ambiente de trabalho, ao ritmo de trabalho e as exigências físicas e psicológicas. No entanto, observou-se que os agentes atuam de maneira a desenvolver estratégias de superação e de enfrentamento das circunstâncias citadas de maneira a que prevaleça o comprometimento e os aspectos positivos para a realização do trabalho.

Evidências de validade da escala de percepção da qualidade do transporte coletivo

Autores: Fábio Henrique Vieira de Cristo e Silva, *UniCEUB;* Hartmut Günther, *UnB*

Resumo: O setor de transporte rodoviário no Brasil tem buscado, cada vez mais, manter-se competitivo por meio da inovação, da qualificação de recursos humanos e da prestação de serviços de qualidade. Este estudo objetivou justamente colaborar nesse processo, por meio da construção de uma escala padronizada, válida e precisa sobre a Percepção da Qualidade do Transporte Coletivo (EPQTC), uma vez que são escassos os instrumentos confiáveis para esta finalidade em nosso país. Participaram, por meio de survey on-line, 970 pessoas de 26 estados brasileiros, tanto usuários cativos como não cativos desse transporte. Os itens do instrumento foram construídos com base na literatura e em estudo prévio onde foi solicitado aos (potenciais) usuários que indicassem elementos importantes para considerar o transporte de qualidade. Deveriam citar o máximo de indicadores e exemplificar cada um. A partir desse estudo preliminar, elaborou-se a EPQTC, composta inicialmente por 84 itens. Os resultados indicaram boas evidências de validade e confiabilidade da escala. A análise de componentes principais indicou 10 componentes da qualidade do ônibus urbano (itens com cargas fatoriais acima de 0,40): manutenção e limpeza (α = 0,92), relacionamento (α = 0,90), conforto (α = 0,87), informação (α = 0,86), condução do veículo (α = 0,87), autonomia (α = 0,86), segurança (α = 0,78), facilidade (α = 0,73), custo (α = 0,85) e barreiras (α = 0,66). No caso da validação convergente, todos os componentes da EPQTC apresentaram correlações positivas e significativas (a partir de 0,35) com um item que avaliou a qualidade geral do transporte coletivo ("Qual nota você daria, de 1 a 10, para a qualidade do transporte público nos ônibus?"). Conclui-se que existem boas evidências de validade (de construto e convergente) e de precisão da EPQTC. Essa escala possibilitará ao gestor orientar seus investimentos a partir do ponto de vista dos usuários e de não usuários do serviço, fortalecendo a competitividade do transporte. Tal avaliação permitirá identificar o que precisa de investimento e de que maneira: (a) capacitar recursos humanos visando novas práticas de gestão e mudança organizacional (tanto operacional quanto gerencial e estratégico); (b) monitorar a percepção da qualidade ao longo do tempo e propor soluções preventivas antes que a qualidade chegue a níveis muito baixos em determinados aspectos, gerando insatisfação; (c) acompanhar as mudanças ou os investimentos na frota como um todo ou em linhas específicas, constituindo indicadores de desempenho sob a ótica dos usuários do transporte.

O perfil epidemiológico dos servidores públicos federais em educação superior, técnica e tecnológica afastados por motivos de saúde no Tocantins

Autores: Fernando Vieira Machado, *Instituto Federal do Tocantins;* Karla Barbosa Klein, *Universidade Federal do Tocantins*

Resumo: Introdução: O Sistema de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS, no âmbito da Administração Pública Federal, vem passando por mudanças que apontam para o foco maior na "vigilância e na promoção em saúde". Neste sentido, vem se tornando cada vez mais necessário conhecer o perfil epidemiológico do servidor público federal no âmbito nacional, regional e local. Há no SIASS do Tocantins um estudo preliminar com base em dados coletados no sistema SIAPE-Saúde no período de 1°. de junho de 2011 a 30 de abril de 2013, totalizando 22 meses, que observou um elevado número de afastamentos de servidores tanto em idade próxima a aposentadoria, quanto em idade mais produtiva. Objetivo: O propósito deste artigo é apresentar um estudo mais específico acerca dos afastamentos concedidos nos dois maiores empregadores da Administração Pública Federal do Estado do Tocantins, a saber: a Universidade Federal do Tocantins e o Instituto Federal do Tocantins, em continuidade ao estudo preliminar realizado com a ampliação do período de estudo até o dia 31 de outubro de 2015, totalizando 52 meses. Método: Foram feitas consultas aos pareceres e laudos elaborados e expedidos pelos profissionais lotados no SIASS, psicólogos e médicos, para concessão de afastamentos aos servidores no período mencionado acima. Após a coleta, foi montado um banco de dados para que pudessem ser feitas análises com base na estatística descritiva. Resultados: verificou-se a predominância nos cargos de técnico administrativo em educação e no de professores, especialmente, naqueles servidores que atuam diretamente com o público, a prevalência de CID´s "M", "S" e "F". Discussão: Torna-se imperativo a construção de um novo perfil epidemiológico cujo foco seja as instituições federais que atuam diretamente com a educação superior, técnica e tecnológica no Tocantins e, somente assim, será possível construir, reforçar e/ou rever as ações que visem combater as fontes de adoecimento e de mal-estar no trabalho.

O que dá sentido ao trabalho de professores de uma escola pública estadual

Autores: Verônica da Nova Quadros Côrtes, *Universidade Federal do Vale do São Francisco;* Alex Ribeiro Silva, *CRAS Curaçá;* Misael Carlos do Nascimento Neto, *Universidade Federal do Vale do São Francisco;* Glaycianny Pires Alves Lira, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*

Resumo: Os estudos sobre o sentido do trabalho visam investigar os mecanismos sociocognitivos que permitem ao trabalhador significar seu trabalho, orientar intencionalmente suas ações e coordenar cognição e comportamento com o objetivo de transformar a realidade e a si mesmo. O objetivo da presente pesquisa foi avaliar qual o julgamento dos professores acerca do que faz sentido no trabalho que realizam. A coleta de dados foi realizada em um Colégio Estadual, localizado no interior da Bahia, que oferece Ensino Fundamental II, Ensino Médio e Técnico. A Escala

do Trabalho com Sentido (ETS), validada por Bendassolli e Borges-Andrade foi aplicada individualmente a uma amostra de 38 professores. Ela é composta por 24 itens agrupados em seis fatores: utilidade social; ética; liberdade; aprendizagem e desenvolvimento; qualidade das relações; e, coerência e expressividade. É uma escala do tipo Likert de 06 pontos (1 = extremamente em desacordo/ 6 = extremamente em acordo). Os dados foram analisados considerando cada um dos seis fatores e seus respectivos itens. Quanto maior a média do fator mais representativa é a característica que dá sentido ao trabalho do sujeito. Os resultados demostraram uma média relativamente alta para todos os fatores, sendo que o fator que mais se destacou foi Utilidade Social do Trabalho (5,4) e o menor se refere à Liberdade no Trabalho (4,45). Este resultado representa que para os professores dessa instituição o que parece estar mais associado ao sentido do trabalho é o quanto a sua utilidade para a sociedade, o que pode estar relacionada à característica da própria instituição, por ser um colégio público de referência, que tem como missão fundamental preparar os jovens para o mercado de trabalho e para a vida. No que se refere à menor média, Liberdade no Trabalho, significa que a possibilidade de fazer julgamentos e tomar decisões com liberdade é o fator que menos dá sentido ao trabalho. Este resultado pode estar também associado ao fato de ser uma instituição pública, regida por leis e normas estabelecidas por órgãos superiores que limitam muitas vezes as possibilidades de ação do professor. As pesquisas sobre o sentido ao trabalho permitem identificar os fatores que tornam o trabalho uma atividade com propósito, direção e finalidade. É possível, portanto, prever que o sujeito se esforçará pela autoafirmação da sua identidade e pelo engajamento pessoal e afetivo com o trabalho.

Sessão 32 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2315

Os riscos a que estão expostos os policiais militares no exercício de escolta de presos com doenças infectocontagiosas no estado do Amazonas

Autores: Hilderline Câmara de Oliveira, *Universidade Potiguar - UNP;* Walter Menezes De Souza, *Polícia Militar Do Amazonas*

Resumo: No sistema prisional do Amazonas o transporte de apenados é uma das atribuições operacionais da Polícia Militar do Estado, através da tropa do Batalhão de Guarda e suas equipes de transporte carcerário, à disposição das respectivas unidades prisionais da capital. Este estudo teve como objetivo geral investigou o nível de vulnerabilidade de contágio de doenças infectocontagiosas nos policiais militares estado do Amazonas durante a execução da escolta de apenados nas 17 unidades prisionais. A metodologia utilizada foi análise e interpretação de documentos institucionais da polícia militar e órgãos correlatos; a pesquisa bibliográfica com aparato legislativo da Constituição Federal de 1988, Lei de Execução Penal, Orientações dos Ministérios da Justiça e da Saúde e de autores como: Silva, Lazzarini, Piovesan. A coleta de dados se deu no segundo semestre de 2014, através da aplicação dos questionários com os policiais militares responsáveis pela escolta de presos, através da amostra por acessibilidade de 40 homens, dos 60 que executam essa atividade, o que representa 66,6% do universo total e entrevistas semiestruturada com médicos infectologista. A abordagem da pesquisa é de natureza quali-quanti. Os resultados da pesquisa mostraram a falta de políticas de saúde do trabalho, sendo que 40% dos policiais já desenvolvem esta atividade de escolta há mais de 5 anos, 87% deles afirmaram que já realizaram transporte de apenados portadores de doenças infectocontagiosas: a tuberculose, que, oficialmente no sistema tem 32 casos, a AIDS com 35, dentre outras como hepatite com 7 e a Hanseníase com 9 casos e o alto risco de doenças como, hepatite e a influenza H1N1. 90% deles têm consciência de que podem ser contaminados com alguma doença infectocontagiosa, sendo visível a possibilidade do contágio dessas doenças nesses profissionais, que executam essa função, pois 80% afirmaram não terem sido imunizados com vacina, antes de iniciarem a nova função. Ainda 72% relatam que não utilizam nenhum Equipamento de Proteção Individual (EPI), como luvas, aventais, máscaras durante a escolta, por falta de tais equipamentos. Portanto, os dados evidenciaram o alto índice de insegurança no trabalho, o descaso com a saúde do trabalhador, a incidência de condições ambientais de insalubridade e perigo biológico que os policiais enfrentam diariamente, como infestação ambiental e nociva de micro-organismos, tais como: bactérias, vírus, bacilos, desde o interior dos estabelecimentos prisionais até o destino da escolta e vice-versa, prejudicando assim a qualidade de vida e de saúde do trabalhador e no trabalho.

Atividades grupais com trabalhadores readaptados: espaço de subjetivação e ressignificação com o trabalho

Autora: Maria Luiza Gava Schmidt, *UNESP*

Resumo: Introdução: Retornar ao trabalho, depois de um afastamento, seja por doença ou acidente, envolve adaptações às novas atribuições, limites a serem incorporados e aceitos, novas relações interpessoais e intergrupais. Objetivo: Apresentar os resultados de uma pesquisa que foi realizada com o propósito de criar espaços de subjetivação por meio de técnicas grupais embasadas na abordagem sociopsicodramática e na arteterapia de modo a auxiliar o trabalhador readaptado no retorno ao trabalho. Método (s): Os sujeitos deste estudo foram vinte trabalhadores readaptados no trabalho que atuam em diferentes funções. Os participantes aceitaram participar livre e espontaneamente e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, aprovado pelo Comitê de Ética . Foram realizadas vinte sessões que ocorreram numa sala dentro da

própria instituição de trabalho. Os encontros foram mensais e tiveram duração de 3 horas cada. .As atividades grupais foram embasadas na abordagem sociodramática e na arteterapia. Essas metodologias possuem natureza qualitativa e propicia, ao mesmo tempo, o caráter interventivo e investigativo. Somado a isto a arteterapia, pautada no processo de estímulo à criatividade, permite aos participantes a expressão e comunicação de ideias e emoções, possibilitando o aumento de sua autoestima e à expansão emocional. As técnicas foram organizadas de modo bastante diversificado com atividades de artes plásticas, dança, canto, dramatização (teatro arteterapêutico), poesia, música, som, fotografia, conto/história, movimentos, dentre outros. Resultados: O espaço de criação propiciado aos trabalhadores readaptados foi promissor para o afloramento das potencialidades e humanização das relações. O espaço de grupo demonstrou ter também um efeito terapêutico transformador mediante a tomada de consciência, mudança de atitude propiciada pelas construções expressivas permitiu o exercício da imaginação possibilitando o exercício da criatividade. No decorrer das atividades foram realizadas reflexões e discussões sobre a relação homem- trabalho antes e após a readaptação; verificamos a importância destes encontros para favorecer a reinserção social dos trabalhadores readaptados mediante a integração, a socialização e a comunicação entre os participantes bem como para contribuir com a eficácia do processo de readaptação profissional. Considerações Finais: Esperamos que nossas experiências possam ser contributivas para serem implementadas em outros contextos, sendo alicerce para produção de novas experiências , a fim de que elas possam somar-se a outras formando um rizoma transformador que fortaleça ações promissoras contribuindo para eficácia dos programas de readaptação profissional.

Terceirização e impactos para o trabalhador: revisão de pesquisas

Autores: Marina Greghi Sticca, *Universidade de São Paulo;* Marina Bernardo Mandarini, *Universidade de São Paulo*

Resumo: A terceirização é a prática de flexibilização das relações de trabalho que vem sendo mais utilizada por empresas brasileiras. A literatura aponta que a adoção de tal prática traz impactos para os trabalhadores, no entanto, o foco dos estudos recai majoritariamente em aspectos financeiros e administrativos deste processo. O objetivo do presente trabalho é identificar, por meio da realização de uma revisão sistemática da literatura, os impactos da terceirização para os trabalhadores e condições de trabalho a que são submetidos. Trata-se de uma pesquisa descritiva e documental, que teve como recorte temporal os últimos 15 anos. A coleta de dados foi realizada em periódicos indexados nas bases de dados SciELO, ProQuest, PsycINFO e Scopus. Tais bases foram escolhidas por serem referência nas áreas de psicologia e psicologia organizacional e do trabalho, áreas que abordam o tema. Na seleção inicial foram aceitos artigos com os seguintes critérios de inclusão: trabalhos publicados entre 2000 e 2015, artigos originais em inglês e português, e que apresentavam as seguintes palavras-chave: terceirização, saúde, trabalho e/ou família. Na fase de seleção inicial foram encontrados 1.754 artigos, destes 20 satisfizeram os critérios, constituindo a amostra final desta revisão. As categorias de análise dos temas das pesquisas foram elaboradas e validadas por juízes, especialistas na área, sendo criadas duas categorias temáticas principais: impactos da terceirização em aspectos individuais dos trabalhadores terceirizados (60%) e nas condições de trabalho (40%). Na primeira categoria os artigos analisados apontam a saúde dos trabalhadores como um dos aspectos mais prejudicados pelo processo de terceirização, sendo o estresse o impacto mais recorrente nas pesquisas. Verificou-se também a existência de sofrimento psíquico; de doenças relacionadas ao trabalho e risco ocupacional, falta de suporte à saúde e segurança por parte da organização terceirizada. Quanto à segunda categoria, estudos realizados apontaram a precarização do trabalho como principal aspecto negativo relacionado à prática da terceirização, sendo seus impactos: a diminuição dos direitos trabalhistas e do salário, a diferença de benefícios e tratamento entre terceirizados e contratados, e a falta de treinamento e acompanhamento. Os resultados possibilitaram identificar os principais impactos

do processo de terceirização para os trabalhadores, bem como a existência de poucos estudos no contexto brasileiro, principalmente em relação a identificação de fatores relacionados ao processo de terceirização que podem impactar a saúde dos profissionais. Por isso, investigações e trabalhos empíricos que identifiquem características, limitações e possibilidades, vantagens e desafios desta modalidade de trabalho flexível são importantes.

Percepção de gestores sobre práticas flexíves em empresas do setor de serviços de Ribeirão Preto e região

Autores: Marina Greghi Sticca, *Universidade de São Paulo;* Roberta Lorico Pallota, *Universidade de São Paulo*

Resumo: A internacionalização dos mercados, o aumento da competitividade, e o avanço tecnológico tem acarretado mudanças no mundo do trabalho, como novos desenhos organizacionais, flexibilização nos processos de produção e nas relações de trabalho. Como este fenômeno é bastante recente no contexto brasileiro, há poucos estudos acerca de quais práticas de flexibilização vem sendo utilizadas e a visão dos gestores sobre elas. Diante disso, o presente estudo tem como objetivo principal identificar a percepção de gestores de empresas brasileiras do setor de serviços sobre os impactos da adoção de práticas flexíveis para as organizações e trabalhadores. Para tanto, os procedimentos de coleta de dados consistiram em revisão da literatura que auxiliasse na criação dos itens do questionário que avaliassem as práticas flexíveis. Em seguida, os itens foram submetidos à validação semântica por juízes, profissionais da área de recursos humanos, que avaliaram cada item quanto à precisão, clareza e objetividade, bem como quanto à adequação das instruções da escala. As modificações sugeridas foram avaliadas e os itens, então, reelaborados. A versão final do conjunto de itens referentes a impactos da adoção de práticas flexíveis foi submetida à validação por juízes, que consistiu em ajuizar se os itens estão se referindo ou não ao traço em questão a ser analisado. A avaliação foi realizada por quatro especialistas da área. Por meio da avaliação dos juízes, os itens foram melhor organizados e sistematizados, e resultaram em mudanças no questionário de pesquisa. Após os ajustes sugeridos no processo de validação semântica e por juízes, o questionário foi aplicado. Participaram da pesquisa 74 gestores de empresas do setor de serviços de Ribeirão Preto e região. Verificou-se que são adotadas: horas extras (43,47%), contrato de trabalho provisório (40,5%), banco de horas (33,3%), turno de trabalho alternado (35,5%) e horários flexíveis de início e término da jornada (33,9%). As principais razões citadas para a adoção de práticas flexíveis foram: atender a demanda de trabalho, redução do custo de mão-de-obra, sendo que somente a prática de semana comprimida do trabalho apresentava como maiores razões a melhoria na qualidade de vida do trabalhador e de seu equilíbrio trabalho-família. A partir da análise de dados verificou-se que uma porcentagem pequena de organizações do setor de serviços de Ribeirão Preto adotam práticas de flexibilização do trabalho quando comparada com a média brasileira citada em estudos anteriores, apesar da maioria dos gestores avaliar como positivos os impactos da adoção de tais práticas.

Afastamento do trabalho e estresse: um olhar para a diferença entre homens e mulheres

Autores: Paulo Eduardo Benzoni, *UNIP – Universidade Paulista (Grupo de Estudos e Pesquisas em Estresse Ocupacional e Saúde Mental no Trabalho);* Daniel Lataro De Robbio, *UNIP – Universidade Paulista (Grupo de Estudos e Pesquisas em Estresse Ocupacional e Saúde Mental no Trabalho);* Larissa Zingra dos Santos, *UNIP – Universidade Paulista (Grupo de Estudos e Pesquisas em Estresse Ocupacional e Saúde Mental no Trabalho);* Tamiris Horiquini Barbosa, *UNIP – Universidade Paulista (Grupo de Estudos e Pesquisas em Estresse Ocupacional e Saúde Mental no Trabalho)*

Resumo: As Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo (CID M) constituem a segunda maior causa de afastamentos e auxílios-doença ativos no INSS, segundo o Anuário Estatístico da Previdência Social. A literatura científica internacional aponta para a questão de que o estresse se apresenta como comorbidade nas diferentes doenças que levam ao absenteísmo e afastamento, além de se mostrar como um fator comum e complicador aos processos de reinserção ocupacional. O presente estudo teve por objetivo avaliar a presença e o nível de estresse em uma amostra de trabalhadores afastados do trabalho por motivo de distúrbios osteomusculares. Participaram deste estudo 39 trabalhadores afastados do trabalho devido a distúrbios osteomusculares e que estavam em atendimento fisioterápico em clínicas públicas de fisioterapia. A amostra foi composta por 41% de homens e 59% de mulheres com idades variando de 21 a 55 anos. Quanto ao estado civil, 43,5% eram casados ou em união estável, 37% solteiros e 20,5% viúvos ou separados. Quanto ao setor produtivo, a maioria se concentrou em comércio/serviços e com tempo médio de afastamento entre 3 e 12 meses. Foi aplicado um questionário de caracterização sócio demográfica e o estresse foi avaliado por meio do ISSL – Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp. Os resultados demonstraram que 66,7% da amostra apresentava estresse, sendo que destes, a maioria se concentrou na fase de resistência. Quando analisado separadamente homens e mulheres, observou-se que 56,3% dos homens apresentavam estresse, contra 73,9% das mulheres. Nas mulheres a fase predominante foi a de resistência, porém no grupo masculino o estresse se concentrou nas fases de quase exaustão e exaustão, as mais intensas do mesmo. Os resultados apontam para uma reatividade à condição de doença incapacitante ao trabalho, diferente entre gêneros. Os homens tendem a tomar a incapacidade para o trabalho como perigosa à sua identidade masculina e por isso parece que reagem de forma emocionalmente mais intensa. Os resultados vão ao encontro da literatura sobre afastamento por licença saúde e demonstram a importância de se trabalhar de forma diferenciada junto a homens e mulheres nestas condições, considerando, sobretudo, as variáveis psicossociais envolvidas.

RELATOS DE EXPERIÊNCIA

Sessão 11 ▪ Das 11h às 12h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2333

Uma proposta de racionalização do processo de Recrutamento e Seleção de pessoal

Autores: Gizele Maria de Oliveira Simões Alves, *Universidade Federal de Uberlândia;* Marco Aurélio Silva Esteves, *Universidade Federal de Uberlândia;* Sinésio Gomide Júnior, *Universidade Federal de Uberlândia*

Resumo: O recrutamento e seleção de pessoal são atividades que demandam grande empenho dos psicólogos organizacionais. A estabilidade de funcionários é preponderante para que uma organização mantenha elevados níveis de eficiência organizacional e consiga ter competitividade no mercado. O objetivo desse trabalho é relatar um diagnóstico do processo de recrutamento e seleção de pessoal para o cargo de auxiliar de produção em uma indústria química com aproximadamente 280 funcionários, situada no Triângulo Mineiro. A metodologia adotada foi a pesquisa-ação com etapas de diagnóstico, planejamento, execução das atividades e avaliação dos resultados ao longo de todo o desenvolvimento do trabalho. A empresa é familiar com tradição de informalidade nas relações entre seus membros. Assim, todo o processo de recrutamento/seleção era informalmente realizado, havendo, inclusive, uma resistência à formalização de qualquer processo organizacional. O diagnóstico se iniciou com conversas informais, e aparentemente despretensiosas, entre o pesquisador e membros da organização com o objetivo de identificar os principais vieses do processo seletivo. O diagnóstico apontou que não havia um padrão de critérios pré-definidos para a contratação de pessoal, de modo que em cada contratação o requisitante apontava o perfil comportamental que desejava ou que lhe parecesse conveniente. Esse fato retardava o processo de contratação, deixava a equipe do requisitante desfalcada e, por vezes, contribuía para a diminuição do acerto na contratação, invalidando o processo de seleção de pessoal e provocando a substituição do contratado ao final do período de experiência. Esse conjunto de eventos aumentava o custo de pessoal, diminuía a produtividade industrial e, consequentemente, diminuía a eficiência organizacional e a competitividade da empresa. O resultado final do trabalho foi exposto em um levantamento das competências comportamentais e características sócio demográficas dos funcionários com melhor desempenho na empresa; foram identificados os principais critérios utilizados pelos requisitantes para selecionar os candidatos e foi desenvolvido um instrumento, com itens comportamentais e sócio demográficos, que possibilitaria a avaliação e comparação de candidatos. Ao todo foram dez itens e em cada item os candidatos foram avaliados entre os pontos "1 – completamente inadequado" e "5 – completamente adequado". Estas propostas objetivaram a aceleração e a racionalização do processo seletivo, diminuição da rotatividade e aumento da produtividade dos setores organizacionais. A pesquisa encontra-se em fase de validação do instrumento através da investigação comparativa entre os resultados anteriores e posteriores à sua utilização em critérios como 'tempo gasto no processo de recrutamento/seleção' e na 'avaliação de desempenho dos recém-contratados'.

Implantação de departamento de RH: dando voz aos profissionais, obtendo resultados

Autora: Ilda Maria Moraes e Silva, *Faculdade Boa Viagem - FBV/Devry*

Resumo: Apresentação: A experiência a ser relatada, trata-se da implantação do departamento de RH e seus subsistemas em empresa de médio porte no ramo educacional. Objetivos: A. Descrever a experiência da profissional ao implantar departamento de RH; B. Relatar como a "Pesquisa de

Clima Organizacional" (PCO) agrega na implantação de modelo participativo de gestão; C. Apresentar os resultados obtidos com a utilização do Modelo de Gestão baseado em Competências. Método: A atuação na empresa contratante iniciou-se através de um diagnóstico organizacional preliminar, obtido através de reuniões e aplicação de questionários, visando pesquisar a cultura e o clima organizacional. A implementação do departamento de RH, bem como as ações referentes aos subsistemas, foram baseadas no "Modelo de Gestão por Competências" (RABAGLIO, M. O.) através do qual se propõe um alinhamento teórico-prático das intervenções do departamento. Deste modo, foi possível visualizar a conexão e interdependência dos processos, fazendo a junção das partes por meio das competências técnicas e comportamentais. Discussão: Desde as descrições de cargos, processos seletivos até os programas de treinamento e desenvolvimento executados foram levadas em consideração a cultura organizacional, além das competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) importantes para cada nível e função dentro da organização. A implementação do departamento de RH foi estruturada e implantada de modo a assumir um posicionamento estratégico, ou seja, que estivesse alinhado com os objetivos da organização e focado no atingimento das metas, da missão e visão organizacional. Resultado: Ao longo dos meses de atuou no Colégio, foi notório o quanto a empresa progrediu nos aspectos de valorização e cuidado com o corpo funcional. As mudanças geradas pelos processos de gerenciamento do RH começam a dar frutos, por exemplo, a estruturação do processo de recrutamento, seleção, integração e capacitação tiveram impacto direto na taxa rotatividade da empresa, principalmente no setor administrativo, que a partir das novas contratações baseadas no modelo de gestão por competência, levaram à 0% de rotatividade na área administrativa por 9 meses consecutivos. Foram obtidos também, melhores resultados em todos os aspectos contemplados na 2ª PCO em comparação à pesquisa inicial do projeto.

Métodos de diagnóstico enquanto ferramenta para tomada de decisão: uma experiência em Hospital Universitário

Autora: Jessica Cristiane Mendes da Silva, *Hospital Universitário Ana Bezerra*

Resumo: Os instrumentos que serão aqui apresentados têm como objetivo demonstrar a importância de ferramentas de diagnóstico para o planejamento e a tomada de decisão na gestão de um Hospital Universitário. No correr do ano foi aplicado aos empregados públicos contratados com 60 e 180 dias de admissão e desligados formulários de entrevistas. Tais formulários levantavam questões a respeito de Integração, Socialização, Educação Permanente, Relacionamento Interpessoal, Comunicação, Avaliação de Experiência, entre outros itens. Os dados coletados são descritos em relatórios quantitativo e qualitativo destinados a apreciação da governança. O monitoramento de necessidades in loco permite evidenciar os pontos fortes e oportunidades de melhoria, oportunizando assim a realização de ações para melhores resultados. O novo modelo de gestão da empresa pública visa excelência na prestação de serviço, isso perpassa a satisfação dos trabalhadores, enquanto protagonista nesse cenário. Identificar o grau de satisfação das pessoas nas organizações é o foco da Gestão de Clima Organizacional, esse processo trata da maneira como o colaborador percebe a organização, em sua cultura, normas, valores, padrões de comportamento, práticas, políticas, estrutura, processos e sistemas. Além da interação entre sujeito e com o ambiente. Mapear o contexto organizacional e identificar os focos é importante para efetivação das metas estratégias. O processo de Gestão Compartilhada, que proporciona autonomia aos indivíduos na realização de suas tarefas e participação no diagnóstico, planejamento e resultados tem proporcionado uma gama de vantagens: gera o compromisso com a realização daquilo que foi decidido, motivação, criatividade, atitudes colaborativas, alinhamentos, otimização das ações gerenciais, entre outras. Entende-se que não há qualidade do serviço, se não houver qualidade na vida profissional. Conhecer as demandas, viabilizar as ações que ampliem aspectos positivos e solucionem pontos críticos, resulta na melhoria do ambiente e dos resultados. Sendo assim, a utilização de instrumentos de diagnóstico enquanto auxílio às tomadas de decisões favorece os resultados da instituição.

Programa de desenvolvimento de gestores líderes

Autores: José Roberto de Souza Freire, *Embrapa Gado de Corte;* Margarida Maria de Figueiredo Pinheiro, *Embrapa Gado de Corte;* Fernando Faleiros de Oliveira, *Embrapa Gado de Corte;* Paulo Henrique Nogueira Biscola, *Embrapa Gado de Corte;* Janaína Paula Marques Tanure, *Embrapa Gado de Corte*

Resumo: Essa experiência prática surgiu a partir de uma discussão na Equipe de Gestão de Pessoas da Embrapa Gado de Corte, tendo como base uma ação de contexto estruturante no resultado da pesquisa de clima e qualidade de vida. Ao buscar instrumentos que pudessem auxiliar na solução apresentadas pela pesquisa de clima, constatou-se a necessidade de atuar em uma ação comportamental, que exige autoconhecimento, redução de conflitos e tomada de decisão. Tendo assim, como objetivo: propor um Programa de Capacitação contínua nos gestores e líderes em um processo de mudanças estruturais comportamentais do indivíduo, fortalecendo a responsabilidade compartilhada, nas práticas gerenciais e organizacionais desejadas pela Instituição. Método: este Programa de Desenvolvimento de Gestores Líderes foram divididos em 5 (cinco) módulos de capacitação, com duração de 30 meses: liderança compartilhada; liderança colaborativa, competências conversacionais; interação humana produtiva e gestão de equipes – cocriação. Cada módulo com duração de 16 (dezesseis) horas com técnicas de encontros teóricos e oficinas de trabalhos apresentando ao final um plano de ação, a ser desenvolvido com sua equipe. Os módulos contêm dois tipos de avaliação de desempenho: avaliação de reação e impacto, ao final de cada módulo e após 60 dias da capacitação uma avaliação de efetividade, com análise da incorporação dos conteúdos aprendidos e vivenciado pela equipe de trabalho, por meio de oficinas, utilizando a técnica do World Café, partindo do pressuposto que o conhecimento está presente nas pessoas. Resultados: aumentos dos diálogos entre supervisor e supervisionados, percebidos por meio do processo de feedback na avaliação de desempenho e redução do número de reclamações. Observou-se um progressivo avanço na valorização da estima dos gestores e consequentemente uma melhoria interpessoal na equipe. Discussão: procura-se nesse programa fugir da abordagem tradicional de liderança convencional para uma liderança da percepção de si e dos outros, num processo de autoconhecimento em que auxilia o exercício de acelerar o desenvolvimento do ser humano, rumo ao trabalho em equipe numa abordagem relacional, coletiva e colaborativa juntos aos seus pares e subordinados ao alcance dos resultados organizacionais estabelecidos pela Instituição, fazendo com que os subordinados/colaboradores sejam parte integrante da liderança, portanto, podemos inferir que o Programa de Desenvolvimento de Gestores Líderes se refere a um desenvolvimento de liderança colaborativa.

Sessão 12 ▪ Das 11h às 12h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2332

Desengajamento no trabalho de mensageiros de uma ONG da área de saúde

Autores: Karen Cristina Vieira, *ONG Luta Pela Vida*; Dulce Pires Flauzino, *Universidade Federal de Uberlândia*

Resumo: Objetivando analisar as razões da rotatividade de mensageiros de uma ONG da área de saúde - no Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba - e indicar melhorias realizaram-se duas etapas. A primeira consistiu na análise de documentos administrativos e análise de conteúdo de dez registros de entrevistas de desligamentos e, na segunda, entrevistou-se 3 mensageiros com roteiro de entrevista abordando sete razões para desligamento (Branham, 2012). Na análise documental da primeira etapa encontrou-se que 69,44% dos funcionários se desligaram antes de doze meses de trabalho. Destes, 36% no período de experiência. Das dez cidades, apesar de a Cidade 1 ter maior quantidade de desligamentos nos dois últimos anos (M=44,12%), proporcionalmente, na Cidade 3 houve 100% e 200%. Dos desligamentos, 45,95% foram a pedido e 32,43% desligados por baixo desempenho. Dos desligamentos a pedido 61,54% ocorreram no período de experiência e tinham rota fixa. A análise das dez entrevistas apontou que 30% daqueles que solicitaram sua demissão alegaram oferta de novo emprego, problemas de saúde e postura inadequada do coordenador. Foram identificadas apenas duas das sete razões, 60% avaliou como boas as questões salariais e 40% se queixou do salário-base, do vale-refeição e pediu extensão dos benefícios à família. Reestruturou-se o roteiro de entrevista de desligamento contemplando as sete razões. Da análise de conteúdo constatou-se precisar de informações adicionais para intervir na rotatividade elevada entre mensageiros durante o período de experiência. Assim, numa segunda etapa, acrescentou-se ao roteiro de entrevista aspectos vinculados às sete razões. A análise de conteúdo da entrevista, aplicada a dois mensageiros recém-contratados que completaram 70 dias de trabalho, teve como função heurística descobrir motivos para a rotatividade e a função de administração da prova para verificar a possível confirmação dos indicadores de desengajamento propostos por Branham (2012). Verificou-se a coincidência entre os dados das entrevistas e as sete razões ao usar o procedimento categorial-temático proposto por Bardin (2002). Foi necessário investigar desde a vivência do processo de R&S até a integração dos mensageiros, identificando-se problemas pontuais em relação à integração – especificamente rota fixa era vista e tratada como oportunidade de promoção – o que fez a área de RH retomar para si a organização do processo de integração, realizando-o juntamente com os gestores responsáveis pelos mensageiros.

Como alinhar a avaliação de desempenho aos resultados organizacionais

Autores: Karinne Leissa Torres Bezerra, *Mirante Tecnologia;* Fernanda Teles Vieira, *Mirante Tecnologia*

Resumo: Uma empresa de médio porte em Tecnologia da Informação possui um processo de Avaliação de Desempenho institucionalizado há 9 dos seus 18 anos no mercado de Brasília. Apesar de reconhecer a importância desse processo para o desenvolvimento dos colaboradores e o alinhamento destes aos comportamentos esperados pela organização, o impacto deste investimento sobre os resultados organizacionais foi questionado. Propôs-se uma intervenção com o objetivo de alinhar a Avaliação de Desempenho aos resultados organizacionais. Realizaram-se cinco etapas: revisão da avaliação conforme os objetivos estratégicos, inserção de medidas de resultado (além das medidas comportamentais de desempenho), aplicação em pequena escala (apenas gerentes), realização de feedbacks e definição de planos de ação. Iniciou-se com um detalhamento dos objetivos estratégicos pela diretoria para o RH, foi realizado um grupo focal com os diretores para identificar desempenhos gerenciais necessários ao alcance de tais objetivos, os desempenhos foram validados por gerentes e colaboradores e priorizados conforme o grau de importância percebida pela diretoria para o alcance da estratégia organizacional. Em seguida, foi feita sua aplicação, com base na metodologia 360°. A nota final em cada item foi a média ponderada entre avaliação dos superiores e subordinados. Calculou-se o Índice de Prioridade de Desenvolvimento (IPD) - multiplicando-se a importância de cada item (definida pela diretoria) pelo inverso do resultado de cada gerente, por item. Quanto maior a importância de um item e menor o resultado de um gerente, maior seria o IPD, indicando o desenvolvimento prioritário daquele desempenho. Além disso, cada diretor elegeu entre 2 a 5 indicadores de resultado dos projetos/áreas da organização para serem discutidos em conjunto com o relatório da avaliação de desempenho. Optou-se apenas pela discussão desse tema e não pelo estabelecimento de metas de resultado para os gerentes, por se tratar do primeiro ciclo de avaliação com essa lógica na história da organização. As avaliações foram repassadas aos gerentes através das reuniões de devolutiva/feedback, nas quais foram discutidos os indicadores de resultado dos projetos/áreas sob sua gerência e apresentados os itens ordenados pelo IPD. Ainda na reunião, eram delimitados os planos de ação para executar as melhorias necessárias ao desempenho. A relação estabelecida entre desempenho e resultados, tanto na construção dos itens gerenciais, como na discussão dos próprios indicadores de resultado, fez com que os diretores percebessem maior valor no processo e permitiu estabelecer as bases para que se mensure o impacto deste sobre os resultados organizacionais.

Modelo de avaliação de desempenho por competência para um órgão da administração pública estadual

Autores: Lana Montezano da Silva, *FGV Projetos;* Antônio Isidro da Silva Filho, *UnB;* José Bento Carlos Amaral Júnior, *FGV Projetos;* Renato Kronit de Souza, *TCE-GO*

Resumo: A finalidade do projeto foi desenvolver e implementar modelo de avaliação de desempenho por competências (ADC) numa organização pública estadual, desenvolvido em parceria com consultoria externa. Adotou-se método pesquisa-ação, envolvendo as seguintes etapas: levantamento de literatura especializada, identificação e apresentação de casos considerando pesquisas de experiências em outras organizações, e levantamento de normativos e legislação. As propostas foram discutidas e validadas em reuniões periódicas junto ao comitê executivo constituído por gestores das áreas meio e finalísticas da organização para alinhamento à realidade e cultura organizacional. O modelo resultou em: identificação das competências gerencias, transversais e técnicas a serem utilizadas nas avaliações das áreas meio e finalísticas; política de avaliação constituição do comitê de avaliação instrumento de avaliação e de feedback; modelagem do fluxograma de ADC; funcionalidades da ferramenta de ADC; modelos de relatório individual e consolidado da avaliação; recomendações de ações a partir dos resultados obtidos; condições para implantação do modelo, plano de implantação, contemplando cronograma, estratégias de comunicação, riscos e ações de resposta. Para a implantação realizaram-se reuniões periódicas de acompanhamento e orientações ao comitê. Inicialmente, foram realizados curso de 8h para 79 gestores e palestras de 1,5h para 440 servidores, com intuito de apresentar o modelo, seus benefícios e orientar procedimentos da avaliação. Durante o período de preenchimento das avaliações foi realizado plantão de dúvidas para esclarecimento de dúvidas. Obteve-se participação de 81,2% dos servidores na formalização dos acordos de trabalho no piloto. Foram realizados coaching com amostra de gestores para orientações ao feedback e disponibilizadas na intranet orientações para condução do feedback pelos gestores. 87,3% deram ciência no relatório de feedback. Realizaram-se 10 oficinas de diagnóstico com 64 profissionais representantes das unidades da organização para identificar percepção quanto aos pontos positivos, dificuldades enfrentadas e sugestões de melhorias para adequação à realidade Institucional abordando temas da ferramenta, estratégias de comunicação, informações preenchidas, e outros para cada etapa da ADC. Os principais pontos positivos foram: facilidade do uso da fer-

ramenta, ser avaliado pelo o que faz, oportunidade de saber o que é esperado de cada um, receber feedback do seu desempenho para melhoria no seu trabalho. Apresentaram dificuldades inerentes a atribuir uma nota de avaliação pelo desempenho da chefia e do subordinado. Ressaltaram-se preocupações com utilização dos resultados e dificuldades inerente na mudança na cultura organizacional, situações mitigadas pelo apoio da alta administração. O projeto contribui para verificação da viabilidade de implantação do modelo de ADC em Organização Pública.

Capacitação em uma Instituição Federal de Ensino - uma experiência de avaliação, acompanhamento e desenvolvimento de pessoas

Autores: Layse Costa Pinheiro, *CEFET-RJ e UERJ;* Heloisa Helena Ferraz Ayres, *UERJ;* Aline Rocha Cordeiro de Oliveira, *CEFET-RJ;* Sheila da Silva Carvalho Santos, *CEFET-RJ*

Resumo: Este trabalho apresenta a experiência de uma ação de capacitação no CEFET-RJ, Instituição Federal de Ensino. O Departamento de Recursos Humanos, através da Divisão de Capacitação e Desenvolvimento (DICAP) é responsável pela capacitação dos servidores técnico-administrativos. A intervenção surge de um conjunto de demandas mapeadas por instrumentos de Levantamento de Necessidades de Treinamento, bem como pela experiência dos profissionais da DICAP em mediação de conflitos e nos desdobramentos das Avaliações de Desempenho com baixas pontuações. Frente ao mapeamento propôs-se uma ação de capacitação: "Workshop Vivencial: Comunicação e Relação Interpessoal – competências interpessoais facilitando a gestão de conflitos". O Workshop objetivou os seguintes resultados: Curto prazo: Sensibilizar e trazer conhecimentos acerca dos temas; Médio prazo: Subsidiar a construção de Plano de Ação, realizado no curso, mas com desdobramentos no ambiente de trabalho; Longo prazo: Preparar os servidores para futuras ações de desenvolvimento interpessoal e grupal, visando mudanças a nível atitudinal, e de clima organizacional. O referencial teórico-metodológico foi a Concepção Psicossocial Integrada (Ayres,2012) que tem como ênfase os estudos sobre processos grupais (Mailhiot, 1985; Lane, 1989; Ayres, 2012) e a pesquisa-ação (Barbier, 1985; Thiollent, 1997, 2004; El Andaloussi, 2004) que prioriza o envolvimento de todos os atores sociais, em uma estrutura coletiva e participativa. A partir destes fundamentos construiu-se o "Modelo Integrado de Avaliação, Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas" (Ayres, 2009), que norteou toda a ação, desde seu planejamento, passando pela execução, até a avaliação. Por ser uma ação de Desenvolvimento Interpessoal/Grupal, o tipo de relação ensino-aprendizagem adotado foi o Ciclo Vivencial de Aprendizagem (Moscovici, 1998). O Workshop contou com 6 turmas em diferentes Unidades do CEFET-RJ (sede e 4 cidades). Como resultados preliminares destacamos: 1) abrangência da ação, com a participação de 72 servidores; 2) Respostas das avaliações de reação: os participantes destacaram a necessidade de mais ações como estas, e dos 69 respondentes, 66 consideraram o workshop uma experiência positiva e 3 parcialmente positiva. Nenhum respondente considerou a experiência negativa. 3) Construção do plano de Ação: cada turma finalizou o workshop com um plano de ação coletivo. Os resultados da ação apresentara como desdobramento inicial, uma aproximação entre DRH e servidores. A construção do diálogo, frente a uma cultura rígida e hierarquizada configura-se como desafio de atuação. Na medida em que a orientação adotada buscou dar voz a todos, sob uma concepção integrada, que visa o desenvolvimento pessoal, profissional e organizacional, pode-se romper alguns dos paradigmas vigentes.

Sessão 13 ▪ Das 11h às 12h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2331

Novos métodos de recrutar e selecionar pessoas no mercado de trabalho: relato de uma experiência realizada em uma cooperativa médica

Autora: Milena Garcia da Silva, *Universidade do Planalto Catarinense*

Resumo: O presente trabalho aborda uma experiência sobre novas formas de recrutar e selecionar profissionais vivenciada em uma cooperativa médica, nos anos de 2013 e 2014, em Florianópolis, SC. A escassez de candidatos qualificados no mercado de trabalho fez com que a área de gestão de pessoas da organização inovasse na contratação de profissionais da área da saúde. O cenário enfrentado era de ofertas de trabalho superior à disponibilidade de mão-de-obra qualificada. Assim, buscou-se estratégias para suprir tal necessidade. O objetivo desse trabalho foi de ofertar a profissionais, recém-formados e/ou estudantes da última fase do curso (técnico de enfermagem e/ou graduação em enfermagem), programas de capacitação e ambientação referente à cultura da organização. O intuito desses programas foi preparar e capacitar profissionais para atender as necessidades de contratação de pessoal e, também, captar aqueles com potencialidades para futuras admissões. O método do trabalho utilizado foi realizado através de um projeto-piloto que contou com cinco grupos. Três para técnico de enfermagem e dois para o curso de graduação em enfermagem. No total, trinta e nove pessoas participaram. Vinte e três na área técnica e treze, pertencentes ao ensino superior. O programa resultou em dezessete contratações. Assim, conclui-se que a inovação na área de captar profissionais no mercado de trabalho teve resultados positivos. O programa voltado para treinamentos específicos na área da enfermagem, além de propiciar oportunidades para pessoas recém-formadas, sem experiência na área de formação, coopera com a qualificação profissional da sociedade. Com relação ao ensaio específico, percebeu-se que há necessidades de aprimoramentos para maior efetividade na captação e na retenção desse público. Profissionais da organização, da área de enfermagem e da área de gestão de pessoas, voltados, exclusivamente, para atividades de educação continuada, poderiam aperfeiçoar esse projeto, até torná-lo um programa permanente na instituição, pois, até então, foi trabalhado de forma experimental, através de projetos-piloto.

Capacitação para o Mercado de Trabalho: Relato de experiência em um projeto de extensão

Autora: Miriane Valleska Argemi Lopes, *Universidade da Região da Campanha;* Mayra Osório, *Universidade da Região da Campanha;* Súsi Barcelos e Lima, *Universidade da Região da Campanha;* Marilene Soares, *Universidade da Região da Campanha*

Resumo: O projeto de extensão intitulado "Desenvolvimento Humano e Gestão de Carreira" (PRODES) do curso de Psicologia da Universidade da Região da Campanha (URCAMP) - Bagé/RS oferece, periodicamente, o curso de Capacitação para o Mercado de Trabalho. Esta prática tem como intuito promover o desenvolvimento pessoal, social e profissional dos participantes, através do autoconhecimento e reconhecimento de seus potenciais para inserção e manutenção no mundo do trabalho. O conteúdo do curso foi baseado na cartilha de autoria das acadêmicas Osório e Reimche (2013), elaborada através do projeto. Os meios utilizados para a divulgação do curso foram cartazes, jornal impresso e emissoras de rádio locais. Embora a capacitação tenha sido oferecida gratuitamente, dos 40 inscritos somente 22 a concluíram. O curso realizou-se através de dois encontros semanais, com duração de duas horas, totalizando 12 horas, no período de outubro a novembro de 2015, ministrado por uma estagiária de psicologia organizacional e do trabalho, uma bolsista e duas voluntárias do projeto de extensão, com supervisão acadêmica.

Os encontros apresentaram metodologia teórico, prático e vivencial. Para avaliação do curso foi aplicado um questionário em 19 participantes presentes no último encontro, contendo dez questões, seis abertas e quatro fechadas. Nas questões de abordagem quantitativa verificou-se que seis participantes estão inseridos no mercado de trabalho e 13 se encontram desempregados; 17 participantes estão em busca de novas experiências profissionais, enquanto dois participaram do curso para se capacitar e seguir na mesma área de atuação; 15 participantes já haviam passado por um processo de seleção e conheciam as etapas deste, enquanto quatro nunca vivenciaram essa experiência, nem conheciam suas etapas. Nas questões de natureza qualitativa, temas como competências profissionais, autoconhecimento e comportamento em uma entrevista de emprego foram abordados. Compreende-se, a partir das percepções dos participantes, que esses conceitos foram esclarecidos, proporcionando-lhes conhecimento teórico e prático para ser utilizado em suas experiências de inserção profissional. Os participantes avaliaram o curso com uma nota média de 8,7 e expressaram comentários positivos sobre os encontros, indicando que se beneficiaram com as orientações disponibilizadas. Savickas apud Palma (2013) descreve como adaptáveis os indivíduos que desenvolvem o autodomínio acerca do futuro profissional, exploram mais sobre si próprios e situações futuras, exibem confiança na obtenção das suas pretensões e mostram capacidade para criar relacionamentos interpessoais facilitadores do alcance dos seus objetivos de carreira, através da cooperação. Pretende-se contatar os participantes no período de quatro meses para avaliar efetivamente os resultados do curso.

Gestão de pessoas: o grupo como alternativa no diagnóstico e planejamento

Autora: Nauristela Ferreira Paniago Damasceno, *Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul;* Adriana Rochas de Carvalho Fruguli Moreira, *Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul;* Cecília Freitas Martins, *Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul;* Cristiane Domingos, *Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul;* Jorge Miguel Soares Rodrigues, *Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul*

Resumo: O presente resumo apresenta o grupo como alternativa no diagnóstico e no planejamento da gestão de pessoas. A demanda decorreu de pesquisa com servidores da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), na qual observou-se que as relações socioprofissionais apresentavam uma situação limite, potencializadora de custo negativo e sofrimento no trabalho. Nesse contexto, planejou-se uma intervenção, com os gestores, para aprofundar o diagnóstico inicial através da reflexão sobre as práticas da gestão de pessoas adotadas na instituição e da construção coletiva de conhecimentos que fundamentem novas práticas, focadas nas demandas de servidores e gestores. O desenvolvimento dessa atividade baseou-se nos grupos operativos de treinamento e reflexão e o método consistiu em dividir os gestores em quatro grupos, conforme a hierarquia: a) chefes de setor e gabinete; b) chefes de núcleo e divisão; c) assessores e diretores; d) pró-reitores, vice-reitor e reitor. Os encontros foram mensais, de 2 horas, de julho/2014 a outubro/2015, com participação voluntária. No primeiro encontro de cada grupo fez-se uma dinâmica para diagnóstico dos fatores críticos da gestão das equipes, indicando os temas para os demais encontros, os quais foram desenvolvidos de forma que os fatores indicados pelo primeiro grupo foram levados ao segundo grupo e assim por diante, da base até o topo da administração, possibilitando visualizar concordâncias e discordâncias entre os grupos. Em cada encontro foram utilizados diferentes recursos como disparadores da discussão: dinâmicas, estudos de caso, crônicas, animações. Nos resultados, reunidos em relatório final validado pelos grupos, foram indicadas nove categorias de fatores críticos para a gestão de pessoas na UEMS: capacitação para funções administrativas, formação de gestores, planejamento institucional, integração de servidores, concurso, plano de gestão, relacionamento interpessoal, sistemas de comunicação e informação, e avaliação de desempenho. Esse relatório também aponta as sugestões construídas pelos grupos sobre como superar ou enfrentar esses fatores críticos. Observou-se que o trabalho em grupo deu visibilidade às dificuldades enfrentadas pelos gestores em diferentes níveis hierárquicos e setores; apontou discrepâncias relevantes nas práticas utilizadas; deu voz aos gestores da base da administração; possibilitou o debate sobre práticas, valores e normas institucionais; contribuiu para a troca de experiências e para a construção coletiva de conhecimentos; e possibilitou sugestões de novas práticas com foco na qualidade dos serviços e das relações de trabalho. O desafio, em andamento, para o próximo ciclo da intervenção é elaborar planos de ação que contemplem as sugestões dos grupos para os fatores críticos identificados.

Gestão por Competências: processo de implantação da avaliação

Autores: Paulinele Alcará, *Faculdade Sul Brasil*

Resumo: Objetivo: Relatar a experiência de implantação da ferramenta de avaliação por competências em uma empresa de grande porte na área do agronegócio. Método: Aplicação de uma avaliação por competências através de sistema informatizado para 3200 empregados. Utilização da metodologia do CHA – conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes. Definição de 6 competências para os empregados em cargos de gestão e 4 competências para os empregados nos demais postos de trabalho existentes na organização. Foi realizado um programa de treinamento com todo o público envolvido no processo de avaliação, o qual teve a finalidade de expor as competências definidas pela empresa, apresentar a ferramenta e manusear o sistema através de uma plataforma de teste para simulação do processo. Foram experienciadas a avaliação de 90° onde os gestores avaliaram suas equipes e também a avaliação de 180° na qual os funcionários se autoavaliaram. Resultados: Execução das avaliações com 98% do quadro estimado, com média de 89% de desenvolvimento entre as competências avaliadas. Houve uma mobilização significativa por toda a empresa, na intenção de realizarem as avaliações dentro do prazo estabelecido. Foi notável o envolvimento das equipes no sentido de vivenciarem a experiência focados no desenvolvimento pessoal e profissional. Mesmo sendo observadas médias elevadas para todas as competências, diversos gestores conduziram a elaboração de ações de desenvolvimento, indicando meios para que as pessoas calibrem suas performances a partir do que a organização estabeleceu como essencial para se diferenciar no mercado: suas competências. Discussão: Uma das grandes dificuldades é fazer com que as competências avaliadas sejam percebidas pelas pessoas no dia a dia. O desafio é grandioso quando se trata de uma empresa com uma diversidade grande de regiões, negócios e, em consequência, pessoas das mais variadas formações culturas e sociais. Implantar uma ferramenta de avaliação requer do profissional preparo e disposição para atender as necessidades das pessoas, conforme vão descobrindo como utilizar a ferramenta e compreendendo de que maneira podem gerar novas práticas a partir do seu resultado. A expectativa é ter equipes mais bem reparadas e principalmente conscientes de seu nível de desenvolvimento dentro de cada competência avaliada.

Sessão 14 ▪ Das 11h às 12h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2328

InterAção Jr – O Processo de Integração - da exclusão à inclusão social: uma proposta da Empresa Jr. de Psicologia da UERJ

Autores: Raline dos Santos de Queiroz, *UERJ;* Thayane Nogueira da Silva, *UERJ;* Heloisa Helena Ferraz Ayres, *UERJ*

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo problematizar a realidade dos processos seletivos, que se configuram, na maioria das vezes um espaço de exclusão. A InterAção Jr., Empresa Júnior (EJr) de Psicologia da UERJ, tem como objetivo a formação dos estudantes, integrando a academia ao mercado de trabalho, se caracterizando como um "laboratório social". Este projeto insere-se no campo da Psicologia do Trabalho e Organizacional, (Davel & Vasconcelos, 1995; Ayres, 2003,2012; Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2014; Zanelli & Silva, 2008), em uma visão interdependente da organização, das relações sociais e do trabalho, com ênfase nos processos organizacionais e à atuação do Psicólogo nos domínios da análise e intervenção nas organizações. O referencial teórico-metodológico adotado, a Concepção Psicossocial Integrada (Ayres,2012), enfatiza a perspectiva do pensamento complexo de Edgar Morin (2007), pressupondo um olhar multidimensional e integrado do contexto social e das demandas envolvidas, a qual prioriza o envolvimento de todos os atores sociais, em uma estrutura coletiva, participativa. A partir destes fundamentos, foi construído o "Modelo Integrado de Avaliação, Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas" (Ayres, 2009) que pressupõe a prática do diálogo, em um processo permanente de feedback através de instrumentos de auto e hetero avaliação. Desta forma, o Processo de seleção realizado pela EJr, configura-se em um Processo de Integração, uma prática ética, inovadora, inclusiva que percorre as seguintes etapas: 1.Divulgação da EJr e do campo das organizações – realização de palestras, oficinas e seminário sobre o tema. 2. Capacitação inicial dos futuros empresários juniores – encontros vivenciais voltados para conhecer os objetivos, valores, pilares da InterAção Jr e o perfil de competências essenciais do empresário júnior;3 Construção do Plano de Ação de Desenvolvimento Pessoal e Profissional com base no perfil de competências essenciais 4 Escolha Final - cada estudante no exercício da auto e hetero avaliação, escolhe fazer parte ou não da InterAção Jr. Em uma avaliação ampla dos resultados, constata-se que o Processo de Integração possibilita a vivência do sentimento de inclusão por todos os estudantes, tendo propiciado, ainda, o acompanhamento sistemático e o exercício contínuo de feedback com foco no desenvolvimento pessoal e profissional de cada empresário. Portanto, o Processo desenvolvido pela InterAção Jr delineia-se como uma prática inclusiva, que vem confirmar os pressupostos do "Modelo Integrado": - de desenvolvimento e valorização do ser humano e - da importância da construção do diálogo entre todos os envolvidos para o desenvolvimento de cada profissional e da organização.

A construção e implementação de um programa de desenvolvimento gerencial em uma Universidade Pública Federal

Autores: Robson de Almeida Silva, *Universidade Federal da Bahia;* Adriano de Lemos Alves Peixoto, *Universidade Federal da Bahia;* Saulo Roger Moniz Pacheco Lima, *Universidade Federal da Bahia*

Resumo: A gestão das Universidades Federais é marcada pela pouca profissionalização e pelo perfil estritamente acadêmico de seus principais gestores. Esses aspectos revelam a necessidade dessas organizações criarem mecanismos de suporte à aprendizagem e à atuação gerencial, de forma a garantir que seus gestores possuam as competências necessárias para atuação frente aos desafios da gestão. Atrelado a isso, há também o imperativo normativo dos órgãos de controle externo que orientam à implementação de um modelo de governança corporativa nas universidades, sendo o desenvolvimento da liderança um de seus mecanismos principais (TCU, 2014). Desse contexto, surgiu a elaboração de um programa piloto de desenvolvimento gerencial na Universidade Federal da Bahia, tendo aplicação inicial focada nos gestores acadêmicos e administrativos de uma unidade acadêmica. Seus objetivos foram o desenvolvimento de habilidades e competências gerenciais, a promoção de espaço para reflexões e diálogo quanto ao papel dos gestores para a superação dos problemas organizacionais. O programa se fundamentou no modelo de desenvolvimento gerencial proposto por Mintzberg (2006). Também foram utilizados os resultados do diagnóstico organizacional realizado na própria organização, permitindo adaptar o modelo teórico e genérico às necessidades específicas da unidade, respeitando as peculiaridades do contexto. O programa foi estruturado nos seguintes eixos: "o gestor", "gestão de pessoas" e "a organização", e, para cada eixo, foram planejados temas específicos. Pela natureza da atividade e seu público alvo, o programa contou com uma metodologia variada, contendo aulas expositivas, discussão de textos e vídeos em sala, bibliografia para leituras prévias e dinâmicas em todos os encontros. Os resultados revelam que os gestores passaram a compreender com mais clareza os papeis e responsabilidades da gestão, assim como foram percebidas mudanças em práticas gerenciais de coordenação, tais como a adoção de reuniões periódicas e o estabelecimento de consenso sobre regras e procedimentos. Foram também percebidas alteração em elementos comportamentais, principalmente em relação à integração da equipe. A experiência permitiu também testar um modelo de programa de desenvolvimento de gerentes, com vistas em aprimorar seu formato e conteúdo, de modo que possa ter aplicação ampliada na universidade. Por fim, a experiência produziu reflexões sobre o papel e a possibilidade de atuação do profissional de POT na implementação de ações para a melhoria da administração pública, assim como sobre desafios inerentes ao processo de aprendizagem organizacional, sobretudo em relação à dificuldade de promover novos repertórios comportamentais, em especial no âmbito atitudinal, e na limitação da avaliação de efetividade dessas ações.

O papel do diagnóstico organizacional na prática de consultoria interna em uma Universidade Pública Federal

Autores: Saulo Roger Moniz Pacheco Lima, *Universidade Federal da Bahia;* Adriano de Lemos Alves Peixoto, *Universidade Federal da Bahia;* Robson de Almeida Silva, *Universidade Federal da Bahia*

Resumo: O diagnóstico organizacional constitui-se num processo de coleta de sistemática de informações a respeito do funcionamento de uma organização que permite identificar os fatores que influenciam seu desempenho, assim como identificar soluções para os problemas encontrados. Ele é a base de qualquer processo de mudança organizacional planejada, seja ela incremental ou radical, pontual ou extensiva, pois possibilita identificar pontos de conflito e aspectos disfuncionais da organização, bem como avaliar o seu potencial de mudança (Puente-Palácios; Peixoto, 2015). Este trabalho relata uma experiência de diagnóstico organizacional realizado numa unidade acadêmica da área de artes da Universidade Federal da Bahia. Para sua elaboração, foram realizadas entrevistas individuais com todos os gestores da unidade, no total de 9 entrevistados, e em duas entrevistas em grupo de composição heterogênea com os demais funcionários, com o total de 21 participantes. Também foram realizadas observações do contexto de trabalho e análise documental, para compreender os aspectos do espaço físico e da estrutura organizacional. Os problemas relatados de forma mais frequente foram agrupados de acordo em cinco categorias de análise: estrutura, gestor/gestão, pessoas, organização do trabalho e qualidade. Os resultados apontaram problemas na estrutura organizacional da unidade, bem como problemas de organização do trabalho e de coordenação das atividades. Além disso, foram identificados elementos culturais da relação servidor e docente (como elementos da cultura geral da universidade) interferindo no clima e potencializando um sentimento de desmotivação por parte dos servidores. Com base nos resultados, foram elaboradas propostas de reorganização da estrutura organizacional e um plano para sua implementa-

ção. Paralelamente, foi previsto a realização de um programa de desenvolvimento gerencial e um plano de intervenções específicas junto às equipes de trabalho. Por fim, foi proposto um programa de autoavaliação institucional da unidade, cujos resultados geraram insumos para a elaboração de seu planejamento estratégico. A experiência revela as possibilidades de atuação de POT dentro da área de Desenvolvimento Organizacional (DO), principalmente no contexto público, frequentemente carente de ações para melhorias organizacionais. Nesse sentido, o diagnóstico organizacional possui um papel fundamental, uma vez que ele permite ao profissional de psicologia que atua em consultoria interna, o estabelecimento de uma visão dos processos organizacionais e das suas possibilidades de melhorias. No caso em questão, as ações propostas foram discutidas e positivamente avaliadas pelos membros da unidade acadêmica sendo trabalhada e consideradas adequadas para o enfrentamento dos problemas apontados no diagnóstico nas sucessivas etapas de implementação do processo de mudança.

Mentoring, Coaching e Counseling: Ferramentas na Gestão de Pessoas

Autor: Sergio Paulo Behnken, *Universidade Estácio de Sá*

Resumo: OBJETIVO: Apresentar um modelo orientador para gestores de equipes que utilize os modelos clássicos de mentoring, coaching e counseling como ferramentas para o desenvolvimento de pessoas, considerando a situação demandada e a necessidade do colaborador em dominar a competência específica. MÉTODO: O diagnóstico foi realizado com cinco diretores, cinco gerentes e cinco supervisores. Destes, nove são do sexo feminino (60%) e seis masculinos (40%). Quatro trabalham na cidade de São Paulo e onze em Curitiba. As empresas que formaram o campo de investigação são dos seguintes ramos de atividade: indústria da construção, banco, consultoria de recursos humanos, telecomunicações, petróleo e gás, seguradora, comércio varejista, indústria de embalagens, escritório de arquitetura. Para a elaboração das ferramentas com base nos modelos foram utilizadas as seguintes fundamentações: Psicologia Positiva, Psicologia Sociocultural, Abordagem Sistêmica e a Maiêutica Socrática. RESULTADOS: Identificamos a existência de equívocos no domínio das ferramentas de mentoring, coaching e counseling, assim como dificuldade nas suas aplicações. Os sujeitos confundiram o momento mais adequado para utilizá-las e não aproveitam as situações para alavancar o potencial de seus colaboradores. Considerando os resultados tabulados, os diretores apresentaram mais domínio na ferramenta de coaching (40%) e os supervisores na ferramenta de counseling (60%). Os gerentes apresentaram dificuldades nas três ferramentas não atingindo adequação em nenhuma delas. DISCUSSÃO: Considerando a ferramenta de mentoring as conclusões apontaram para uma utilização mais adequada quando as situações estiverem relacionadas com projetos de crescimento de carreira em médio ou longo prazo. Também é indicada quando houver necessidade do colaborador receber orientações específicas por desconhecimento do mérito ou falta de experiência na área. Para a ferramenta de coaching caberá ao gestor identificar se as situações envolvem tarefas exercidas pela função do colaborador ou se solicitam competências específicas para o seu desempenho. O gestor deverá se valer de questionamentos que estimulem um direcionamento do colaborador sempre focado na solução e que ampliem sua capacidade de planejar suas ações. Para o counseling, o modelo propõe que essa ferramenta seja aplicada em situações em que o colaborador esteja com dúvidas específicas ou diante de uma crise que exija resolução imediata com pouco tempo para reflexão. Um fator relevante para determinar a utilização dessa ferramenta está em verificar se o tema em questão não se enquadra no escopo das funções do subordinado. Nesse caso, o aconselhamento oferecido pelo gestor – ou outro profissional – evita um investimento desnecessário de energia e tempo.

SIMPÓSIO

Sessão 2 ▪ Das 14h às 15h30min

Bloco 1 ▪ Auditório

Trabalho e gestão: desafios do ensino multinível

Resumo: O instantâneo, o imediato, o breve e o urgente são características presentes em quase todos os aspectos da vida na contemporaneidade. Não é diferente no que diz respeito ao contexto de trabalho. Novos comportamentos são requeridos aos trabalhadores em resposta a tais demandas e a lógica da globalização exige que ele esteja disposto a aprendê-los e desenvolvê-los constantemente. Disponibilizar condições para promover aprendizagens significativas a respeito dos processos de trabalho e de gestão, necessariamente perpassados por condições de saúde e bem-estar e de entrega de resultados representa desafios aos professores de Psicologia, em qualquer nível de formação. Soma-se a isto a importância de se promover pesquisa e de se desenvolver bons pesquisadores desde o ensino de graduação, ainda que se constate o elevado custo da pesquisa no Brasil e as adversidades enfrentadas por aqueles que assumem tal trajetória. É desafiante a perspectiva de se desenvolver estratégias emancipadoras desde o início da formação de modo a que o aluno se coloque como sujeito implicado, problematizante, disposto intelectual e afetivamente e pleno ao aceitar a diligência de seu "fazer". A formação para a profissão representa condição de mudança de si e do outro e, por esta razão, é preciso potencializar o estudante em termos de autonomia e de superação para que possa, em movimentos autopiéticos, se reinventar constantemente. Organizar aprendizagens relevantes que possam associar o ser, o saber e o fazer requer vigilância sobre os aspectos curriculares estruturais, vez que múltiplas responsabilidades estão implicadas nesta ação, por exemplo, social, ética e cultural. Mas que práticas são adotadas na formação que possibilitam ao aluno vivenciar, criticar e refletir sobre o que ele faz, como faz ou o que deve ser feito? Como, ao longo dos cursos, o conhecimento deriva possibilidades de atuação? Como vencer as naturais tendências ao ensino de matérias ou conteúdos e as resistências à superação deste modelo estereotipado considerado retrógrado? Em contrapartida, como promover acesso aos clássicos da psicologia como base para um "fazer" fundamentado, que gere significado em suas aplicações? Como se eximir da influência da racionalidade técnica, traduzida por expedientes do tipo "teoria antes" e "prática depois"? Como superar o design causa-efeito ainda tão presentes na formação quanto as taxionomias? Estas são algumas problematizações que se traduzem em preocupação e interesse daqueles que objetivam uma formação integral, tanto para o trabalho, quanto para a vida. Afinal, a fluidez das/nas ações organizacionais não mais se articula à repetição de métodos, fórmulas ou estratégias. Antes disto, é preciso que o trabalhador crie, invente, proponha, ouse, enfim, extrapole o convencional, pois estas são possibilidades de enfrentamento das vicissitudes presentes nas organizações de trabalho atualmente. E neste viés cabe o destaque de que o trabalhador que se supera permanentemente é aquele mesmo aluno que se superou nas diferentes etapas de sua formação. Nestes termos, entende-se inadmissível, dadas as características dos alunos e das organizações de trabalho já referidas, que os processos de aprendizagem oferecidos nas universidades sejam "descolados" dos temas ou dos problemas emergentes da realidade organizacional. Como inadmissível é a ênfase ainda dada no ensino superior a atividade de 'dar aulas', mais do que quaisquer outras possibilidades. Importante razão para o estabelecimento da distância entre o ideal e o real em termos de formação no ensino superior é o fato do professor ser especialista em sua área, todavia, raramente o é no que diz respeito às práticas pedagógicas. Resgata-se aqui a importância do professor concentrar igual ou maior atenção ao processo de aprendizagem de seus alunos, assim como o faz com o referencial teórico presente em seus planos de ensino ou ao processo de ensiná-los. Ter clara a existência de diversos talentos (e limitações) em sala de aula e das diferentes formas por meio das quais a aprendizagem ocorre é recomendação presente nos manuais das práticas favorecedoras de aprendizagens ativas. Para além da importância do protagonismo do aluno quanto ao desenvolvimento de suas capacidades e habilidades para o mundo do trabalho a partir

da graduação, outro aspecto que merece destaque são os espaços/ambientes onde o aprender se concretiza. Cada vez mais se elevam as expectativas dos alunos quanto às possibilidades diversificadas de contextos onde o aprender é demandado. Neste viés, observa-se que o objeto da aprendizagem é vivenciado / avaliado / verificado / analisado (...) em espaços convencionais, como por exemplo, uma sala de aula, na maior parte do tempo. Todavia aos alunos tal condição parece ser mais significativa à medida que se extrapola a classe intramuros, como por exemplo, em viagens de estudo, experiências em laboratórios que se voltam à prática profissional ou em visitas técnicas. Talvez o que explique o fato seja o background cultural e experiencial que trazem consigo fundamentado principalmente na extrema conectividade a que têm acesso hoje em dia. Nestes termos, possibilitar ao aluno diferentes maneiras de se empoderar diante do desafio do conhecimento vai ao encontro das boas práticas pedagógicas. De fato, para motivar e instrumentalizar os alunos para os processos de aprendizagem é imperativo que se considere os espaços complexos e multidimensionais que as oportunidades de conhecimento ensejam. O que não se pode negar é que tanto a universidade que ensina, como a que investiga e quanto a presta serviços se deparam com um novo paradigma: os cenários não estão dados, prontos ou acabados. Novos modelos à formação que se volta aos meandros do fazer profissional – não o fazer estritamente técnico – representam expectativas tanto daqueles que oportunizam o trabalho, quanto dos que esperam por tais oportunidades. A rede de ensino/aprendizagem assim se espraia e colige com o que as organizações de trabalho anseiam: profissionais com sólida formação, aptos para mobilizar o saber a ser absorvido e a transformá-lo em possibilidades de atuação. Dada a velocidade da produção de novos conhecimentos, muitos dos conhecimentos já consagrados tornar-se-ão obsoletos em prazos cada vez mais exíguos. Portando, são plenamente compreensíveis as expectativas do mundo do trabalho: profissionais criativos e perspicazes que possam buscar em seu repertório de formação profissional e na organização reflexiva do seu conhecimento (ou em outros locus) soluções diferenciadas para os problemas que se apresentam ou para os já existentes, tendo em mente ambientes mais saudáveis para trabalhar, para viver. O processo formativo multinível (graduação, lato sensu e stricto sensu) que aqui se advoga, dada as especificidades que cada nível enseja, prediz a construção de significados e sua decorrente validação social (GARRISON e ARCHER , 2002). Planejar e preparar a capacidade para intervenções na graduação representa estimular a autonomia, a crítica e a ética entre ambas. Do mesmo modo no nível lato sensu e sctrito sensu, sem perder de vista as especificidades de contribuição que somente a psicologia pode oferecer. Cada um destes níveis de formação guardam dimensões propositivas de respostas à sociedade e carreiam em si as expectativas de alunos e de professores sobre a necessária inovação dos contextos educacionais que se possa oferecer à sociedade através das ações/intervenções dos alunos/profissionais. Todavia, inovar meramente por meio de técnicas ou de recursos é perspectiva reducionista se relativizada à profundidade das interações dinâmicas e das transformações que se delineiam "neste mundo em mudança". Assim como é igualmente simplista a acepção do ensino contextualizado nas exigências ou necessidades imediatas, pois podem obscurecer perspectivas futuras e sedimentar o conformismo (ESTEVES, 2008). Ainda que tardiamente (nestas linhas), é imperativo registar que aqui não se advoga o ensino superior multinível atrelado às exigências capitalistas próprias da globalização; antes sim se perscruta o saber-ser pari passu ao saber-fazer, ambos concebidos sob as lógicas sociais, culturais e humanísticas da existência humana. Assim, considera-se que Marcel Proust é referência contributiva aos objetivos e à finalização deste texto em razão de um de seus escritos : "Uma verdadeira viagem de descobrimento não é encontrar novas terras, mas ter um olhar novo." Inspiradas nesses pressupostos, o simpósio propõe reflexões a respeito de como contribuir para a formação de profissionais psicólogos com o perfil descrito. Para isso propõe discutir experiências desenvolvidas em duas universidades do sul do Brasil em nível de graduação, lato e stricto sensu, tendo em vista possibilidades de alinhamento das práticas de ensino numa dimensão multinível. Na graduação relata a experiência de um programa, vinculado ao estágio curricular, que possibilita o desenvolvimento de práticas em diferentes contextos institucionais, níveis e modalidades de intervenção. O programa oferece aos alunos possibilidades para desenvolver projetos em dois focos: 1) na relação indivíduo e trabalho e 2) nas políticas, práticas e processos organizacionais / institucionais, sempre direcionadas aos fenômenos psicológicos envolvidos. A experiência relativa ao lato sensu é apresentada no relato de um curso de MBA em Psicologia e Gestão nos Contextos Organizacionais. Em nível de stricto sensu relata-se a experiência de estruturação, implantação e desenvolvimento de um programa de mestrado em psicologia.

▪ *Apresentação 1*

Laboratório do trabalho, organizações e processos institucionais

Autores: Magda Macedo Madalozzo, *UCS;* Clarissa Giuliano Scherer, *UCS;* Silvana Regina Ampessan Marcon, *UCS*

Resumo: O estudo relata novos resultados do Programa Laboratório do Trabalho, Organizações e Processos Institucionais do curso de Psicologia da Universidade de Caxias do Sul. Criado em 2012 para contribuir para o fortalecimento da formação do perfil do egresso, o programa objetiva ampliar a atuação do aluno em estágio curricular, possibilitando o desenvolvimento de práticas em diferentes contextos institucionais, níveis e modalidades de intervenção. É também um espaço para aprimoramento teórico. Está fundamentado no projeto pedagógico do curso de Psicologia, que regulamenta as disciplinas ligadas à Intervenções Socioinstitucional e Processos de Trabalho. Entende-se que as práticas fortaleçam a formação do aluno na medida em que os coloca diante de demandas reais ao fazer psicológico, em contextos organizacionais / institucionais. O programa também contribui para a construção de novos conhecimentos a partir da produção de artigos que relatam as práticas desenvolvidas em cada semestre. O programa oferece aos alunos possibilidades para desenvolver projetos em dois focos: 1) na relação indivíduo e trabalho e 2) nas políticas, práticas e processos organizacionais / institucionais, sempre direcionadas aos fenômenos psicológicos envolvidos. Os projetos são desenvolvidos por alunos regularmente matriculados em estágio curricular que, por meio desse programa, ampliam e complementam as atividades em seus locais de estágio. Todos os projetos são orientados por quatro supervisoras acadêmicas que conduzem oficinas para compartilhamento e reflexões sobre as práticas. De março de 2012 a dezembro de 2015, foram desenvolvidos no Programa os seguintes projetos: 1) Estudo sobre Rotatividade e Absenteísmo; 2) Pessoas com Deficiência (PCD's); 3) Desenvolvimento de Habilidades Comportamentais, compreendendo Aprimoramento de Habilidades Interpessoais e de Liderança (in company e como curso de extensão); 4) Avaliação de Potencialidades e Desenvolvimento de Instrumentos de Medidas; 5) Saúde e Segurança no Trabalho: a) ampliando a consciência para o comportamento seguro e b) avaliação de fatores de riscos psicossociais no trabalho; 6) Pesquisas de clima organizacional; 7) Entrevista Diagnóstica como Instrumento de Intervenção da Psicologia e Entrevistas de Desligamento (processo de desvinculação); 8) Projeto Socialização Organizacional, Tutorização / Acompanhamento Funcional; 9) Projeto Síndrome de Bournout em contexto hospitalar: diagnóstico e intervenção; 10) Indicadores de RH ; 11) Qualidade de vida no trabalho: uma experiência com gestantes em hospital clinico, e 12) estruturação e coordenação da Mostra de Práticas em Psicologia (Institucional; Organizações e Trabalho e Processos clínicos), já na IV edição. Os acadêmicos referem o programa como uma forma consistente de aprimoramento de habilidades para o exercício da Psicologia.

▪ *Apresentação 2*

O Ensino de Psicologia e Gestão nos Cursos de MBA

Autores: Silvana Regina Ampessan Marcon, *UCS;* Magda Macedo Madalozzo, *UCS*

Resumo: A era da globalização trouxe novos desafios para a psicologia, principalmente para a psicologia inserida nas organizações dos dias atuais. Com o advento da internet, o aprimoramento das telecomunicações e as novas necessidades impostas pelo caráter cada vez mais competitivo do mundo corporativo – em que as disputas são globais e extremamente ágeis -, as relações entre as pessoas e o trabalho se tornaram mais complexas. Para atender a essa demanda relacionada a globalização e às suas possíveis peculiaridades, é preciso que as instituições de ensino superior, honrando o seu compromisso social, promovam cursos que venham preparar, atualizar e qualificar profissionais para atuar na em qualquer área. A experiência a ser relatada é na área de Psicologia e Gestão que foi desenvolvida

com inovação, oportunizando conhecimentos de profissionais nacionais e internacionais. Com o objetivo principal de desenvolver habilidades interpessoais e gerenciais dos profissionais interessados em estudar o comportamento humano nas diferentes organizações, assim como promover crescimento pessoal e melhorar a eficácia organizacional, por meio de planejamento de estratégias de intervenções com metodologias adequadas ao ambiente, às pessoas, às organizações, foi desenvolvido o MBA em Psicologia e Gestão nos Contextos Organizacionais. Outro objetivo foi que o participante aperfeiçoasse o seu trabalho de promoção de um ambiente saudável e produtivo, contemplando as necessidades tanto das pessoas quanto da organização, tendo uma oportunidade de estudar também o que está sendo praticado em outros países nesta mesma área. Uma das tarefas dos profissionais nas organizações é estabelecer uma dinâmica de reciprocidade nas organizações, capaz de gerar um compromisso cooperativo entre proprietários, gestores e trabalhadores. Este trabalho contemplará o que foi realizado para socializar os conhecimentos específicos da área de Psicologia, Organizações e Trabalho, juntamente com os da Gestão que permitiram o desenvolvimento de habilidades dos participantes. O estudo de Psicologia e Gestão nos Processos Organizacionais ofereceu ferramentas que permitiram desenvolver ações estratégicas com vistas ao aperfeiçoamento da prática formando profissionais capazes de: agirem com ética, compreender o comportamento individual e coletivo, propor e implementar mudanças que contribuam para o bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho e assim gerenciarem com eficácia, aptos para atuarem como consultores internos e externos, avaliar e intervir estrategicamente nos processos comportamentais nas organizações, identificar tendências mundiais, formular estratégias de atuação e avaliar resultados e, ser capaz de fazer uma leitura eficaz dos processos comportamentais que se produzem nos diferentes contextos organizacionais para contribuir na elaboração e/ou atualização dos diferente

▪ *Apresentação 3*

Trabalho, Saúde, Ambiente na interface com o Stricto Sensu

Autora: Lilia Aparecida Kanan, *UNIPLAC*

Resumo: A complexa relação entre mudanças ambientais e saúde humana é amplamente reconhecida e investigada pela comunidade científica, na busca de integração entre as ciências naturais, sociais e da saúde, o que implica em grandes desafios para superar as significativas desigualdades socioambientais. O trabalho e o trabalhador se inserem como elementos de investigação da Psicologia como um desses desafios. O texto apresenta alguns elementos / conceitos que criticam e outros que podem contribuir responsivamente à análise da relação entre trabalho, saúde e ambiente no ensino e na pesquisa em programas Stricto Sensu. Para tanto, apresenta-se a trajetória das pesquisas produzidas num Programa de Pós Graduação oferecido por uma Universidade do interior de Santa Catarina; a par disto, são trazidos resultados de um estudo (dados secundários) realizado junto a Programas de Pós Graduação recomendados pela CAPES que objetivou investigar se em seu escopo discutem a interface entre os conceitos em tela. Somado a isto, são trazidas algumas características do ambiente de trabalho na contemporaneidade e as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores, onde a perspectiva das questões socioculturais, socioambientais e sociopolíticas que perpassam os construtos é brevemente tratada. É dado destaque à necessidade da ampliação de abordagens interdisciplinares no ensino e na pesquisa Stricto Sensu. Entende-se a pertinência de tal abordagem para investigar e propor intervenções responsivas de modo a promover melhorias nos indicadores de ambiente e saúde e que tenham impactos positivos sobre as condições de trabalho e sobre a qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores. É defendida a necessidade de se favorecer a novos ethos profissionais, que abarquem o ambiente de trabalho, a saúde dos trabalhadores e os processos produtivos e de gestão e as mudanças que ensejam. Ao final, são feitas considerações sobre a incipiência das pesquisas em programas Stricto Sensu que tratem da aproximação entre trabalho, saúde e ambiente, pois temas como a precarização do emprego, o desemprego, o consumo, a divisão do trabalho, o trabalho no ambiente urbano e rural, os riscos, entre outros, parecem pouco integrar sua agenda de investigação.

MESAS REDONDAS

Sessão 15 ▪ Das 14h às 15h30min
Bloco 3 ▪ Sala 3206 - Segundo andar

A atuação do psicólogo organizacional e do trabalho no Nordeste: discutindo percepções e alternativas

Resumo: Diante das adversidades do mundo contemporâneo, esta mesa se propõe a discutir o contexto de atuação do psicólogo organizacional e do trabalho a partir da experiência de três profissionais da área, em diferentes locais, buscando um confronto de atribuições e desafios no fazer profissional. A partir de um olhar crítico da realidade, os profissionais buscam novas ferramentas para enfrentar cenários, como o atual, de crise econômica e política que mobiliza todo o contexto organizacional, a partir de experiências já vivenciadas e frutos de trabalhos de pesquisa. Acreditamos que é através do debate que se consolida uma prática contextualizada. Ao tratar do trabalho docente, considera-se o trabalho como lugar de sofrimento e prazer, da necessidade de ser produtivo e da insatisfação de ser explorado, ou seja, é produto da dinâmica interna das situações e da organização do próprio trabalho, das relações subjetivas, condutas e ações dos trabalhadores. Ao abordar o desenho do trabalho de psicólogos organizacionais e do trabalho aponta-se a relação da execução de práticas diárias de atividades puramente administrativas na organização, com o alto nível de estresse por conta das metas como os dois fatores cruciais para desencadear o sofrimento de psicólogos na área de Recursos Humanos. E ao tratar do exercício do trabalho no judiciário, tanto servidor quanto Magistrado, levanta-se questões familiares e dos demais vínculos sociais, tornando a discussão relevante por abrir espaço no Poder Judiciário Brasileiro para as diversas abordagens de atuação em saúde e principalmente para atuação ação em Saúde Mental, engajando a atuação do profissional de Psicologia. Desta forma, nossa proposta é ampliar o debate acerca da atuação do psicólogo organizacional no Nordeste, considerando as peculiaridades culturais e sociais deste todo, visando agregar os conteúdos já existentes na literatura e, principalmente, abordar os entraves e possibilidades de atuação, como forma de gerar novas perspectivas de conhecimento e disseminação do nosso fazer.

▪ *Apresentação 1*

Saúde do Trabalhador Docente: atuação do psicólogo a partir da Psicologia Social e do Trabalho

Autor: Lidiane dos Anjos Santos Andrade, *Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP*

Resumo: Não basta entender o homem como trabalhador. Não há dúvida de que o trabalho é inerente ao ser humano e, por isso, suas condições interferem diretamente na vida do trabalhador. Ir adiante na reflexão da relação homem-trabalho é permitir uma análise contextual sobre os processos de organização, sobre o adoecimento e sobre as formas de intervenção neste meio. A Psicologia, portanto, voltada ao todo complexo (VYGOTSKY, 1987, p.41 apud CHAIKLIN, 2011), deve identificar aquelas unidades nas quais as características do todo estão presentes. Em outras palavras, entender a conjuntura na qual o trabalhador se encontra, ampliando sua experiência emocional (perezhivanie), esta vista como unidade da consciência humana e, identificada pela análise de suas relações com três outros conceitos, segundo a Teoria Histórico-Cultural (THC): o mundo social como fonte de desenvolvimento humano, a interação de formas ideais (desenvolvidas) e reais (presentes) e, a lei genética do desenvol-

vimento cultural (colisões inter e intra-psicológicas). A precarização do trabalho, evidenciada muitas vezes pela desvalorização da profissão, baixos salários, intensidade de exposição a agentes de risco, carência de recursos materiais e humanos, aumento do ritmo e intensidade da atividade, apontam para um desgaste cada vez maior do trabalhador. Como pontua Esteve (1995), o processo saúde-doença do trabalhador se traduz em exaustão emocional, distúrbios mentais, estresse, entre outros e, essas consequências atingem diretamente a execução de suas atividades e a forma como se coloca no mundo, ou seja, o trabalhador vivencia a relação prazer-sofrimento no trabalho e sobrevive às consequências em seu corpo e mente. Vê-se, pois, a insatisfação no trabalho como uma das formas fundamentais de sofrimento no trabalho. O trabalho é assim, lugar de sofrimento e prazer, da necessidade de ser produtivo e da insatisfação de ser explorado, ou seja, é produto da dinâmica interna das situações e da organização do próprio trabalho, das relações subjetivas, condutas e ações dos trabalhadores (MENDES, 1995). Esse princípio de realidade adentra e fere o psiquismo humano, fazendo com que as pessoas sintam-se exigidas; o sentimento de impotência e de desvalorização, que leva as pessoas pouco resistentes a degenerar-se rapidamente, avilta de si qualquer potencial humano que pudesse se somar às conquistas da civilização (HELOANI, CAPITÃO, 2003). Neste contexto de análise irei abordar a saúde do trabalhador docente, a partir dos dados da entrevista semi-estruturada e com método comparativos.

▪ *Apresentação 2*

Desenho do trabalho e precarização de psicólogos organizacionais e do trabalho

Autora: Daiane Bentivi, *CEUMA*

Resumo: O presente trabalho é fruto de pesquisas desenvolvidas pelo Grupo de Pesquisa em Psicologia Organizacional, do Trabalho e Social da Universidade Ceuma. Tem por objetivo a análise do desenho do trabalho de psicólogos organizacionais e do trabalho, relacionando-o com a precarização no ambiente laboral de psicólogos que atuam no setor de Recursos Humanos na cidade de São Luís (Maranhão). Consiste na análise da revisão de literatura, de cunho qualitativo, descritivo e de caráter exploratório, dada a escassa bibliografia semelhante sobre o tema. Este estudo foi realizado a partir da investigação de artigos e materiais publicados, dentro do período de 2005 a 2015. Utilizou-se a metodologia de pesquisa bibliográfica a partir de referências acerca do tema encontrados nas plataformas Bireme, Scielo e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), bem como a análise de monografias apresentadas no estado do Maranhão sobre o tema. As palavras-chave utilizadas para a busca de artigos e teses e dissertações foram: desenho do trabalho; recursos humanos; psicologia organizacional e do trabalho. Os critérios empregados para inclusão foram pesquisas nacionais, publicadas em português. Conclui-se que o desenho do trabalho de psicólogos organizacionais e do trabalho relaciona-se com a execução de práticas diárias de atividades puramente administrativas na organização, com alto nível de estresse por conta das metas são os dois fatores cruciais para desencadear o sofrimento de psicólogos na área de Recursos Humanos. Para contornar essa situação, a empresa pode valer-se de estratégias motivadoras que produzam no psicólogo a sensação de pertencimento e auto realização. Sugere-se o reconhecimento de suas intervenções, além do fortalecimento de autonomia a esses profissionais, para que sua atuação na empresa venha a condizer com o fazer do psicólogo enquanto ciência e profissão. O trabalho é incessante e repetitivo, fragmentado e simplificado. Tais resultados também foram observados na literatura existente sobre o tema, que aponta que a formação professional e o exercício das atividades dos psicólogos organizacionais acabam por ser restritos, precários e deficientes.

▪ *Apresentação 3*

A inserção da Psicologia Organizacional e do Trabalho na criação de política de atenção integral à saúde de magistrados e servidores do poder judiciário

Autores: Eliandro Araujo, *Ministério Público do Estado do Maranhão*

Resumo: Em 19 de Outubro de 2015 o plenário do Conselho Nacional de Justiça, após ampla consulta no Poder Judiciário, publica a resolução nº 207/2015. Este documento estabelece diretrizes e objetivos a serem alcançados pelos Tribunais de Justiça no tocante às ações de prevenção, educação e promoção de saúde dos indivíduos que atuam na promoção de justiça. O documento também é responsável por determinar indicadores a serem trabalhados pelos tribunais para gerenciamento das condições de saúde e qualidade de vida, além disso, a resolução vem atender a um anseio dos profissionais que atuam na recuperação de magistrados e servidores, que é exatamente dar atenção aos aspetos de adoecimento no trabalho. O presente trabalho vem apresentar e discutir os impactos da resolução do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, que institui a Política de atenção integral à saúde de magistrados e servidores do poder judiciário. A presente pesquisa vem analisar os resultados alcançados pelos Tribunais Brasileiros, desde a publicação da resolução da até o final do primeiro semestre de 2016. Quais os Tribunais que efetivamente incorporaram às suas ações estratégicas a Politica de Saúde, quais os que conseguiram implementar ações, quais os que sistematizaram um conjunto de prática e quais os que conseguiram medir algum resultado. Sabe-se que o exercício do trabalho no judiciário remete a algumas peculiaridades que promovem situações de enfrentamento de estresse e conflitos. Tanto servidor quanto Magistrado no início de sua carreira, muitas vezes é levado a se afastar de seus familiares e do seu meio e vínculos sociais. Soma-se a isso as diversas situações de risco pelas quais passam Oficiais de Justiça e Magistrado. Esta discussão é importante pois abre espaço dentro do Poder Judiciário Brasileiro para as diversas abordagens de atuação em saúde e principalmente para atuação ação em Saúde Mental, o que abre espaço de atuação para o profissional de Psicologia. Hoje observa-se o discurso de alguns gestores dentro do judiciário da importância da boa condução de equipes de trabalho, bem como da correta abordagem nas situações de tensão no trabalho. É comum Juizes buscarem orientações de como proceder para gerar um clima de trabalho favorável que mobilize as pessoas e que seja saudável de se trabalhar.

Sessão 16 ▪ Das 14h às 15h30min
Bloco 3 ▪ Sala 3216 - Segundo andar

Assédio moral nas organizações e no trabalho: múltiplos olhares, diversos fazeres

Resumo: Historicamente, as alterações experimentadas no mundo do trabalho (seja no campo da gestão, seja no campo da produção), produzem seus desdobramentos diretos sobre a vida de trabalhadores e gestores. Por extensão, também é possível observar os reflexos dessas mesmas alterações na sociedade de uma forma geral, na medida em que ratificamos a compreensão da centralidade do trabalho, afetando expressões culturais como a linguagem, a ocupação do espaço e diversos processos de subjetivação. Foi assim com o advento do home office, com a adoção em larga escala do downsizing e com a ênfase na core competence, para citar apenas alguns exemplos. O campo acadêmico, de forma geral, e a Psicologia Organizacional e do Trabalho, em particular, vem buscando oferecer suas contribuições para a melhor compreensão dessa dinâmica entre trabalho e modos de vida, defrontando-se de forma recorrente com os desafios de pensar fatos históricos no mesmo instante em que se efetivam. Em outras palavras, a contemporaneidade pressiona e afeta o ritmo da pesquisa, na medida em que se reapresentam demandas por mais análises e intervenções no mundo do trabalho. Esse retrato, que pode referir-se a vários temas e situações da esfera produtiva, aplica-se perfeitamente ao Assédio Moral, cujos estudos e pesquisas ganharam força no final do século XX, mas que ainda permanece um conceito em torno do qual gravitam muitas questões. Alguns trabalhos enfatizam o chamado assédio moral organizacional, enquanto outros dão destaque ao assédio moral interpessoal, segundo a nomenclatura proposta por Soboll (2015). De certa maneira, pode-se imaginar que, de forma análoga a outros conceitos do campo do trabalho humano, também os estudos sobre o Assédio Moral acabem sendo influenciados pelas divisões próprias da área POT, dando maior ênfase aos aspectos das organizações ou do trabalho, conforme a afinidade teórica dos pesquisadores. Aceitando essa perspectiva, pretende-se portanto estimular o debate entre diferentes visões dentro da POT a respeito do tema, de forma a consolidar o campo teórico e, por conseguinte, oferecer melhor embasamento às práticas e intervenções desenvolvidas pelos múltiplos atores envolvidos.

▪ *Apresentação 1*

Consequências do assédio moral no trabalho na saúde do trabalhador

Autora: Suzana da Rosa Tolfo, UFSC

Resumo: O assédio moral é caracterizado por situações de humilhações, constrangimentos e desqualificações, que caracterizam condutas abusivas, decorrentes de situações de trabalho e que geram consequências negativas à saúde do trabalhador. O assédio moral é representativo do abuso de poder de forma repetida e sistematizada (BARRETO, 2003; HIRIGOYEN, 2002), e embora os fatos isolados possam não parecer violências, o conjunto acumulado dos pequenos traumas geram a agressão (HIRIGOYEN, 2002). As consequências para o indivíduo assediado podem ser altamente destrutivas (LEYMANN, 1996). Os efeitos proporcionados pelas situações hostis remetem a danos na saúde (física e/ou psíquica) do trabalhador, que, consequentemente, afetam sua vida privada, social e do seu trabalho. Os principais efeitos na saúde física incluem: aumento da pressão arterial, cefaleia (dores de cabeça), consumo excessivo de álcool, tabaco e demais drogas, diminuição de energia, dispneia (falta de ar), distúrbios digestivos, dores generalizadas e esporádicas, dores no peito, pescoço e nas costas, enjoos, falta de apetite, queda da libido, palpitações, e tensões musculares. Os efeitos mais encontrados na saúde psíquica dos assediados sao: alteração no sono, insatisfação com o trabalho, deterioração e/ou abandono de relações pessoais, dificuldade de concentração, insegurança, manifestações depressivas, medo do agressor, motivação comprometida, paranoia, sentimentos de culpe e vergonha, raiva, irritabilidade, sensação de inutilidade, transtornos de estresse pós-traumático (PTSD), vontade frequente de chorar, de se isolar e de vingar-se, burnout, e ate mesmo o suicidio (HOEL, SPARKS, COOPER,2001; KEASHLY, JAGATIC, 2003; BARRETO, 2006). Fica evidente que as consequências proporcionadas pelo assédio moral repercutem não somente na saúde (física e/ou psíquica) do trabalhador, mas também no seu desempenho e no ambiente de trabalho, na vida pessoal, além de acarretar

em efeitos para as organizações e também `a sociedade. Logo, o assédio moral é uma violência grave, que pode transformar negativamente e destruir a vida de quem é vítima e também de quem está ao redor dela.

▪ *Apresentação 2*

Assédio moral: dimensões psicossociais e organizacionais do trabalho maltratado

Autor: Carlos Eduardo Carrusca Vieira, *PUC Minas*

Resumo: O debate sobre o assédio moral se estabeleceu ao final do século XX, na Europa, com a publicação das obras do psicólogo sueco Heinz Leymann (1990, 1996) e da psicanalista e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen. Nesse debate, a obra dessa autora é a que ganhou, no plano internacional, maior destaque e visibilidade. Seus dois livros sobre o assunto, originalmente publicados na França em 1998 e 2001, foram bem acolhidos em nosso país e influenciaram fortemente os modos de se analisar o fenômeno do assédio moral – no que tange à sua definição, às suas causas, consequências e aos métodos para sua prevenção –, nos âmbitos acadêmico, empresarial, jurídico e sindical. Obras acadêmicas (AGUIAR, 2006), documentos produzidos pelo poder público (GUEDES, 2004; ZIMMERMAM; SANTOS; LIMA, 2011) e cartilhas de sindicatos testemunham a ampla aceitação da obra de Marie-France Hirigoyen e de suas proposições sobre o assédio moral. Desde então, instituiu-se uma verdadeira "caça às bruxas", com vistas à identificação de assediadores e à condenação das instituições em que estes trabalham. O apelo à moralidade e à ética nas relações de trabalho ganhou espaço nos discursos de militantes e acadêmicos. As ações daí resultantes, porém, não foram acompanhadas por uma redução ou eliminação do problema. O assédio moral resiste, evidenciando que sua compreensão nos exige ainda mais: o respeito à complexidade do tema e a compreensão de suas múltiplas dimensões, jamais restritas à esfera individual. A despeito da importância da obra da psicanalista francesa na profusão do debate sobre o assédio moral, observa-se em sua perspectiva um viés psicologizante, evidenciado pela tentativa de explicar o assédio moral sob uma perspectiva estritamente psicológica, o que dificulta a compreensão efetiva desse fenômeno e a elaboração de medidas preventivas eficazes (Vieira, Lima & Lima, 2012). Com o objetivo de avançar na reflexão acerca do assédio moral, submetemos a um exame crítico o tratamento teórico dado a esse fenômeno pela autora francesa, especialmente, com relação ao que ela concebe como fatores determinantes desse problema e métodos para sua prevenção. Na direção de uma nova perspectiva de compreensão do assédio moral, fundamentada na vertente da Psicologia do Trabalho que se inspira em Karl Marx, discutimos a importância de se considerar a lógica do modo de produção capitalista, o conflito entre capital e trabalho, bem como as transformações no mundo do trabalho, para melhor apreender o fenômeno em questão.

▪ *Apresentação 3*

Assédio moral e sindicalismo: considerações a respeito da apropriação de um discurso

Autor: João César de Freitas Fonseca, *PUC Minas*

Resumo: O tema Assédio Moral tem obtido um crescente destaque nos últimos anos, tanto na chamada grande imprensa quanto no meio acadêmico, na medida em que passa a se constituir como área de interesse da pesquisa científica. Certamente, é possível considerar que esse aumento de interesse no tema está relacionado às mudanças pelas quais o campo do trabalho e das organizações vêm passando, com desdobramentos evidentes sobre as práticas de gestão. Dentre outros, um ator social que também vem demonstrando interesse cada vez maior nesse assunto é o movimento sindical, na busca de tentar encontrar nessa temática um eixo aglutinador de expectativas de uma

parcela significativa dos trabalhadores. Pressionados por um esvaziamento crescente de suas fileiras e questionados quanto a real capacidade de representar os interesses de seus associados, os sindicatos tem promovido debates, seminários e campanhas de informação em torno desse tema, usualmente com o objetivo declarado de esclarecer e prevenir a ocorrência do Assédio Moral. Curiosamente, o mesmo quadro não se observa em relação a outros aspectos também ligados ao campo da saúde do trabalhador, alguns até historicamente mais estudados, como por exemplo os afastamentos do trabalho por questões relacionadas aos transtornos mentais ou a drogadição no ambiente de trabalho. Nota-se, assim, que a intensa apropriação do conceito de Assédio Moral pelas entidades sindicais parece atender outras demandas, além daquelas relacionadas à saúde dos trabalhadores (Sanches e Sales, 2014; Rigotto, 1992). Trata-se de uma forma de revitalização da luta sindical, criando elementos de identificação como os trabalhadores que, se por um lado reafirmam um determinado pertencimento de classe, por outro esvazia a ênfase sobre a organização do trabalho e favorece a restrição aos aspectos ditos psicológicos do assediador. Esse artigo pretende, portanto, incluir de forma crítica os sindicatos no debate sobre a questão do Assédio Moral, identificando limites e possibilidades do mesmo, no que diz respeito às formas de enfrentamento construídas pelos trabalhadores.

Sessão 17 ▪ Das 14h às 15h30min
Bloco 3 ▪ Auditório - Térreo

Ergonomia da atividade e suas contribuições para o campo da qualidade de vida no trabalho

Resumo: A presente proposta para a mesa redonda intitulada "Ergonomia da Atividade e suas Contribuições para o campo da QVT" tem como objetivo problematizar a pertinência de uma abordagem, ainda em construção, para a análise da Qualidade de Vida no Trabalho. Tal abordagem tem como base teórica metodológica a Ergonomia da Atividade, intitulando-se Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT). Para tanto, discute-se as distinções fundamentais entre a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho e as abordagens tradicionais de QVT. Por sua vez, as contribuições da EAA_QVT no contexto contemporâneo das organizações, são apresentadas por meio dos resultados de pesquisas conduzidas em órgãos do setor público brasileiro. Neste sentido, serão apresentados na mesa três cases distintos e complementares na medida em que permitem melhor compreender a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT): (a) o primeiro intitulado "QVT é integrar bem-estar, oportunidades de crescimento e reconhecimento: um estudo da Qualidade de Vida no Trabalho segundo a Ergonomia da Atividade". Nesse trabalho, realizado em um órgão do serviço público federal, fez-se um diagnóstico com 480 trabalhadores, utilizando um instrumento especifico, o Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT); (b) o segundo nomeado "Distinções Fundamentais entre a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e as Abordagens Tradicionais de QVT" que apresenta as distinções fundamentais entre a EAA_QVT e as abordagens tradicionais de QVT; e (c) o terceiro intitulado "Trabalho Repetitivo em Microfilmagem e Mal-Estar no Trabalho: Análise da Atividade em Ergonomia Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho" que consiste em apresentar um case de pesquisa-intervenção em Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), explicitando as duas etapas interdependentes de investigação: (a) macro e (b) microdiagnóstico ergonômico em QVT. Com os trabalhos propostos por essa mesa, enfatiza-se que a Qualidade de Vida no Trabalho investigada sob o enfoque da Ergonomia da Atividade pode constituir-se em uma importante alternativa para a produção de conhecimentos sobre o cotidiano de trabalho dando visibilidade para as vivências de mal-estar e bem-estar de trabalhadores. Isto é essencial para a tríade vigilância-assistência-promoção no campo da saúde e da segurança no trabalho e, sobretudo, para fornece subsídios empíricos confiáveis para que dirigentes e gestores possam implementar nas organizações tanto Política quanto Programa de Qualidade de Vida no Trabalho centrada na ótica dos trabalhadores.

▪ *Apresentação 1*

"QVT é integrar bem-estar, oportunidades de crescimento e reconhecimento: um estudo da Qualidade de Vida no Trabalho segundo a Ergonomia da Atividade"

Autora: Luiza Ferreira Rezende de Medeiros, *Instituto Federal Goiano*

Resumo: As investigações sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Brasil, embora já tenham recebido bastante atenção por parte de pesquisadores, ainda são residuais os estudos que compreendem a QVT segundo a ótica dos trabalhadores e apoiando-se nos referenciais teóricos da Ergonomia da Atividade. Esta contribuição à mesa apoia-se em dados qualitativos oriundos de uma pesquisa conduzida em um órgão público federal ligado a cultura. O objetivo foi compreender os aspectos concernentes à QVT segundo a ótica dos trabalhadores da instituição. Participaram da pesquisa 480 trabalhadores. Os dados foram coletados com o uso do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) na sua versão ele-

trônica. Trata-se de um instrumento que possibilita mapear indicadores (comportamentais, epidemiológicos e perceptivos) de QVT que auxiliam na concepção de uma política de QVT e um Programa de QVT (PQVT). Os resultados obtidos permitiram traçar um panorama sobre como os participantes compreendem a Qualidade de Vida no Trabalho no órgão investigado e as principais fontes de bem-estar e de mal-estar no trabalho. O conceito de QVT dos trabalhadores está fortemente associado aos seguintes eixos temáticos: a) respeito e reconhecimento profissional, enfatizando aspectos referentes à oportunidade de crescimento, à igualdade de oportunidades e de desenvolvimento pessoal/profissional, compatibilidade entre salário e carreira e a adoção de um Plano de Cargos e Salários; b) ambiente de trabalho adequado com ênfase no ambiente salubre e infraestrutura mínima para o desempenho das funções; e c) investimento em capacitação profissional, expresso por melhores salários e estímulo ao aperfeiçoamento profissional. Os resultados encontrados apontam aspectos estruturantes da percepção do bem-estar e do mal-estar que nasce da experiência com o contexto de trabalho no qual os servidores estão envolvidos. É por essa via que se pode construir uma abordagem de QVT promotora do bem-estar no trabalho e preventiva dos agravos à saúde e segurança. Um Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de natureza sustentável que contribui para o resgate do sentido ontológico do trabalho humano. Pode-se dizer que, a adoção ou formulação de um conceito de QVT focado no que pensam os trabalhadores é um caminho mais seguro e válido para a promoção do bem-estar laboral. Bem-estar que, por sua vez, é um requisito estratégico para que as organizações operacionalizem suas missões e objetivos.

▪ *Apresentação 2*

Distinções Fundamentais entre a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e as Abordagens Tradicionais de QVT

Autora: Camila Costa Torres, *Universidade Federal do Rio Grande do Norte*

Resumo: O campo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem seus registros iniciais, no âmbito acadêmico na década de 50 do séc. XX e, desde então, o tema se expandiu para todo o mundo do trabalho, orientando práticas organizacionais, despertando inúmeras ações/reações, questionamentos e inquietações. A expansão do tema e do campo teve forte influência do intenso processo de mudanças notado a partir da década de 1970, a chamada Reestruturação Produtiva (RP), caracterizada por uma crise no modo de produção capitalista, que desencadeou mudanças na sociedade, nas organizações e nos indivíduos. A RE tem provocado mudanças diversas: econômicas, sociais, políticas, ideológicas. As mudanças decorrentes da RP contribuíram para alimentar estudos e ações sobre a QVT nas organizações, como uma forma de reação aos efeitos negativos produzidos pelo cenário que foi se configurando. Muitas abordagens foram desenvolvidas no campo da QVT da década de 1950 até a atualidade, com diferentes pressupostos de "ser humano" e de "trabalho" bem como conceitos de QVT e crenças acerca do que pode promover ou favorecer a QVT nos ambientes laborais. Entre as abordagens clássicas destacam-se a de Walton, um dos mais citados na literatura, seguido das proposições de Hackman e Oldham e Westley. Entre as abordagens brasileiras e mais contemporâneas, a Abordagem Biopsicossocial e Organizacional – BPSO-96 de Limongi-França e a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho – EAA_QVT, de Ferreira. Particularmente, interessa aqui apresentar as distinções fundamentais entre a EAA_QVT e as demais abordagens mencionadas. Para isso, nesta contribuição à mesa-redonda as proposições da EAA_QVT serão confrontadas com um resgate histórico das propostas das abordagens clássicas e com os resultados da análise do programa de QVT de uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública, federal, brasileira. A análise revelou que o programa da organização investigada foi concebido e implementado após a realização de uma pesquisa diagnóstica, apresentava uma indefinição com relação ao conceito de QVT e

uma tendência de embasamento teórico na Abordagem BPSO-96. Além disso, foi identificada uma predominância de ações no âmbito da vigilância (exames periódicos, programas de prevenção à doenças) e da assistência (saúde financeira, projeto de preparação para aposentadoria), bem como atividades de natureza assistencialista (práticas de relaxamento, coral). Ao discutir os diferentes embasamentos teóricos e confrontar as proposições no âmbito prático (programa de QVT) acredita-se revelar as distinções fundamentais entre a EAA_QVT e as demais abordagens.

▪ *Apresentação 3*

Trabalho Repetitivo em Microfilmagem e Mal-Estar no Trabalho: Análise da Atividade em Ergonomia Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho

Autor: Mário César Ferreira, *Universidade de Brasília*

Resumo: A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem se tornando no limiar do século XXI um grande desafio no âmbito das organizações. Tal desafio se prende ao fato de que inúmeros indicadores negativos têm crescido no contexto corporativo em face do processo acelerado de globalização da economia e da reconfiguração do processo produtivo. Tais indicadores se expressam por meio do aumento dos riscos para a produção (ex. retrabalho, erros, perda de qualidade), do agravamento dos riscos para a saúde e a segurança dos trabalhadores (ex. síndrome de burnout, transtornos mentais acidentes) e dos impactos sobre a satisfação de clientes/usuários dos produtos e serviços corporativos (ex. queixas, reclamações, perda de fidelidade). É na confluência dos efeitos combinados destes indicadores que investir em QVT vem se tornando um imperativo para a prevenção de agravos para a saúde e segurança no trabalho. Todavia, o investimento judicioso em QVT pressupõe delinear um projeto de intervenção de natureza confiável e com rigor científico. A contribuição nesta mesa-redonda consistirá em apresentar um case de pesquisa-intervenção em Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), explicitando as duas etapas interdependentes de investigação: (a) macro e (b) microdiagnóstico ergonômico em QVT. A ênfase, todavia, será na análise da atividade de microfilmagem no contexto do setor público federal, cujo aprofundamento de investigação só foi possível com base nos resultados obtidos na etapa do macrodiagnóstico de QVT. Participaram voluntariamente da etapa de microdiagnóstico 19 trabalhadores de um setor de assessoramento do órgão público em questão. Para a coleta de dados, utilizou-se: análise documental; observação livre; entrevista semi-estruturada; e observação sistemática da atividade. Os resultados permitiram delinear um cenário explicativo sobre o caráter fortemente repetitivo da atividade de microfilmagem e as vivências de mal-estar no trabalho que, originariamente, já havia aparecido como queixas dos trabalhadores na etapa macrodiagnóstico de QVT. O case fornece elementos não apenas para uma melhor compreensão da aplicação da Ergonomia da Atividade no campo da QVT, mas, principalmente, para dar visibilidade as raízes mais profundas que estão na origem das vivências de mal-estar no trabalho. Vivências que, por sua vez, colocam em risco a saúde dos trabalhadores e, em consequência, a eficiência e eficácia dos serviços prestados pelo órgão público à sociedade.

Sessão 18 ▪ Das 14h às 15h30min
Bloco 3 ▪ Sala 3018 - Térreo

Psicologia positiva: investigações sobre resiliência e felicidade no trabalho

Resumo: O núcleo central dessa mesa redonda será a apresentação da Psicologia Positiva do Trabalho e das Organizações, por meio do Laboratório de Psicologia nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT) e de duas pesquisas teóricas nele realizadas, que englobam os fenômenos resiliência e felicidade no trabalho. Por meio das proposições apresentadas busca-se refletir sobre a pesquisa e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho na promoção de sentimentos positivos relacionados ao trabalho e às organizações, fatores chave para a promoção da saúde do trabalhador. Durante muitos anos, a psicologia teve seus estudos e práticas direcionadas ao tratamento de psicopatologias por meio de intervenções que focavam nos defeitos, limitações e problemas humanos em geral. Sob este espectro, as potencialidades, aspectos saudáveis e positivos das pessoas e da sociedade foram muitas vezes negligenciadas (Seligman, 2009). Segundo Seligman (1999, p.559), a Psicologia Positiva "É uma ciência reorientada que enfatiza a compreensão e a construção das qualidades mais positivas de um ser humano: coragem, trabalho ético, visão de futuro, habilidades interpessoais, capacidade para prazer e insight, e responsabilidade social". Com base nos pressupostos da Psicologia Positiva e diante das demandas sociais e constantes mudanças nos contextos de trabalho, no Brasil e no exterior, vem sendo construídos paulatinamente, conhecimentos pertinentes à Psicologia Positiva das Organizações e do Trabalho (PPOT) que favoreçam na construção de ambientes laborais mais saudáveis e felizes. Na PPOT, a preocupação reside em identificar por meio da investigação e da discussão de questões relativas ao comportamento do trabalhador, quais variáveis impactam positivamente no enfrentamento das adversidades laborais cotidianas (Onça, 2011). Neste contexto, a noção de resiliência tem sido adotada com o intuito de esclarecer sobre os modos subjetivos de lidar com tais mudanças e rupturas, entendendo-se como um processo que favorece o crescimento psicológico ao se lidar com as adversidades (Barlach, Limongi-França & Malvezzi, 2008). Diante de tais rupturas construir organizações que promovam felicidade aos seus trabalhadores constitui grande desafio, que pode ser enfrentado por meio da produção de conhecimento claro e acessível para os profissionais que atuam em organizações e no trabalho.

▪ *Apresentação 1*

Psicologia Positiva no Trabalho e em outros espaços de vida e apresentação do LAPPOT

Autor: Narbal Silva, *Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC*

Resumo: Atualmente, a Psicologia Positiva ganhou visibilidade em inúmeros países. Além dos Estados Unidos, há um aumento significativo de produção científica relacionada ao tema em inúmeras nacionalidades. Nas bases de dados Scielo, Pepsic e Lilacs foi possível identificar artigos publicados em diferentes revistas científicas em países como Brasil, Espanha, África do Sul, Chile, Colômbia, Portugal, Argentina, Costa Rica e México. Nesse mapeamento também verificou-se que a partir do ano de 2010, o número de publicações sobre o tema se tornou mais frequente e tal evidência demonstra sua atualidade no meio científico, fator que reforça a relevância científica e social da constituição do Laboratório de Psicologia nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT). O LAPPOT é um laboratório criado no ano de 2015 com o objetivo desenvolver pesquisas que, além de considerar os problemas e limitações, venham a cultivar os aspectos positivos das organizações e dos seus trabalhadores. Os estudos realizados pelo LAPPOT se ancoram na perspectiva da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, contribuem para o desenvolvimento da ciência e para explorar novas fronteiras das virtudes humanas, auxiliando para a prevenção e nos danos causados no ambiente de trabalho. Atualmente o laboratório possui 11 integrantes, sendo estes, alunos de graduação, mestrado, doutorado e voluntários. A criação do laboratório se deu devido a pouca presença de pesquisadores que estudam o tema no Brasil. Em maio de 2015, em pesquisa realizada pelo grupo, verificou-se três polos de estudo que relacionam a Psicologia Positiva com a Psicologia das Organizações e do Trabalho, tais como, o Laboratório de Mensuração/Divisão de Psicologia Positiva, o Programa de Pós-Graduação e Extensão em Psicologia Positiva, ambos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, e o grupo de pesquisa em Comportamento Organizacional Positivo, da Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO, em Niterói/RJ. No exterior, como referência, há o grupo WONT - Work and organizational network - focado em Prevenção psicossocial e organizações saudáveis, vinculado ao Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología, na Universitat Jaume I, em Castellón de la Plana (Espanha). Os integrantes do laboratório desenvolvem pesquisas sobre os mais variados fenômenos. Há estudos sobre a aposentadoria e satisfação com a vida, organizações saudáveis e estratégias de enfrentamento ao assédio moral, políticas e práticas de gestão de pessoas relacionadas à promoção de felicidade no trabalho, e estudos voltados à compreensão da resiliência no trabalho e a relação entre felicidade e significado no trabalho.

▪ *Apresentação 2*

Resiliência no Trabalho: uma revisão integrativa

Autores: Thaís Cristine Farsen, *Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC;* Aline Bogoni Costa, *Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC*

Resumo: Esta pesquisa foi elaborada por meio de uma revisão integrativa sobre resiliência no trabalho, e tem como objetivo contextualizar histórica e epistemologicamente o constructo e compreender os conteúdos das publicações científicas nacionais e internacionais acerca do tema. Evidenciaram-se diversas características presentes nas publicações analisadas. Tais características serão apresentadas durante a exposição e ao final, espera-se que possibilitem um panorama sobre as publicações de resiliência no trabalho, auxiliando futuros estudos e intervenções sobre tema. A relevância desse estudo à Psicologia relaciona-se às características do trabalho e das organizações na contemporaneidade, que passam por rápidas e intensas transformações estruturais, especialmente orientadas pelas inovações tecnológicas e globalização econômica. Neste contexto, a noção de resiliência tem sido adotada com o intuito de esclarecer sobre os modos subjetivos de lidar com tais mudanças e rupturas, entendendo-se como um processo que favorece o crescimento psicológico, ao se lidar com as adversidades (Barlach, Limongi-França & Malvezzi, 2008). O estudo da resiliência no trabalho é recente e escasso se comparado ao estudo do fenômeno em outros contextos como com crianças, adolescentes e famílias (Carvalho, Teodoro & Borges, 2014; Luthans & Youssef, 2007; Martins, 2015; Siu et al., 2009). A primeira compreensão específica sobre resiliência no trabalho foi apresentada por Mallak (1998), que salienta que resiliência no trabalho é a habilidade que as pessoas possuem para delinear e implementar rapidamente comportamentos adaptativos positivos que respondam à adversidade enfrentada no trabalho. Embora a contribuição de Mallak (1998) tenha sido importante, Martins (2015) argumenta que o fenômeno passou a ser estudado a partir da proposição teórica de Luthans, Luthans e Luthans (2004) sobre Capital Psicológico Positivo, conceito desenvolvido a partir do Comportamento Organizacional Positivo, que engloba fenômenos como otimismo, autoeficácia, esperança e resiliência (Youssef & Luthans, 2007). Tem-se ainda uma lacuna na literatura no que diz respeito a estudos empíricos que relacionem o construto com outros fenômenos que ocorrem no trabalho. Nesse sentido, estudar a resiliência no local de trabalho torna-se tarefa importante, uma vez que os funcionários frequentemente se deparam com situações e eventos adversos, que exigem comportamentos resilientes para que possam al-

cançar resultados positivos (Fleig-Palmer, Luthans & Mandernach, 2009). Os estudos sobre resiliência demarcam a entrada da psicologia positiva no Brasil (Dell'Aglio, Koller, & Yunes, 2006) e compreendem o fenômeno como a adaptação positiva às adversidades encontradas no trabalho, capacidade que exerce papel central no que se refere a manutenção da saúde do trabalhador e na promoção de bem-estar.

▪ *Apresentação 3*

Revisão teórica sobre felicidade no trabalho

Autora: Andresa Darosci Silva Ribeiro, *Faculdade de Tecnologia Senac de Santa Catarina - Senac/SC*

Resumo: Com o avanço científico das pesquisas a partir de 1990, houve um aumento do interesse no lado positivo da vida organizacional, prestando atenção aos fenômenos positivos como a felicidade e o marco do movimento de mudança se dá quando Martin Seligman assume a presidência da American Psychological Association (APA). Para refletir sobre os avanços científicos nesta área o objetivo dessa pesquisa foi buscar sobre o que a produção científica tem apresentado por meio de seus estudos sobre o fenômeno Felicidade no Trabalho e a Psicologia Positiva no Trabalho com foco na área da Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT). Pode-se evidenciar que apesar de conceitos e definições sobre felicidade serem conhecidos, encontra-se uma multidefinição do termo. A felicidade foi utilizada como sinônimo de bem-estar nas pesquisas desenvolvidas pelos autores Contreras e Esguerra (2006), Rosa e Hutz (2008), Paschoal, Torres e Porto (2010), Traldi e Demo (2012) e Santos e Ceballos (2013). O bem-estar é composto por concepções diferentes sendo encontrados com mais frequência na literatura o subjetivo, psicológico e no trabalho. A felicidade é associada na maioria das pesquisas como bem-estar subjetivo definido por Diener (1984) como a combinação de afeto positivo ou poucos sentimentos negativos e satisfação geral com a vida por meio da percepção que o indivíduo em seu contexto. As concepções de bem-estar podem contribuir para os programas organizacionais que visam à felicidade das pessoas. A felicidade é superior à qualidade de vida e bem-estar por sua estabilidade. Para Malvezzi (2015,p.350) é "como um bem duradouro que dá sentido à ação humana, propicia sentimentos de alegria e direciona o movimento autocriador da vida". Além disto, a felicidade é um fenômeno socialmente construído por meio de interações humanas (Silva et al., 2015). A felicidade foi dividida em hedônica e eudamônica. A visão eudamônica trata do bem-estar psicológico que está relacionado com as experiências de realização pessoal e de expressão dos potenciais dos seres humanos. Já a hedônica se denomina bem-estar subjetivo e se refere à busca de prazer (Salanova, Llorens, Acosta e Torrente, 2013). O bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico distinguem-se pela ênfase dada à felicidade e pelo fato de apresentarem uma base teórico e empírico diferentes. Torna-se importante avançar o conhecimento sobre o fenômeno felicidade no trabalho por existir um campo a ser explorado para que haja uma maior compreensão sobre este constructo relacionado à Psicologia Positiva.

Sessão 19 ▪ Das 14h às 15h30min

Bloco 3 ▪ Sala 3306 - Terceiro andar

Regulação das emoções, inteligência emocional e bem-estar: aspectos teóricos e empíricos

Resumo: Com o avanço do conhecimento sobre os processos afetivos nas organizações, fenômenos relevantes relacionados ao construto geral da Emoção têm sido incorporados ao subcampo da Psicologia do Trabalho e das Organizações (POT). Neste sentido, os construtos Regulação das Emoções (RE) e Inteligência Emocional (IE) têm se destacado como eixos de investigação importantes pelo grande impacto que exercem no bem-estar e no desempenho de trabalhadores. A regulação emocional é um processo psicológico que influencia como as emoções são expressas e sentidas pela pessoa. A inteligência emocional (IE) pode ser considerada como a capacidade que uma pessoa possui para perceber, compreender, utilizar e regular as próprias emoções e as de outras pessoas com quem interage. Aspectos cognitivos apresentam-se inter-relacionados a aspectos afetivos quando se está tratando da regulação e da inteligência emocional. Ainda que se constitua como uma dimensão da IE, a RE vem se constituindo como um campo de estudos especializado, aprofundando a compreensão do modo como as pessoas fazem uso de estratégias para atingir seus objetivos pessoais e manter seu bem-estar. Deste modo, a RE proporciona amplo repertório de estratégias de regulação que reduzem esforços e custos individuais para a gestão da emoção, enquanto a IE colabora na flexibilização deste ciclo de regulação, promovendo resultados mais adaptativos. Nesta mesa redonda o objetivo é discutir e articular estudos, tanto de um ponto de vista conceitual quanto empírico, sobre o papel da regulação e da inteligência emocional, esta última mais particularmente relacionada ao modelo de competências emocionais, no bem-estar do trabalhador. Para isso, a primeira exposição abordará o conceito, modelos e estratégias, bem como antecedentes e consequentes da RE. Para efeito de ilustração, será apresentada uma pesquisa que examinou o papel moderador de dois modos de regulação na relação entre traços de personalidade e bem-estar subjetivo em trabalhadores. A segunda apresentação discorrerá sobre o pluralismo das concepções de IE, perspectivas de categorização (habilidade ou competência e traço geral) e de dimensionalidade (uni e multidimensionalidade). Para fins de exemplificação será apresentado também um estudo com trabalhadores em que se testou o papel moderador de duas dimensões de um modelo de IE na relação entre a regulação das emoções e o bem-estar no trabalho. Por fim, a terceira apresentação terá dois propósitos: apresentar evidências de validação de uma medida de competência emocional (Profile of Emotional Competence) no contexto brasileiro e analisar o poder preditivo da RE no bem-estar de estudantes universitários.

▪ *Apresentação 1*

Efeito moderador da regulação emocional na relação entre personalidade e bem-estar subjetivo de trabalhadores

Autora: Wilma Raquel Barbosa Ribeiro, *Faculdade Adventista da Bahia - FADBA*

Resumo: A regulação emocional é um processo que influencia as emoções que surgem no indivíduo, o momento em que surgem e a forma como são experimentadas ou expressas. Este processo apresenta importantes consequências para a saúde e o funcionamento adaptativo. Diversos estudos buscam a compreensão dos aspectos antecedentes e consequentes da regulação emocional, dentre os quais destaca-se os traços de personalidade (antecedente) e o bem-estar (consequente). Identificam-se dois modos prevalentes de regulação das emoções que estão relacionadas ao bem-estar: um que objetiva potencializar os efeitos das emoções positivas (regulação ascendente) e o outro que visa reduzir os efeitos indesejáveis das emoções negativas (regulação descendente). Uma pesquisa foi realizada com o intuito de testar

o papel moderador desses dois modos regulatórios na predição do bem-estar subjetivo de uma amostra de trabalhadores, tendo como variáveis antecedentes duas dimensões de personalidade, extroversão e neuroticismo. O bem-estar subjetivo (BES) é considerado uma experiência individual que avalia como o indivíduo se sente e o grau em que está satisfeito com sua vida. A extroversão e o neuroticismo são dois dos cinco fatores que compõem o Modelo Big Five, uma teoria explicativa e preditiva da personalidade humana e de suas relações com a conduta. As duas dimensões foram escolhidas como variáveis antecedentes por estarem relacionados a processos regulatórios com impactos em indicadores de BES. Participaram 310 trabalhadores de diversos ramos de atividades, selecionados de modo não aleatório. Os participantes preencheram um survey on-line contendo os instrumentos: 1. Escala de bem-estar subjetivo, 2. Perfil de regulação emocional e 3. Subescalas de neuroticismo e extroversão do Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade. Foram realizadas análises estatísticas descritivas, de correlações e regressões múltiplas. Os resultados apontam efeitos moderadores da regulação ascendente nas relações dos dois traços de personalidade e o BES. Em síntese, as estratégias de regulação ascendente, ou seja, que potencializam efeitos benéficos das emoções positivas beneficiam indivíduos com traços de introversão e neuroticismo, de modo direto, aumentando o BES geral, ou indireto, diminuindo os afetos negativos. Não há efeito para os extrovertidos. Contrário ao que se havia hipotetizado, a regulação descendente não ajuda a reduzir os afetos negativos ou melhorar os indicadores gerais de BES em indivíduos com traços de neuroticismo. Implicações para o contexto de trabalho serão discutidas.

▪ *Apresentação 2*

Regulação das emoções e bem-estar no trabalho: Testando o papel moderador da inteligência emocional

Autora: Gisele Debiasi Alberton, *Universidade Federal da Bahia*

Resumo: A importância de estudar a inteligência emocional (IE) reside no fato de focar as investigações sobre a habilidade humana de processar as emoções e administrar seu efeito a partir da percepção dos indivíduos sobre a informação emocional originada no contexto social. É debatida na literatura por ser um construto multifacetado que abriga diversos modelos e medidas, sendo vista como um conjunto de habilidades e/ou competências ou como uma característica disposicional. A diversidade de concepções e formas de medir o construto tem levado muitos pesquisadores a avaliar a capacidade preditiva da IE em variáveis no contexto do trabalho (e.g., como a redução dos níveis de estresse e o desempenho no trabalho). O objetivo do estudo que será apresentado nesta mesa redonda foi testar o papel moderador da inteligência emocional na relação entre regulação das emoções (RE) e bem-estar no trabalho (BET). Regulação é definida como o processo de influenciar a expressão e manifestação das emoções, quando estas impedem a busca por algum objetivo ou não estão de acordo com as normas de exibição estabelecidas. A inteligência emocional é a capacidade de identificar as emoções, de se automotivar e de gerenciar as emoções em si mesmo e nos outros. Participaram do estudo 295 trabalhadores (201 mulheres e 94 homens) com média de idade de 33,01 anos. Utilizaram-se três instrumentos: Perfil de Regulação Emocional (ERP), Medida de Inteligência Emocional (MIE) e Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET). Foram realizadas análises fatoriais confirmatórias para testar a estrutura dos instrumentos utilizados no estudo. No teste do modelo de moderação utilizou-se análise de regressão múltipla. Não foram observadas evidências do papel moderador da IE. Encontrou-se o efeito principal da regulação emocional descendente (diminuir os efeitos negativos das emoções negativas) sobre o BET, reafirmando que manejar emoções negativas no trabalho mostra-se como mais relevante para assegurar o BET. A única dimensão da IE que se revelou preditora do BET foi a automotivação. Acredita-se que a automotivação pode auxiliar os indivíduos na

busca por objetivos e na transposição de obstáculos que surgem em situações de trabalho. Serão discutidas as implicações destes resultados à luz de outras evidências contrárias encontradas na literatura.

▪ *Apresentação 3*

Perfil de competências emocionais: evidências de validação e valor preditivo no bem-estar

Autor: Ana Célia Araújo Simões, *Universidade Federal da Bahia*

Resumo: A competência emocional (CE) é a capacidade de lidar tanto com as informações emocionais próprias quanto com as dos demais. Indivíduos com alta CE tendem a regular melhor as emoções próprias e alheias, com impactos positivos no desempenho e nas interações. A literatura discute qual das competências teria, de fato, um impacto mais positivo no bem-estar, a intrapessoal ou a interpessoal, ou seja, a capacidade de lidar com as próprias emoções ou com as emoções dos demais. Dois estudos serão discutidos nesta mesa redonda. O primeiro estudo buscou encontrar evidências de validação para o contexto brasileiro do Profile of Emotional Competence (PEC), uma medida desenvolvida por autores belgas que abarca o manejo emocional intra e interpessoal, enquanto o segundo estudo testou o poder preditivo das dimensões intra e interpessoal da regulação emocional no bem-estar. A amostra total foi de 516 participantes: 83% mulheres, com idade média de 26 anos, sendo 77 % estudantes universitários, dos quais 50% trabalha e estuda. Com o objetivo de avaliar as propriedades psicométricas do instrumento (estudo 1), realizaram-se análises fatoriais exploratória (AFE) e confirmatória (AFC), bem como examinaram-se as validades convergente e discriminante intramedida. A estrutura da matriz resultante tanto da AFE quanto da AFC apontou quatro fatores de competência emocional: intrapessoal funcional, intrapessoal disfuncional, interpessoal funcional e interpessoal disfuncional; a AFC também demonstrou que o modelo de quatro fatores propostos apresentou o melhor ajuste. A estrutura encontrada manteve a diferenciação central relativa à perspectiva intrapessoal e interpessoal da escala original, mas, dentro desses grupos, apresentou fatores distintos da escala original. A consistência interna de todas as dimensões foi satisfatória.O segundo estudo analisou o poder preditivo das dimensões da CE intra e interpessoal no bem-estar. A medida de bem-estar utilizada foi o Índice de Felicidade Pemberton (PHI) que se divide em bem-estar recordado, relacionado a lembranças de sentimentos experimentados no passado, e o bem-estar experimentado, atinente à percepção de sentimentos no momento atual. O estudo fez uso somente da dimensão de bem-estar recordado. Os resultados sugerem que o fator intrapessoal funcional e as duas dimensões interpessoais funcional e disfuncional predizem o bem-estar recordado de forma direta e positiva, ao passo que o fator intrapessoal disfuncional o prediz de forma inversa. Serão discutidas as implicações destes resultados que sinalizam que as dimensões intrapessoais têm maior impacto (positivo e negativo) no bem-estar que a competência de regular as emoções das outras pessoas.

POSTERS

Das 15h40min às 16h40min

Área de lounge do congresso

Demandas de profissionais de Centros de Referência da Assistência Social por educação permanente: ponto de partida para a extensão universitária (Uberaba – MG)

Autores: Alline Alves de Sousa, *Universidade de São Paulo;* Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra, *Universidade Federal do Triângulo Mineiro;* Rosimár Alves Querino, *Universidade Federal do Triângulo Mineiro;* Patrícia Maria Vieira, *Universidade Federal do Triângulo Mineiro;* Ailton de Souza Aragão, *Universidade Federal do Triângulo Mineiro;* Edna Aparecida Carvalho Pacheco, *Universidade Federal do Triângulo Mineiro*

Resumo: O Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) é uma instituição criada pela Política de Assistência Social, atua como principal porta de entrada do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e conta com equipes multiprofissionais que, de modo territorializado, oferecem serviços da proteção social básica para pessoas, famílias e segmentos em situação de vulnerabilidade. Tendo em vista as especificidades do trabalho no CRAS, a presente comunicação relata a experiência de um projeto de extensão cujo objetivo é propiciar educação permanente aos trabalhadores de oito CRAS de Uberaba-Minas Gerais (MG). As atividades ocorreram de fevereiro a dezembro de 2015 e envolveram 41 profissionais. Dentre os participantes, a maioria (90,2%) era do sexo feminino e solteira (f=18). O tipo de vínculo de trabalho predominante foi o efetivo (f=22). A idade média dos participantes foi de 39,2 (DP=12,6), renda média de 1.458,80 reais (DP=806,40), tempo médio de serviço de 3 anos (DP=2,4). Inicialmente aplicou-se um questionário para o levantamento de demandas para a educação permanente. Obteve-se o total de 142 respostas sistematizadas com a análise de conteúdo. As respostas foram aglutinadas por categorias: qualidade de vida (f=47), coesão entre colegas (f=39), formação profissional (f=27), estratégias de enfrentamento de problemas no trabalho (f=10), mudanças no trabalho (f=9), melhorias no serviço (f=7) e crescimento pessoal (f=3). De fevereiro a julho foram ministradas 9 oficinas com os temas levantados a partir das demandas dos profissionais, com duração de 2 horas cada. A participação foi gratuita e voluntária e, ao final do projeto, cada profissional recebeu um certificado com a carga horária total. Verificou-se que o levantamento das demandas educacionais foi importante para o planejamento das ações do projeto e para a definição de metodologias voltadas à mobilização e empoderamento dos profissionais para o enfrentamento dos desafios postos para à efetivação da Proteção Social Básica. A experiência evidenciou as contribuições significativas da extensão para o (re) pensar do cotidiano profissional e o fomento de novas práticas. Destaca-se, ainda, a profícua parceria entre universidade e secretaria municipal que permitiu a aproximação de docentes e acadêmicos à realidade do SUAS em Uberaba.

Trilhas de desenvolvimento em um programa de treinamento para líderes e sucessores de uma empresa de São Luís - MA

Autores: Amanda Cristina Cruz Lima, *Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - Hospital Universitário da Universidade Federal do Maranhão;* Keyliane Coelho Soares Costa, *Serviço Social da Indústria – Sistema FIEMA (Federação das Indústrias do Estado do Maranhão)*

Estratégias de mediação frente ao sofrimento psíquico no trabalho: uma revisão teórica

Autores: Luciana Gisele Brun, *Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos;* Amanda Gabriella Oliveira Tundis, *Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos;* Janine Kieling Monteiro, *Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos;* Grace Oliveira dos Santos, *Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos;* Patricia Henrich, *Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos;* Anelise Schaurich dos Santos, *Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos*

Resumo: Ao considerar o crescimento dos índices de adoecimento no trabalho, cada vez mais são realizados estudos acerca dos desafios que os trabalhadores enfrentam diariamente ao ter de lidar com um contexto caracterizado pela intensificação do trabalho e pelo individualismo. A Psicodinâmica do Trabalho (PdT) referencia que os trabalhadores necessitam elaborar estratégias de mediação que possibilitem a manutenção da saúde mental no trabalho,seja se protegendo daquilo que faz sofrer ou transformando o sofrimento em prazer. A saúde é percebida como um ideal dificilmente alcançado, resultante da luta contra o sofrimento, que é oriundo dos entraves para a execução bem sucedida das tarefas prescritas no trabalho. Para tanto, o sujeito precisa mobilizar uma quantidade de energia extra e contar com um repertório individual e coletivo de estratégias de mediação para evitar o sofrimento prolongado. O presente estudo objetiva abordar a diferenciação acerca dos principais conceitos de estratégias de mediação do sofrimento no trabalho. Neste sentido, foi realizada uma revisão teórica dos conceitos centrais sobre as estratégias de mediação no trabalho, sejam elas: estratégias defensivas e estratégias de enfrentamento.As estratégias defensivas são recursos individuais ou coletivos, na maior parte inconsciente, utilizados para minimizar ou negar as situações geradoras de sofrimento ou ameaçadoras do equilíbrio, mas sem a modificação da sua causa. Isso pode levar à alienação do sujeito ou do coletivo de trabalho. As estratégias de enfrentamento se configuram como um modo de resistência e conquista do prazer no trabalho. Essa consiste em um tipo de mobilização subjetiva - individual ou coletiva - que atua na causa e não no efeito. A mobilização subjetiva, por sua vez,é caracterizada pelo engajamento consciente da inteligência prática para o enfrentamento das situações geradoras de sofrimento com o propósito da transformação das mesmas em prazer, sendo potencializada por meio dos espaços de discussão, da cooperação e do reconhecimento. Constatou-se que a literatura atual aplica estes conceitos de diferentes formas, muitas vezes utilizando-os equivocadamente como sinônimos. Para futuras pesquisas, sugere-se atenção à diferenciação epistemológica dos termos.

Produtivismo acadêmico e seus desdobramentos na qualidade de vida no trabalho dos docentes do magistério superior

Autores: Amanda Regina Bertão, *Departamento de Psicologia - UFMT;* Giovana Rodrigues Dall Apria, *Departamento de Psicologia - UFMT;* Mariama Souza Bispo, *Departamento de Psicologia - UFMT;* Flávio Henrique Ramos Pereira, *Departamento de Psicologia - UFMT;* Alessandro Vinicius De Paula, *Departamento de Psicologia - UFMT;* Ana Alice Vilas Boas, *Universidade Federal De Lavras*

Resumo: Este trabalho apresenta os resultados de um estudo que evidenciou como o produtivismo acadêmico, as condições inadequadas de trabalho e o excesso de atividades burocráticas/trabalho administrativo, afetam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos docentes do Magistério Superior de duas instituições federais de ensino. Participaram do estudo 715 docentes - sendo 428 da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) e 287 da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Empregou-se uma abordagem quali-quantitativa e os dados foram coletados através de questionário eletrônico e realização de grupos focais. O adoecimento dos docentes apresenta sintomas comportamentais e psicossomáticos que estão correlacionados, dentre eles, indicam os resultados, que o estresse e a síndrome de burnout se correlacionam (0,553; p < 0,000), sendo que o último também apresenta correlação com o sofrimento psicológico (0,793; p <

0,000). Considerando o total de 715 docentes participantes, 49,7% relataram vivenciar médios níveis de estresse relacionado ao trabalho em seu cotidiano laboral e 43,6% informaram experimentar altos níveis de estresse relacionado ao trabalho. Considerando ainda os níveis de sofrimento psicológico em ambas as universidades, os resultados apontam que apenas 42,8% dos docentes apresentam baixo nível de sofrimento psicológico. Referente aos níveis de bem-estar psicológico, tanto estresse como o burnout o afetam, apresentando, com último, forte correlação (-0,675; p < 0,000), e, com o estresse, moderada correlação (-0,596; p < 0,000). A análise dos resultados permitiu compreender o sofrimento e fatores de desgaste psíquico vivenciado pelos docentes analisados, partindo desses três elementos da precarização acadêmica. Contemplados os impactos oriundos destes, identifica-se a relação entre tais atividades com quadros de adoecimento/distúrbios psicobiológicos e o comprometimento da qualidade dos trabalhos desempenhados. A precarização do trabalho docente e ao desafio de encontrar sentido na atividade de ensino são desafios apresentados aos profissionais de gestões de pessoas e para as políticas públicas. São necessárias ações institucionais voltadas à promoção da QVT docente, bem como ações coletivas e colaborativas (via órgãos de representação docente), e, individualmente, a reflexão sobre sentimento de autocobrança. Identificar como os docentes percebem os fatores e indicadores de QVT na sua atuação e o debate sobre os impactos de tais percepções, considerando seus enlaces com a lógica produtivista, requer pensar outras formas de gerenciar pessoas que reconheçam que, ao tratar de patologias e sofrimento no trabalho, grande dificuldade se apresenta face à multiplicidade dos fatores que se interligam para sua constituição e manifestação.

A relação entre capital psicológico e assédio moral no trabalho

Autores: Ana Clara de Azevedo Miranda, *Centro Universitário de Brasília - UniCEUB*

Resumo: O objetivo deste trabalho é descrever a relação entre aspectos positivos e negativos no trabalho, em particular o assédio moral e o capital psicológico. O capital psicológico representa disposições motivacionais individuais que são adquiridos devido ao desenvolvimento de recursos psicológicos positivos, este é composto por quatro fatores: Resiliência - adaptação para enfrentar situações aversivas com finalidade de obter sucesso em ocasiões futuras, Otimismo - atribuição positiva de um evento que inclui emoções positivas e motivação, Esperança - ter perseverança em relação aos objetivos que se pretende alcançar e redirecionar esses objetivos a fim de obter sucesso e Auto eficácia - achar que é capaz ou ter confiança para se esforçar nas tarefas desafiantes. O assédio moral, por sua vez é compreendido como sendo uma violência psicológica repetida no trabalho, composto também por quatro fatores: Deterioração das Condições de Trabalho – limitar seu contato social, Atentado Contra a Dignidade – desacreditar a vítima de manter sua reputação pessoal ou profissional da vítima, Isolamento e Recusa à Comunicação – limitar sua comunicação e Desprestígio Frente aos Colegas – o nome é intuitivo. A pesquisa foi realizada em empresas públicas e privadas de Brasília - DF. Responderam aos questionários 210 funcionários com ensino superior completo (58,2%). A média de idade dos participantes é 38,97 (DP=11,60). A coleta de dados foi do tipo lápis-e-papel. O resultado mostrou que a correlação entre capital psicológico e assédio moral é negativa, indicando que quanto maior for o capital psicológico menor será o assédio moral percebido por aquele trabalhador. Este resultado corrobora a hipótese geral de que o assédio moral diminui o capital psicológico por ser uma situação que gera consequências negativas a quem vivencia. O otimismo correlacionou-se negativamente e de forma mais forte com os fatores de assédio moral: Desprestígio das Condições de Trabalho (r= -0,20 e p=0,01), Atentado Contra Dignidade (r=-0,23 e p=0,01), Isolamento e Recusa à Comunicação (r=-0,24 e p=0,01) indicando que esta variável tem maior efeito protetivo em relação à percepção de assédio moral. Em relação à Deterioração das Condições de Trabalho, a resiliência também se correlacionou negativamente e de forma mais forte (r=-0,22 e p=0,01). A auto eficácia e esperança não se correlacionaram com os fatores de assédio moral. O resultado demonstrou que o otimismo pode ser importante na redução do impacto negativo do assédio moral.

Estresse ocupacional em professores da rede pública

Autores: Angélica de Oliveira Silva, *Faculdades Integradas De Patos;* Tessya Hyanna Almeida Oliveira, *Faculdades Integradas De Patos;* Débora Najda de Medeiros Viana, *Faculdades Integradas De Patos*

Resumo: Este estudo teve como objetivo identificar a prevalência de estresse ocupacional em professores da rede pública. Participaram desta pesquisa 34 professores, 22 do gênero feminino e 12 masculinos, de duas escolas estaduais do interior da Paraíba que estão inseridas no Programa Ensino Médio Inovador- PROEMI. Como instrumentos de pesquisa foram utilizados um questionário sociodemográfico e o Inventário de Sintomas de Estresse de Lipp. Os procedimentos de coleta de dados foi realizado contato com a diretoria regional responsável pelas escolas, para solicitação de desenvolvimento da pesquisa, e posteriormente a autorização deu-se inicio o agendamento com os professores. O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, mediante o protocolo nº 997.320. Os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido- TCLE que apresentava a pesquisa e os esclarecimentos necessários, como os cuidados éticos de acordo com a resolução 466/12 CNS. A avaliação dos dados foi por meio de análise estatística, com o SPSS versão 22 e o manual de correção do respectivo inventário. Os resultados apresentaram que 55,9% dos professores avaliados apresentaram sintomas de estresse, a maioria se encontra na faixa etária entre 26 e 35 anos. A docência está se descrevendo como uma atividade que demanda esforço distante do que usualmente os profissionais têm. As características de cada instituição escolar, os diferentes contextos sociais que os alunos são incluídos, necessita que os professores apresentem-se competentes e capacitados a buscar novas estratégias e especialidades pedagógicas de ensino. O gênero feminino teve a maior prevalência com 68,4%. Isso pode ocorrer devido à inter-relação nos papéis que as mulheres exercem no trabalho e em casa, por ter a responsabilidade de administrar as exigências nas atividades e conflitos familiares, obtendo uma dupla sobrecarga de trabalho. Todos os professores que apresentaram estresse se encontram na fase de resistência, essa fase possibilita as pessoas aprenderem a enfrentar as tensões que estão desestabilizando seu equilíbrio interno, ocorrendo uma grande utilização de energia, o que pode gerar sensação de desgaste generalizado. Destes, 68,5% predominam os sintomas físicos, 21% os sintomas psicológicos e 10,5% foram constatados a presença de ambos os sintomas. Embora os sintomas psicológicos obtiveram menor prevalência, deve se considerar importante o aparecimento, pois, cansaço excessivo, vontade de fugir de tudo, e irritabilidade sem causa aparente, contribui para diminuição do prazer em atuar nessa profissão e desmotivação na realização das atividades, afetando não apenas o professor, mas também a instituição, alunos e pais.

Suinocultor: Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho Precarizado

Autores: Carmem Regina Giongo, *Universidade Feevale;* Janine Kieling Monteiro

Resumo: O trabalho no meio rural tem sido apontado pela literatura como uma atividade ocupacional estressante e perigosa, associada a elevados níveis de ansiedade, depressão, suicídio e alcoolismo. Apesar disso, o trabalhador rural é um grupo ainda pouco investigado, tanto no âmbito nacional quanto internacional, e possui aspectos bastante peculiares se comparado com trabalhadores de outras áreas. Neste sentido, este estudo teve o objetivo de analisar as vivências de prazer e de sofrimento no trabalho de suinocultores cooperados, além de caracterizar a organização do trabalho e de compreender as estratégias defensivas utilizadas. O estudo teve um delineamento qualitativo e contou com a participação de 16 suinocultores. A coleta foi realizada através de grupos focais e de observação participante. Os dados foram submetidos à análise de conteúdo. A análise das vivências destes trabalhadores permitiu conhecer a dinâmica de como ocorre a intensificação do sofrimento e o papel das estratégias defensivas no impedimento da mobilização coletiva e da transformação da realidade de trabalho. A organização do trabalho caracterizada pela gestão opressiva do cooperativismo e pelas pressões impostas pelos próprios trabalhadores na busca pelo sustento familiar e por melhores condições de vida, gera sobrecarga, que agrava o sofrimento, provocando desgaste e sintomas relacionados ao adoecimento, como por exemplo, estresse, ansiedade, insegurança, perda da vontade de trabalhar, dores crônicas, lesões e acidentes. A falta de reconhecimento no trabalho e o preconceito social em função da atividade também atuam como intensificadores do sofrimento. Pôde-se concluir que os suinocultores investigados vivenciam condições precárias de trabalho, o que têm causado prejuízos à sua saúde

física e mental. Além disso, percebe-se a necessidade de problematizar o modelo de cooperativismo vivenciado pelos trabalhadores investigados, o qual se configura como uma estratégia de terceirização e de intensificação da precarização do trabalho. A contribuição desta investigação teve um caráter científico, na medida em que construiu conhecimento acerca das vivências de trabalho dos suinocultores, um grupo ainda pouco investigado pelos estudos da psicologia e da própria psicodinâmica do trabalho. E teve também uma contribuição de caráter político e social, direcionada aos próprios suinocultores, que possibilitou a construção de um espaço de reflexão e de aproximação com seus pares.

A saúde do homem pantaneiro e as políticas públicas de saúde no Brasil

Autores: Eduardo Espindola Fontoura Junior, *Universidade Católica Dom Bosco;* Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, *Universidade Católica Dom Bosco*

Resumo: Introdução- Considera-se que a saúde no Brasil atingiu seu ápice com a promulgação da Constituição Federal do Brasil de 1988 e com a criação do Sistema Único de Saúde (SUS) instituído pela Lei n.8.080, de 19 de setembro de 1990. A partir do SUS começaram a ser implementadas as políticas públicas de saúde, desenvolvidas no esforço de cumprir com o "acesso universal" à saúde assegurada pela Constituição Federal de 1988. É nesta vertente que surgiram centenas de ações/serviços/programas, a exemplo a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde do Homem (2008) e a Política Nacional de Saúde Integral das Populações do Campo e da Floresta (2011), respectivamente. Objetivo- Discutir a questão da saúde do homem pantaneiro sob o enfoque das políticas de saúde do homem e populações do campo e da floresta. Método- Trata-se de uma revisão da literatura feita entre 2007 a 2015, nos bancos de dados: SciELO, Bireme, Lilacs, livros, teses e dissertações, com os seguintes descritores: Saúde pública, Saúde do homem, Pantanal, Políticas públicas e Saúde do trabalhador. Resultados- Alguns aspectos têm colaborado para agravar esse quadro de carências que é peculiar da região rural do país- fica clara a dificuldade que a distância territorial representa para a saúde do homem pantaneiro, a vulnerabilidade da população masculina às doenças graves e crônicas e a necessidade de se estabelecer efetivamente políticas que por meio dos seus gestores e agentes possam chegar até essa população, a fim de reduzir riscos e agravos à saúde oriundos dos processos de trabalho, assim proporcionando mais qualidade de vida e saúde às populações do campo. Considerações Finais- Torna-se fundamental a compreensão da política de saúde das populações do campo e da floresta, pois ela se caracteriza pela abrangência a outros programas (e.g., saúde do homem, saúde do trabalhador e outros) e tem a intenção que estes se entrelacem, aproximando-se de uma atenção integral à saúde.

As emoções na prática em Psicologia: Um estudo comparativo sobre o uso de estratégias de regulação emocional entre profissionais e estagiários

Autores: Daniela Campos Bahia Moscon, *Universidade Salvador - UNIFACS;* Elizza Santana e Silva Barreto, *Universidade Salvador - UNIFACS;* Viviane Valença de Resende, *Universidade Salvador - UNIFACS;* Mariana Santos Pereira Pinto Martins, *Universidade Salvador - UNIFACS*

Resumo: As emoções, que há muito tempo foram negligenciadas nos meios acadêmicos e empresariais, hoje se tornam peças fundamentais para os estudos sobre o ser humano e suas relações sociais, principalmente as constituídas nos contextos laborais. As estratégias de regulação emocional mostram-se essenciais para certas demandas emocionais eliciadas pelo contexto de trabalho se tornarem-se menos impactantes e deixem de interferir de forma negativa na prática do profissional e em sua relação com clientes ou colegas de trabalho. Dentre todas as atuações profissionais, destaca-se a do psicólogo, que lida com demandas emocionais intensas em diversos contextos de atuação e ao mesmo tempo evitar que essas demandas interfiram no desenvolvimento do seu trabalho com o cliente ou paciente. O objetivo geral dessa pesquisa é identificar e comparar a forma como os psicólogos e estagiários de psicologia, em diversos contextos de

atuação, manejam suas emoções no exercício profissional. O estudo foi desenvolvido com base em uma pesquisa quali-quantitativa, descritiva e intensiva. O instrumento de coleta é uma adaptação do instrumento utilizado por Rodrigues e Gondim (2014), contendo as emoções básicas e seus derivativos que pudessem ter sido eliciadas em situações do cotidiano da prática em psicologia, bem como possíveis estratégias utilizadas para regulá-las. Para o tratamento dos dados coletados, foram realizadas análises de conteúdo e análises descritivas. Após a coleta,observa-se que, nos contextos da clínica e organizacional, as emoções positivas foram as primeiras as serem escolhidas, enquanto no contexto hospitalar as negativas são evocadas primeiro e em uma frequência maior ao longo da aplicação do instrumento, podendo indicar que o contexto hospitalar na atuação do psicólogo elicia emoções negativas com uma frequência e magnitude superior às positivas, o que pode estar associado ao abandono do paciente pela família,medo da perda do paciente e a perda em si. No que tange às estratégias de regulação emocional utilizadas, nota-se uma predominância de mudança cognitiva, uma das estratégias profundas de regulação emocional, assim como a modificação de situação, em que os respondentes se preparavam para enfrentar determinada situação antes dela acontecer. No que diz respeito às estratégias superficiais, destaca-se o controle de reações fisiológicas, exemplificadas em falas como "respirei fundo e tentei relaxar". Conclui-se que, embora seja uma análise de resultados parciais, podemos perceber que o contexto de trabalho do psicólogo influencia nas emoções eliciadas, sejam elas positivas, negativas, funcional ou disfuncional e que todos os entrevistados conseguiram manejar as situações, através de estratégias próprias de enfrentamento.

Grupo de trabalho (GT) Avaliação Psicológica/2015

Autora: Elza Maria Gonçalves Lobosque

Resumo: GRUPO DE TRABALHO (GT) AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA/2015 O grupo foi criado no inicio de julho de 2012, tendo como objetivo reunir profissionais psicólogos que atuam ou tem interesse em atuar e/ou estudar sobre a área de avaliação psicológica. A proposta inicial foi reunir profissionais para desenvolver pesquisas nesta área, além de incentivá-los a apresentar suas produções em Congressos, compartilhando suas experiências, pois a integração dos campos teórico e prático promovem benefícios não só para os profissionais envolvidos, mas também para melhoria dos processos nas Instituições. O objetivo do grupo é discutir aspectos relacionados à área e desenvolver pesquisas, junto a profissionais e pesquisadores de diferentes Instituições, no campo da avaliação psicológica e suas principais questões. Neste sentido, o mesmo viabiliza estudos, gera oficinas de criação de artigos científicos, cataloga textos referentes à temática proposta, estimula a iniciação científica e a produção acadêmica por meio de pesquisas e de participações em diversos encontros, contribuindo eficazmente com a produção teórica, discussão prática e divulgação da Avaliação Psicológica. Os encontros são mensais duram quatro horas e os participantes discutem temas relacionados à área de Avaliação Psicológica ou trabalham nas oficinas direcionadas as pesquisas. Alguns temas abordados no grupo são: Como é realizada a avaliação psicológica em processos seletivos; Quais são os maiores desafios da avaliação; As interlocuções do processo de avaliação com os trâmites legais do Concurso Público; O processo de acompanhamento no curso de formação; Sugestões de melhorias nos processos de seleção; Análise Profissiográfica; Mapeamento de Competências, avaliação psicológica em vários contextos, entre outros. Desde a sua criação, o grupo segue em constante crescimento.Em 02/03/2013, o GT de Avaliação Psicológica realizou a 1ª Roda de Conversa com a convidada Júnia Maria Campos Lara (CRP 04/3098), que apresentou o tema: "Evento Preparatório para o VIII Congresso Regional de Psicologia", estavam presentes neste evento 23 participantes. Em 04/05/2013, o GT de Avaliação Psicológica realizou a 2ª Roda de Conversa com Andréa Cury (CRP 04/8616) que ministrou o tema: "A importância da Avaliação Psicológica no contexto da Segurança Pública: impedimentos para o porte de arma de fogo no Brasil". Em 23/05/2015, foi realizada a 9ª Roda de Conversa nosso convidado foi Leonardo Finelli , que ministrou o tema " Avaliação Psicológica de Adultos no Contexto Clínico - Psicodiagnóstico", nesse evento recebemos 58 participantes sendo 10 profissionais e 48 estudantes.

Fatores de desmotivação e desestímulo em auxiliares terceirizadas

Autores: Glayciannу Pires Alves Lira, *Universidade Federal do Vale do São Francisco;* Philippi Rios da Silva, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*

Resumo: Questões motivacionais, desde sempre, incidiram sobre o rendimento e sobre as formas de lidar com os processos laborais. A falta de motivação para o trabalho e, em decorrência, o desestímulo para a realização das atividades demandadas pela instituição pagadora geram sérios danos à saúde do trabalhador e, em maior amplitude, pode ocasionar perdas significativas para a fonte empregatícia. Nesse sentido, o objetivo deste trabalho foi o de verificar os processos de satisfação e motivação para o trabalho, com funcionárias terceirizadas atuantes na biblioteca da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf). A metodologia utilizada foi a de entrevista semiestruturada, baseada em um roteiro previamente confeccionado, com duração média de 40 minutos e realizada em local fechado. A amostra populacional foi composta por 03 auxiliares de biblioteca, todas do sexo feminino, com idades entre 18 e 23 anos e tempos de serviço entre 06 meses e 03 anos, todas admitidas com contrato de um ano, renovável conforme a demanda. As entrevistas foram realizadas nos horários de intervalo das participantes, conforme disponibilidade. Os resultados obtidos, através da análise do discurso das voluntárias apontou para o caminho inverso a que se dispunha este trabalho, ao invés de verificar motivação e satisfação o que ficou palpavelmente expresso no discurso foi justo o oposto, uma série de geradores de desestímulo foram encontrados, tanto no referente ao vínculo institucional quanto às relações sociais dentro e fora do local de trabalho. A desmotivação se inicia pela ocupação de um posto para qual não foram contratadas - todas as voluntárias relatam executar muitas funções ao mesmo tempo, funções estas que não estavam previstas quando contratadas. Outro ponto de desestímulo é a impossibilidade de ascensão de carreira, o que, segundo as voluntárias, as impede de se doar mais ao exercício de suas funções, já que nunca ocuparão funções mais bem remuneradas. Por fim, um ponto alto das entrevistas foi observar a angústia das participantes ao relatarem como se sentem sendo terceirizadas em uma instituição federal, a falta do sentimento de pertencimento à instituição gera desmotivação e, em consequência, baixos rendimentos e absenteísmo, como relata a maioria das participantes. Contudo, conclui-se que, os processos de motivação e desestímulo dessas funcionárias têm uma relação direta com o desempenho laboral, levando em conta um existente desvio de função, impossibilidade de plano de carreira e um não pertencimento ao grupo, e que isso criou nas participantes uma insatisfação com o trabalho.

Discutindo o bem-estar no trabalho a partir das vivências dos trabalhadores

Autores: Isabela Silva Rocha, *Universidade Federal de Uberlândia;* Heila Magali da Silva Veiga, *Universidade Federal de Uberlândia*

Resumo: São escassas as pesquisas sobre bem-estar no trabalho com trabalhadores de baixa escolaridade, sendo esta a temática que este estudo se propôs a investigar. Ele foi construído em uma abordagem qualitativa e envolveu operadores de uma empresa privada, da área de logística, responsáveis pela movimentação e armazenagem de produtos. O objetivo central do trabalho foi compreender como estes colaboradores avaliam o seu bem estar no trabalho. Para isto, foi realizada uma revisão de literatura sobre este tema e um estudo de campo. Na análise da literatura foram encontrados diversos modelos teóricos de bem-estar no trabalho, entre eles, podem ser destacados o de Paschoal e Tamayo (2008) e a abordagem de Siqueira e Padovam (2008). Para a realização do estudo, foram selecionados por conveniência, dez trabalhadores, sendo 5 homens e 5 mulheres com tempo de empresa variando entre de um a 20 anos. Na análise de dados foi feita a análise de conteúdo segundo Bardin (1977). A categorização das entrevistas apontou a existência de quatro temas principais, que foram abordados ao longo das entrevistas, são eles: Percepção dos colaboradores sobre o conceito de Felicidade no trabalho (amizade, reconhecimento e promoções, fazer o que gosta e benefícios financeiros), Afetos positivos no trabalho (relacionamentos, aprendizados e oportunidades e sustento), Afetos negativos no trabalho (relacionamentos, características do trabalho) e Realização no trabalho (Amizades/Relacionamentos e Orgulho/superação/prazer). Na categoria Felicidade no Trabalho, a temática mais frequente foi amizade, com frequência cumulativa(fa) de 38, seguida de fazer o que gosta, com frequência de 30. No que tange à categoria de Afetos positivos, o tema com maior frequência foi relacionamentos (fa=48), depois vem sustento (fa=28). Os resultados apontam, na amostra estudada, elevado grau de bem-estar no trabalho. Teve destaque o relacionamento amistoso entre os colegas e líderes, já que ao longo das entrevistas este fator foi bastante recorrente e temas relativos aos relacionamentos no trabalho apareceram em todas as categorias. Também se mostraram relacionados ao referido constructo os aprendizados, oportunidades, reconhecimento e promoções no trabalho, oportunidades de crescimento na empresa, condições ambientais e gostar do que faz. E ainda, o fator que apresentou maior frequência acumulada está relacionado ao prazer, orgulho, significado e sentido atribuído ao trabalho. Esta pesquisa alcançou o objetivo proposto ao investigar o bem-estar no trabalho entre uma categoria profissional pouco investigada na literatura acadêmica; ademais, trabalhadores com baixa escolaridade são uma parcela considerável dos trabalhadores brasileiros, portanto investigá-los possui relevância teórica e social.

Síndrome de burnout em assistentes sociais da cidade de Campo Grande/MS

Autores: Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes, *Universidade Católica Dom Bosco;* João Massuda Junior, *Universidade Católica Dom Bosco;* Eliezer Grillo Barbosa, *Universidade Católica Dom Bosco;* Isabel Ribeiro Barbacena, *Universidade Católica Dom Bosco;* Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, *Universidade Católica Dom Bosco*

Resumo: Introdução- As mudanças recentes no mundo do trabalho têm provocado impactos consideráveis na saúde física, mental e qualidade de vida dos profissionais em diversas áreas de atuação, entre elas no serviço social, profissão caracterizada por um alto grau de contato interpessoal. Objetivos- Verificar a ocorrência e os níveis da Síndrome de Burnout (SB) em Assistentes Sociais de Campo Grande/MS e avaliar o impacto da realização de atividades administrativas, segundo os níveis desta Síndrome. Método- Trata-se de estudo exploratório-descritivo de corte transversal que buscou caracterizar a ocorrência e os níveis de SB em Assistentes Sociais da cidade de Campo Grande/MS. De uma população de 369 profissionais compôs-se uma amostra aleatória de 78 participantes. Foram utilizados dois instrumentos de pesquisa: 1) Maslach Burnout Inventory - MBI de Maslach e Jackson (1981) com validação brasileira de Tamayo (2003); 2) Questionário Sócio demográfico Ocupacional desenvolvido pelos autores, para esta pesquisa. Resultados– A maioria das participantes tem: média de idade de 42,26 anos (DP ±8,89), são casadas (46,8%), com filhos (69,6%), formadas há mais de 18 anos (50,6%) e com curso de especialização (62,1%), trabalham na profissão há no máximo oito anos e sete meses (34.2%), por oito anos e oito meses até dezessete anos e um mês (30,4%) e há mais de dezessete anos e dois meses (31,6%). Exercem atividade administrativa (73,4%), não possuem cargo de chefia (74,7%), trabalham 40 horas semanais ou mais (58,3%) e não exercem atividade remunerada em outras instituições (88,6%). A avaliação da SB constatou baixa exaustão emocional (μ = 2,3; DP ±0,7), baixa despersonalização (μ = 1,7; DP ±0,6) e alta realização pessoal (μ = 4,1; DP ±0,4), muito embora a distribuição de frequência revele a existência de alta exaustão emocional em uma pequena parcela da amostra (2,5%) e baixa realização pessoal (27, 8%). O teste "t" de Student para amostras independentes revelou o efeito do desenvolvimento de atividades administrativas para uma maior exaustão emocional (t = 2,222; df = 70; ρ = 0,030) e maior despersonalização (t = 2,152; df = 30,245; ρ = 0,039). Conclusões- A pesquisa revelou que a dimensão da SB mais prejudicada é a realização pessoal, uma vez que mais de um quarto dos pesquisados revelaram sentir baixa realização. Muito embora tenha sido constatado maior exaustão emocional e despersonalização nas participantes que desenvolvem tarefas administrativas, destaca-se que ainda assim, os indicadores avaliaram a exaustão emocional e despersonalização como baixas.

Um estudo comparativo sobre o uso da empatia no trabalho do psicólogo clínico, hospitalar e organizacional

Autores: Ingrid Moura Barroso Rodrigues, *Centro Universitário Augusto Motta - UNISUAM;* Auriana Oliveira Santos Pereira, *Centro Universitário Augusto Motta - UNISUAM;* Jorge Gomes da Silva Sobrinho, *Centro Universitário Augusto Motta - UNISUAM*

Resumo: Esta pesquisa teve como objetivo realizar um estudo comparativo entre os níveis de em-

patia em psicólogos clínicos, hospitalares e organizacionais no seu trabalho cotidano. Participaram do estudo trinta psicólogos, após aprovação do projeto pelo Comitê de Ética e Pesquisa do Centro Universitário Augusto Motta – UNISUAM (RJ) e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) pelos participantes. A empatia, segundo Del Prette e Del Prette (2010) é uma habilidade multidimensional que está presente no campo cognitivo, afetivo e comportamental do ser humano. O instrumento utilizado para coleta de dados foi o Inventário de Empatia de Falcone (2008), caracterizado como um instrumento brasileiro de autorelato que avalia quatro dimensões da empatia: tomada de perspectiva (TP), flexibilidade interpessoal (FI), altruísmo (AL) e sensibilidade afetiva (SA). A comparação do desempenho, entre os profissionais pesquisados, revelou equilíbrio entre os resultados. A tomada de perspectiva, que compreende a capacidade de entender a perspectiva dos sentimentos do outro, mesmo em situações de conflito de interesse, obteve resultado de (30%). A flexibilidade interpessoal, tomada como a capacidade de tolerar comportamentos, atitudes e pensamentos muito diferentes ou provocadores de frustração, obteve resultado de (25%). A sensibilidade afetiva que avaliou nos profissionais sentimentos tais como: compaixão, interesse ou consideração pelo estado do outro, obteve resultado de (23%) e o altruísmo, que avaliou a capacidade para sacrificar temporariamente os próprios interesses para ajudar o outro, obteve resultado de (22%). Os resultados finais mostraram que os profissionais percebem a empatia como uma habilidade importante para o bom exercício do trabalho clínico, hospitalar e organizacional. Houveram pequenas diferenças quantitativas entre o grau de uso da empatia na atividade profissional dos participantes e as dimensões de Falcone (2008), com destaque para dimensão tomada de perspectiva (TP) que se consolidou como a dimensão mais usada pelos profissionais pesquisados nas três áreas de atuação. Apesar dos poucos estudos sobre a empatia em áreas especificas de trabalho do psicólogo, concluímos que as pesquisas nesta área podem ajudar os profissionais a aperfeiçoarem seu exercício profissional, através da maximização do potencial da relação psicólogo-cliente.

Assédio moral organizacional ou uma prática de gestão organizacional?

Autores: Júlia Gonçalves, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Lucas Schweitzer, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Suzana da Rosa Tolfo, *Universidade Federal de Santa Catarina*

Resumo: Trata-se de uma discussão crítica sobre a hipótese de que as práticas de assédio moral no trabalho veem sendo utilizadas pelas organizações enquanto estratégia de gerenciamento do trabalho e trabalhadores. Para tanto, realizou-se uma revisão da literatura tradicional, nos principais portais indexadores e em livros que versam sobre o tema. O assédio moral no trabalho antes identificado em quatro formas de expressão, sendo elas, horizontal, vertical ascendente e descendente, e misto (Tolfo, 2013) expande-se, para além da identificação de pessoas enquanto agressores. O assédio moral organizacional são interações em que a organização/administração da empresa utilizam da violência, de forma repetida e frequente, na formulação de procedimentos e políticas organizacionais, através de mecanismos de gestão abusivos sem necessariamente existir a imagem centrada em alguém (Soboll & Host, 2013), onde alvo é generalizado e atinge ao grupo/equipe de trabalho (Soboll, 2015). O propósito destas práticas não é pessoal, mas sim administrativo, sendo que, há uma naturalização diante do atual contexto de trabalho, onde houve a falência da cooperação e do compromisso mútuo nos vínculos sociais (Soboll & Jost, 2011). A identificação do assédio moral organizacional amplia a discussão sobre as repercussões e influências dessa prática. Estende-se o olhar ao coletivo de trabalhadores, as condições de trabalho e aos mecanismos de gestão utilizados, entendendo o assédio moral como resultado dos métodos de organização do trabalho e dominação. Dessa forma, acredita-se na hipótese de que os aspectos organizacionais e socioeconômicos são precedentes as práticas de assédio moral no trabalho. Essas práticas usam da violência estrategicamente para fazer o gerenciamento dos trabalhadores, tratando-se assim de uma forma de gestão, tanto explicita quanto sutil, autorizada pelas normas e pela estrutura organizacional. Frente a essa realidade muitas organizações mostram-se amarradas diante das denúncias individuais e, os mecanismos internos de prevenção, como códigos de ética e ouvidorias, causam desconfiança e sentimento de ineficácia aos trabalhadores. Espera-se um posicionamento ético e explícito das organizações de não tolerância as práticas de assédio moral. Porém para organizações do trabalho assediadoras é necessário congregar esforços e instituições, para além de seus portões, sendo necessárias pessoas e instâncias capazes de realizar acolhimento e acompanhamento de

trabalhadores, mediando relações e construindo propostas que fortaleçam o coletivo de trabalho. Nesse sentido, salienta-se a possibilidade de atuação do Psicólogo organizacional e do trabalho, inserido em uma equipe interdisciplinar, capaz de refletir criticamente sobre o contexto de trabalho e compreender de maneira ampla as consequências desse fenômeno.

Razões da rotatividade voluntária em um hospital privado do sul do Brasil

Autores: Júlia Pereira de Andrade, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Andrea Valeria Steil, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Letícia Santos Quaresma, *Clínica Santa Helena*

Resumo: A rotatividade é o fluxo de entradas e saídas de pessoas da organização. Quando iniciada pelo empregado, évoluntária; quando é de iniciativa do empregador, é involuntária. A compreensão das razões da rotatividade é importante para os hospitais, pois está relacionada com a qualidade da assistência prestada. Este resumo apresenta os resultados de uma pesquisa qualitativa que identificou as razões da rotatividade voluntária em um hospital privado do sul do Brasil. Foram utilizadas como fontes de dados trinta e oito entrevistas de desligamento realizadas entre janeiro de 2014 a agosto de 2015. A análise dos dados foi realizada por meio de análise categorial. Os resultados revelaram vinte categorias, distribuídas nos níveis de análise individual, interpessoal, ocupacional, organizacional e ambiental No nível individual, as categorias foram "responsabilidades com filhos", "problemas de saúde", "insegurança", "mudança de profissão" e "estresse". No nível interpessoal, "clima de trabalho", "sentir-se desrespeitado por colegas" e "problemas de relacionamento com a equipe" foram as categorias identificadas. No nível ocupacional, as categorias foram "natureza das demandas de trabalho", "conflito trabalho-família" e "dificuldade de conciliar dois empregos". No nível organizacional, emergiram as categorias "tabelas salariais injustas", "falta de oportunidades de crescimento", "horário de trabalho" e "turno de trabalho". Por fim, no nível ambiental, as categorias identificadas foram "outras oportunidades de emprego","mudança de cidade/país", "aposentadoria", "bolsa de estudos" e "concurso público". As categorias do nível ambiental foram as mais frequentes (36,8%), seguidas das categorias dos níveis organizacional (18,4%), ocupacional (15,7%), individual (15,7%) e interpessoal (13,1%). A incidência maior de categorias do nível ambiental reforça os resultados de estudos anteriores que mostram que o mercado de trabalho atual se caracteriza pela carência de profissionais qualificados, o que gera uma competição entre as organizações por estes profissionais. De modo a recrutar e reter esses profissionais qualificados, estratégias de gestão de pessoas tornam-se fundamentais. Estes resultados também trazem evidências para apoiar pesquisas anteriores em hospitais brasileiros, que destacam a insatisfação com o salário, o recrutamento por outra organização e o ingresso no serviço público via concurso como as principais razões da rotatividade voluntária. Em termos práticos, a identificação das razões da rotatividade voluntária possibilita que o hospital pesquisado possa desenvolver estratégias de retenção de seus profissionais, de modo a garantir a permanência dos mesmos no quadro do hospital e a qualidade dos serviços prestados à comunidade.

Diagnóstico de estresse ocupacional em um setor gestão de pessoas de um grupo sucroalcooleiro

Autores: Paulo Henrique Martins, *UniRV;* Umbelina do Rego Leite, *UFPE;* Kênia da Luz Souza, *UniRV*

Resumo: O estresse é uma grande preocupação para os empresários preocupados com produtividade, perda de resultados e lucros e na queda do desempenho dos colaboradores. No caso do ambiente sucroalcooleiro se observa a inserção de tecnologias, aumento do ritmo de trabalho, pressão por alcance de metas, cobrança e sobrecarga de trabalho, que podem ser potencias fatores do estresse ocupacional. O objetivo do estudo foi identificar os níveis de estresse ocupacional e relacionar com o contexto do trabalho de colaboradores do setor de gestão de pessoas, de um grupo sucroalcooleiro do estado de Goiás. Participaram 16 colaboradores, sendo 68,8 % mulheres, com idade média de 28,68 anos (DP=9,74), com tempo de trabalho na empresa de 3 meses a 8 anos e 6 meses, que responderam a Escala de Estresse no Trabalho (Paschoal & Tamayo, 2004) e Escala de Avaliação do

Contexto de Trabalho (Ferreira & Mendes, 2008) individualmente no ambiente de trabalho. Foi encontrada uma média de 2,25 para o estresse ocupacional, e um nível diferente na percepção de estresse dependente do cargo: assistentes e aprendizes tiveram uma percepção maior de estresse do que analistas, coordenadores e gerentes (U = 14.000; z = -1.750 p= 0,08). Os principais fatores de estresse foram: tempo insuficiente para realizações do trabalho, pouca perspectiva de crescimento, deficiência nas divulgações das informações e falta de treinamentos de capacitação profissional. Em relação ao contexto no trabalho, o fator Organização de trabalho obteve média mais alta (3,28), uma avaliação negativa, mas moderada. Os colaboradores apresentaram percepção maior na cobrança de resultados constante e ritmo acelerado para desenvolvê-las. O fator Relações sócio-profissionais teve uma avaliação moderada (M=2,45), com a percepção de falta de autonomia e exclusão nas decisões. O fator Condições de trabalho foi o melhor avaliado (M=1,76), mas o item barulho no ambiente de trabalho se destacou (M=3,19; DP=1,11). Foram encontradas correlações significativas entre estresse: Relações sócio-profissionais (r=0,90; p=0,000), Condições de trabalho (r=0,69; p=0,003). O nível de estresse encontrado é considerado moderado. Obervou-se que Organização de trabalho e Relações sócio-profissionais obtiveram avaliação negativa, mas moderada, o que indica que o ambiente de trabalho favorece moderadamente ao adoecimento profissional, sendo o fator Condições de trabalho o contexto favorável à saúde do profissional, se retirado o barulho considerado alto. Os resultados confirmam achados de outros autores como também demonstra que os instrumentos utilizados são eficazes no diagnóstico de estresse ocupacional.

Inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho

Autora: Leticia Oliveira Silva, *Centro Universitário da Grande Dourados*

Resumo: A Inclusão do surdo é necessária em todos os sentidos, para que o mesmo possa "viver normalmente" em nossa sociedade. À questão da proteção jurídica a pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é um grande problema em muitas empresas, visto que ainda existe uma "confusão" entre deficiente e incapacitado, as empresas acabam criando barreiras a essas pessoas, impedindo assim o crescimento profissional, esquecendo que elas (dependendo do grau de deficiência) são capazes de planejar, organizar, dirigir e controlar, uma empresa. Este estudo se propõe identificar o processo da inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho. Desta forma foi feita uma pesquisa bibliográfica de literatura sistemática dos trabalhos científicos de autores que abordam sobre a problemática, conceituando, expondo e dando exemplos sobre a temática escolhida, descrevendo pensamentos de diversos autores sobre a discriminação no âmbito do trabalho que consiste em se negar ao trabalhador um tratamento igualitário em relação aos demais, tanto para a aquisição, quanto para a manutenção de um emprego. Uma situação que agrava a situação da inclusão do surdo no mercado de trabalho formal, é que esta relação entre surdos e mercado de trabalho, leva em conta um conjunto de condicionalidades como: tratamento diferenciado dispensado aos surdos, falta de interação entre as pessoas que trabalham com os surdos; desconhecimento da LIBRAS por parte dos funcionários; ausência de intérpretes da LIBRAS para viabilizar a interlocução e comunicação; contratação dos surdos pelo simples cumprimento das cotas exigidas pela lei n° 8.213/91, pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Ministério Público (MP). De acordo com a pesquisa bibliográfica feita, pode-se perceber esta realidade nos dias atuais, as empresas contratam apenas pelo fato de cumprirem cotas e não serem notificados ou multados pelo Ministério do Trabalho. Fazendo com que a inclusão se torne algo obrigatório, custoso e não algo necessário para o bem estar de todos. Concluindo-se que ainda hoje o Surdo se encontra neste lugar, são contratados na maioria das vezes para funções especificas que não tenham tanto contato com as pessoas/clientes em funções que não exigem comunicação, visto que as pessoas/clientes, funcionários, empresas não estão preparadas para a comunicação através da LIBRAS com estes surdos.

Experimentos em comportamento pró-ambiental nas organizações: revisão bibliométrica dos últimos cinco anos

Autores: Ligia Abreu Gomes Cruz, *Universidade de Brasília;* Alice Martins Pederiva, *Universidade de Brasília;* Amanda Hellen Ferreira Sales, *Universidade de Brasília;* Juliana Barreiros Porto, *Universidade de Brasília*

Resumo: Cartazes, campanhas, palestras e várias outras iniciativas para promover comportamentos pró-ambientais são cada vez mais comuns em organizações. Esse movimento é causado pela exigência de cumprimento de legislação e certificação ambiental, bem como pelo apelo crescente causado pelo greenmarketing na população. No entanto, o campo ainda carece de indicadores científicos sobre as melhores estratégias para promover comportamentos sustentáveis em ambientes organizacionais. O objetivo deste estudo foi realizar uma revisão bibliométrica dos experimentos em comportamento pró-ambiental conduzidos em organizações nos últimos cinco anos das revistas Environment and Behavior e Journal of Environmental Psychology. Um total de seis artigos nestas revistas relataram experimentos em contextos de organizações entre os anos de 2010 e 2015. Tomando como orientação o modelo Participants Interventions Comparisons Outcomes (PICO), foi construída uma planilha de dados descritivos, na qual foram inseridos elementos centrais desses artigos. Foi possível observar 14 intervenções para promover comportamentos pró-ambientais, sendo quase em totalidade conduzidas em países de língua inglesa, envolvendo áreas públicas das organizações. A grande maioria dos experimentos ocorreu em organizações que trabalham no ramo da educação e utilizaram como método a observação de comportamentos em grupo (em especial, a economia de energia). Os testes estatísticos de grande parte dos experimentos não relataram tamanhos de efeito, dificultando uma posterior meta-análise. Percebe-se a preocupação em promover comportamentos que dependem unicamente do indivíduo, como descarte adequado e controle do gasto pessoal de energia elétrica. No entanto, ocorre uma ênfase em ambientes públicos, onde a responsabilidade de supervisão é diluída entre os indivíduos, podendo facilitar fenômenos reconhecidos pela psicologia social, como a difusão de responsabilidade. Seria interessante promover experimentos no contexto de salas e escritórios, ambientes nos quais as responsabilidades podem ser mais facilmente mapeadas e que são diretamente relacionados ao atendimento de critérios para certificação ambiental. De uma forma geral, estudos experimentais específicos ao contexto das organizações ainda precisam ser priorizados pela comunidade acadêmica que estuda processos psicológicos envolvendo comportamentos pró-ambientais.

Avaliação da formação em psicologia sob a perspectiva dos egressos dos cursos de graduação

Autores: Luara Carvalho Ribeiro da Motta, *Universidade Salgado de Oliveira;* Luciana Mourão, *Universidade Salgado de Oliveira*

Resumo: Diversas avaliações da formação em Psicologia têm exibido um quadro de preocupante desqualificação profissional, que precisa ser mais bem entendido e discutido. Assim, o objetivo do presente estudo foi identificar a opinião de egressos acerca da formação em Psicologia. Para atingir tal objetivo, o estudo utilizou o método qualitativo. A amostra foi de conveniência, contemplando quatro profissionais de diferentes subáreas da Psicologia que concordaram em participar da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Os pesquisados foram divididos em dois grupos: os recém-formados (com até dois anos de atuação profissional) e os profissionais experientes (aqueles com mais de dez anos de atuação). A formação desses grupos visa garantir um agrupamento de opiniões daqueles que são iniciantes e outro agrupamento referente àqueles que já avançaram na carreira. O instrumento de coleta de dados foi um roteiro aberto com foco na aplicabilidade das competências estabelecidas pelo Ministério da Educação para a área de Psicologia, com cinco perguntas guia. As entrevistas foram gravadas em áudio e passaram por transcrição literal. Para a interpretação dos resultados, foi feita análise de conteúdo a partir do agrupamento de elementos de significados mais próximos, com formação de categorias. A análise de conteúdo resultou em oito categorias e vinte e nove subcategorias. As categorias foram: infraestrutura, competências mais, competências menos desenvolvidas, experiências relevantes na formação acadêmica, ensino pesquisa e extensão, escolha profissional, mudança no mercado de trabalho e formação e mercado atual. Após a análise de conteúdo categorial foi feita também uma análise da presença e ausência das categorias nos discursos tendo sido identificadas as categorias e subcategorias mais relevantes. A pesquisa, embora de caráter exploratório, permitiu reflexões sobre algumas temáticas que foram discutidas à luz da literatura da área considerando as propostas para reforma curricular. Uma das principais conclusões do estudo foi que a Psicologia precisa de uma formação de visão mais plural e mais coadunada com as práticas do mercado de trabalho, tendo em vista o excessivo predomínio da subárea clínica e também de algumas correntes teóricas

desta subárea, com destaque para a Psicanálise. Como contribuição espera-se que o estudo contribua para reflexões de docentes, discentes, profissionais e da sociedade, que é também é afetada pela qualidade da formação profissional em Psicologia.

Aprendizagem de empreendedores em programas de apoio a start-ups: Eventos críticos e estratégias de aprendizagem

Autores: Lucas Horta Christófaro, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Júlia Borges, *Universidade Federal de Minas Gerais;* Ariane Agnes Corradi, *Universidade Federal de Minas Gerais*

Resumo: Estudos têm demonstrado a grande influência de processos informais de aprendizagem no contexto organizacional. Esses processos são firmados a partir da interação do indivíduo com seu meio, construído através de elementos sócio-culturais. Sendo assim, o indivíduo atua como protagonista de seu processo de aprendizagem. De maneira espontânea, age através da observação e imitação de referentes sociais, pede auxílio, discute situações através de conversas informais no ambiente de trabalho, entre outros. Evidências empíricas indicam que esses processos acentuam-se diante de eventos críticos não planejados. Ademais, tais processos intervêm inclusive na aprendizagem formal, ou seja, nas situações em que existem ambientes estruturados de aprendizagem, planejados pelas organizações para o alcance de objetivos específicos. A partir desse formato, os conteúdos e métodos de ensino estão sob controle de um instrutor (através de palestras, workshops, treinamentos, mentoria). Dois desses ambientes estruturados, voltados ao apoio a start-ups são as aceleradoras e incubadoras. Essas organizações objetivam promover ambientes de aprendizagem e trocas entre empreendedores nos primeiros anos de suas start-ups. Assim, este trabalho analisa a relação e o impacto dessas duas formas de aprendizagem no contexto desses programas. Foram realizadas 12 entrevistas retrospectivas com empreendedores fundadores de start-ups no ramo de tecnologia da informação, com o objetivo de que os entrevistados relatassem a história de suas empresas com base em eventos críticos. A análise dessas narrativas investigou o papel de processos formais e informais de aprendizagem, bem como o uso de estratégias de aprendizagem para enfrentar tais eventos. A partir da codificação das entrevistas, resultados preliminares identificaram 100 citações nas quais 62 estão relacionadas a processos informais, 35 relacionadas a processos formais e três relacionadas a ambos. Nesses eventos, as estratégias de aprendizagem mais frequentes referem-se à busca de ajuda de outros atores, corroborando a relevância dos processos informais. Contudo, em dois dos casos, esses processos informais levaram a resultados negativos para os empreendedores. Este estudo aprofunda a análise dos impactos desses programas de incentivo a start-ups sobre o desenvolvimento da capacidade de aprender a aprender dos empreendedores, de tal modo que eles se tornem capazes de enfrentar eventos críticos não planejados em suas organizações. Em última instância, considerando-se o alto investimento do poder público nesses programas, conhecimentos sobre os processos de aprendizagem de empreendedores neles podem gerar subsídios para o aumento de sua efetividade.

As condições de trabalho de professores vinculados a uma escola pública municipal da região da Grande Florianópolis

Autores: Lucas Schweitzer, *UFSC;* Suzana da Rosa Tolfo, *UFSC;* Júlia Gonçalves, *UFSC*

Resumo: Alguns autores têm se dedicado ao estudo sobre as condições que os professores são submetidos em seu cotidiano de trabalho (VASCONCELLOS, 2002; GASPARINI, BARRETO, ASSUNÇÃO, 2005). Esses profissionais costumeiramente convivem com remuneração baixa, jornada de trabalho extensa e tempo reduzido para a preparação de aula, correção de trabalhos e atualização (SOUZA, 2006; BASSO, 1998). Este trabalho objetiva compreender as condições de trabalho enfrentadas por professores vinculados a uma escola pública municipal da região da Grande Florianópolis. Para isso, foram realizadas entrevistas semiestruturas individuais com três sujeitos: um professor, um diretor e um assistente técnico-pedagógico; profissionais estes que potencialmente detêm informações relevantes sobre o trabalho do professor. Para a coleta e análise de dados, foram consideradas as seguintes categorias: "Remuneração", "Número de Turmas e Alunos" e "Carga de Trabalho", aqui exemplificadas por meio de recortes das entrevistas. Na categoria "Remuneração", a professora afirma que "o salário é muito baixo. Trabalhamos muitas horas (...) Tem professor que chega a trabalhar 60 horas devido ao salário". Essa baixa remuneração é confirmada na fala dos outros entrevistados. Quanto as categorias "Número de Turmas e Alunos" e "Carga de Trabalho", os três sujeitos indicam uma quantidade excessiva de turmas e de alunos atendidos por cada professor, bem como uma sobrecarga de trabalho. O diretor afirma que o professor atende "uma faixa de 10 turmas, 350 alunos por dia" e complementa dizendo que "é inaceitável dizer que um professor tem que trabalhar 60 horas para ganhar um salário que ele vai mal conseguir se manter. Daí soma-se a essa sobrecarga a falta de estrutura, a falta de incentivo". A professora ressalta que "temos que trabalhar muitas horas (...) o professor acaba chegando até cansado". É possível relacionar os dados colhidos com uma discussão trazida por Basso (1998), que afirma que as condições objetivas de trabalho do professor são percebidas como limitadoras do seu trabalho, sendo traduzida por ele como frustrante e desanimadora. Assim, com a falta de tempo para planejamento, por exemplo, cuja tarefa de ensinar – não necessariamente por falta de vontade do professor – acaba sendo repetir conteúdos imutáveis, torna-se restrita a possibilidade do professor ampliar seus conhecimentos e de crescer como profissional e ser humano, o que levar ao estranhamento e ao sofrimento no contexto do trabalho.

Análise bibliométrica das publicações sobre rotatividade no brasil de 2000 a 2014

Autores: Luíza da Silva Fernandes, *UFSC;* Eduarda Vieira Floriani, *UFSC*

Resumo: A rotatividade é o movimento de entrada (admissão) e de saída (desligamento) de funcionários em uma organização formal durante um período específico de tempo e reflete o percentual de mudança na composição do seu quadro de colaboradores. Este resumo apresenta os resultados de uma revisão bibliométrica das publicações nacionais sobre rotatividade em organizações, a fim de ampliar a compreensão de como este construto está sendo desenvolvido pela comunidade científica. As fontes de pesquisa foram 33 periódicos de Psicologia e Administração, publicações dos Encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Google Acadêmico e Teses CAPES, no período de 2000-2014. Como termos de busca foram utilizadas as palavras-chaves rotatividade, rotação e turnover. Foram recuperadas 647 publicações. Após a aplicação de critérios de exclusão e inclusão, chegou-se à amostra final de 214 registros. Estes trabalhos foram escritos por 369 autores (indicando uma média de 1,79 autores por publicação), vinculados a 105 instituições, de 23 localidades. Para escrevê-los, os autores utilizaram 10.088 referências, o que representa uma média de 47,14 referências por publicação. A análise das publicações evidencia que o tipo de pesquisa predominante é empírico (91%) e a metodologia mais utilizada é o estudo de caso (41%). As publicações recuperadas advém de monografias, teses e dissertações (53%), periódicos (36%) e eventos (11%). O ano que obteve maior publicação foi 2012 (22%), seguido por 2013 (14%) e 2014 (11%). A partir destes dados, percebe-se o crescimento do construto no meio científico, vide sua aparição majoritária em monografias, teses e dissertações e sua expressividade nos últimos três anos. Dentre as 214 publicações, obteve-se a definição do construto rotatividade em 112, sendo as principais: a flutuação de pessoal entre uma organização e seu ambiente, e o volume de pessoas que ingressam e que saem da organização. Mais de metade dos registros são publicados em periódicos da administração (51%), sendo que a psicologia possui poucas publicações (5%), assim como economia (7%), ciências contábeis (5%), enfermagem (4%), e demais áreas. Observa-se que veículos de psicologia pouco têm abordado o fenômeno da rotatividade. Apesar deste construto não ser de base psicológica, tem impactos no comportamento humano no trabalho, em níveis de análise individual, ocupacional, ambiental e organizacional. Novas pesquisas, no campo da psicologia, poderiam aprimorar os conhecimentos acerca da rotatividade voluntária e involuntária, a partir de perspectiva organizacional micro e macro, em diferentes contextos.

O estado da arte do esgotamento profissional no contexto da enfermagem

Autores: Mara Aguiar Ferreira; Mateus Estevam Medeiros-Costa, *UNIFOR;* Regina Heloísa Maciel, *UNIFOR;* Denise Pereira do Rêgo, *UFRJ*

Resumo: Por volta de quatro décadas a Síndrome do Esgotamento Profissional (SEP) vem sendo averiguada no cenário acadêmico. Tal síndrome surge da cronificação do estresse interpessoal decorrente da natureza do trabalho. Nos estudos empíricos sobre a SEP, os profissionais da área da saúde parecem constituir uma das categorias profissionais mais suscetíveis à doença. Por outro lado, entre os profissionais da saúde os enfermeiros são os que mais experimentam o estresse e a SEP. Diante disto, o presente estudo tem como objetivo investigar e caracterizar a produção científica sobre a SEP no contexto da enfermagem. Trata-se de uma pesquisa de revisão sistemática da literatura com intuito de caracterizar a produção científica acerca da SEP no contexto da enfermagem – profissionais de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem), professores e alunos dos cursos de enfermagem. Foram investigados artigos científicos na língua portuguesa, inglesa e espanhola, no período de janeiro de 2005 a maio de 2015. Os descritores utilizados foram gerados a partir da lista de Descritores em Ciências da Saúde (DeCS), sendo eles: Esgotamento Profissional (Burnout, Professional); Enfermeiros (Nurses); Enfermeiras (Nurses) e Enfermagem (Nursing). As bases de dados investigadas inicialmente foram: Biblioteca Virtual em Saúde (Base de Dados de Enfermagem; Índice Bibliográfico Espanhol de Ciências da Saúde; Index Psicologia-Periódicos técnico-científicos; Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde e Medical Literature Analysis and Retrieval System Online). Em seguida, foram consultadas as bases: Scientific Electronic Library Online e o portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia. O processo de identificação, seleção e inclusão foi inspirado em Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman e PRISMA Group (2009), os quais criaram um modelo para capitação e estruturação de pesquisas de revisão sistêmicas. Sendo assim, foram selecionados 82 artigos. Em sua maioria, os estudos são de prevalência, descritivos, quantitativos, com delineamento quase experimental, sendo estudos de caso em que foi aplicado o Maslach Burnout Inventory. Além disso, o construto mais relacionado com a Síndrome do Esgotamento Profissional é o estresse. Para tanto, é necessária uma maior exploração de estudos de cunho qualitativo e exploratório, como também, pesquisas de caráter intervencionista.

Percepção de estresse de servidores na atenção básica de saúde de Dourados-MS

Autora: Marcelo Gonçalves da Silva, *Centro Universitário da Grande Dourados;* Bruna Paes de Barros, *Centro Universitário da Grande Dourados*

Resumo: INTRODUÇÃO: A atuação profissional em saúde é uma das áreas em que o estresse e temas correlatos são estudados frequentemente, e os resultados provenientes destes estudos nem sempre são animadores. Múltiplos são os fatores geradores de estresse nos serviços de saúde. Atualmente dispositivos para amenizar os impactos negativos do estresse são discutidos por diversos atores, dentre os quais, a Psicologia. OBJETIVO:Este estudo levantou a percepção de estresse de 34 servidores que atuam na atenção básica da cidade de Dourados/MS, além de considerar alguns dispositivos para contribuir com a saúde psicológica do servidor.MATERIAIS E MÉTODOS: Metodologia quantitativa de pesquisa de campo, com analise estatística de dados sociodemográfico e aplicação da escala de Percepção do Estresse Luft et al (2007). Foram entrevistadas 34 pessoas da equipe de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem), agente comunitário de saúde, recepcionista/atendentes, de quatro unidades de saúde de Dourados/MS. RESULTADOS: A grande maioria das pessoas que participaram eram mulheres (92%), com idade média de 41 anos, sendo 44% das pessoas autodeclaradas da cor branca. Cursaram o ensino médio 58% e 35% o ensino superior, sendo 32% técnicas de enfermagem. O tempo médio de trabalho na área é de 10,7 anos. Do total, 44% já solicitaram afastamento por motivo de doença, sendo que 17,6% fazem uso de psicotrópicos e 64% realizam atividades físicas em busca de qualidade de vida. Da percepção de estresse, sendo os valores da escala de 0 a 56 (menor e maior percepção, respectivamente), o escore mínimo foi 13 e máximo 41, a média 23,9. DISCUSSÃO: O estresse é amplamente compreendido como uma necessidade de adaptação ou ajustamento de um organismo frente às pressões que o ambiente impõe. O modo como as pessoas reagem

ao estresse também está ligado ao tabu social sobre doenças e a morte. Sabendo da relevância que tem o estresse na vida dos profissionais de saúde e o efeito negativo que este proporciona é importante que sejam desenvolvidas medidas de enfrentamento com o objetivo de diminuir os problemas existentes no ambiente de trabalho, minimizar as dificuldades, dar apoio aos trabalhadores, proporcionar melhores condições de vida dentro e fora do ambiente de trabalho e assim, procurando recuperar e prevenir respostas negativas associadas aos efeitos do estresse e melhorar a qualidade da assistência prestada ao indivíduo (MORENO et al, 2010).

Evidências de validade da escala de liderança virtuosa em amostras brasileiras

Autores: Márcio dos Santos Guimarães, *Universidade Salgado De Oliveira - UNIVERSO;* Maria Cristina Ferreira, *Universidade Salgado De Oliveira - UNIVERSO;* Domingos Isidoro Da Silva Junior, *Universidade Salgado De Oliveira - UNIVERSO;* Vladimir Pinto Novaes, *Universidade Salgado De Oliveira - UNIVERSO*

Resumo: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DA ESCALA DE LIDERANÇA VIRTUOSA EM AMOSTRAS BRASILEIRAS A liderança virtuosa tem por base os preceitos de ética e justiça, razão pela qual costuma gerar boas condições de equilíbrio na relação líder-liderado. Ela consiste, portanto, na distinção entre o "certo" e o "errado" e na adoção de práticas que propiciem aos indivíduos e às organizações o alcance de objetivos justos e morais. Estudos recentes têm apontado que tal estilo de liderança exerce impacto positivo em diversas atitudes e comportamentos positivos associados ao contexto laboral. A presente investigação objetivou adaptar e reunir evidências de validade de estrutura interna, convergente e de consistência interna da Escala de Liderança Virtuosa no contexto brasileiro. O instrumento compõe-se de 18 itens, a serem respondidos em escalas tipo Likert variando de 1 (muito raramente) a 5 (muito frequentemente), os quais se distribuem em cinco dimensões: coragem, temperança, prudência, justiça e humanidade, com índices satisfatórios de ajustes. A amostra foi composta por 417 trabalhadores brasileiros de diversas profissões e de ambos os sexos (63% do sexo masculino), com idade média de 38,60, e pertencentes a organizações públicas e privadas localizadas no estado do Rio de Janeiro. As análises fatoriais confirmatórias realizadas no Mplus 6.12 demonstraram que a versão brasileira da escala reproduziu integralmente a estrutura original do instrumento, formada por cinco dimensões de primeira ordem, com um fator geral de segunda ordem. Na validação convergente, a escala de liderança virtuosa apresentou correlações positivas e significativas com a liderança autêntica ($r = 0,88$; $p < 0,001$), a satisfação no trabalho ($r = 0,53$; $p < 0,001$) e os afetos positivos dirigidos ao trabalho ($r = 0,43$; $p < 0,001$), além de se correlacionar negativa e significativamente com os afetos negativos sobre o trabalho ($r = - 0,18$; $p < 0,01$), conforme seria de se esperar. Os coeficientes de consistência interna das cinco dimensões da escala, calculados pelo Alfa de Cronbach, igual a (α = 0,94). Concluiu-se que a Escala de Liderança apresentou evidências adequadas de validade, o que recomenda seu uso futuro em investigações destinadas a avaliar o grau de liderança virtuosa demonstrado pelos líderes, bem como suas implicações para o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho de seus subordinados.

Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Comprometimento Organizacional de Meyer, Allen e Smith em Alunos do Colégio Naval

Autores: Cesar da Silva Santos, *Universidade Federal do Rio de Janeiro;* Marcos Aguiar de Souza, *Universidade Federal do Rio de Janeiro;* Rodolfo de Castro Ribas Júnior, *Universidade Federal do Rio de Janeiro*

Resumo: O comprometimento organizacional tem sido apontado como uma importante variável na explicação de diferentes aspectos do comportamento humano nas organizações. O interesse pelo tema fez com que (1) surgissem diferentes modelos para explicação do fenômeno, considerando diferentes tipos de comprometimento; (2) fossem desenvolvidos diversos instrumentos para a mensuração de tais modelos e (3) diversas variáveis fossem investigadas em sua relação com o fe-

nômeno. De maneira geral, três tipos de comprometimento têm sido mais amplamente considerados: comprometimento afetivo (quando o indivíduo gosta da organização e nela deseja permanecer), comprometimento calculativo (quando o indivíduo deseja permanecer na organização em função da falta de alternativas mais atraentes) e comprometimento normativo (quando o desejo de permanecer na organização se baseia em um sentimento moral ou de obrigação). Apesar da importância do tema e da quantidade de estudos realizados, principalmente no Brasil são escassos os estudos em contextos militares. É nesse sentido que o objetivo do presente estudo foi obter evidências sobre a validade de um instrumento para mensuração do comprometimento organizacional em contextos militares. Participaram do estudo 601 alunos do Colégio Naval, sendo 214 do primeiro ano, 197 do segundo e 190 do terceiro. Os participantes preencheram a Escala de Comprometimento Organizacional de Meyer, Allen e Smith (1993), composta em sua versão brasileira por 13 itens, sendo 5 de comprometimento afetivo, 4 de comprometimento calculativo e 4 de comprometimento normativo. Responderam também a uma questão relativa a motivação que possuíam para continuarem no curso até o final. A participação a foi voluntária. Os dados foram analisados com a utilização do software Analysis of Moment Structures (AMOS) VERSÃO 18. Foram obtidos índices satisfatórios dos principais indicadores de ajuste do modelo (X2/gl, GFI, AGFI, CFI, RMR e RMSEA). Os dados evidenciaram correlações positivas significativas ($p < 0,01$) dos três tipos de comprometimento organizacional com a motivação para permanecer no curso (Afetivo 0,514; Normativo 0,386 e Calculativo 0,149). Estão sendo realizados estudos adicionais buscando investigar a influência do comprometimento organizacional sobre indicativos de saúde e qualidade de vida dos alunos do curso de formação de oficiais da Marinha.

Os Sentidos do Trabalho Para os Docentes de Administração: Notas sobre Algumas Pesquisas Brasileiras

Autores: Janduhy Camilo Passos, *Universidade Federal de Uberlândia;* Marco Aurélio Afonso Abreu, *Instituto de Ensino e Pesquisa do Hospital Sírio-Libanês;* Virgilio Eliel Pereira, *Faculdade de Marketing e Negócios UNIESSA*

Resumo: Esta pesquisa teve como objetivo examinar os sentidos que os professores da graduação em Administração atribuem ao trabalho que desenvolvem. Trata-se de uma pesquisa descritiva, de cunho bibliográfico, e baseada em dados secundários. Desse modo, foram selecionados estudos brasileiros, desenvolvidos em instituições de ensino públicas e privadas, e que versam sobre os sentidos do trabalho docente. As buscas foram realizadas em bases de dados utilizando as palavras-chave: sentidos do trabalho, professor, docente, docência, Administração, significados do trabalho. Nos estudos identificados, optou-se por aqueles cujos objetivos buscavam analisar (ou identificar ou conhecer) os sentidos (ou significados) do trabalho, tendo como sujeitos os professores da graduação mencionada. Então, foram encontradas apenas 06 (seis) pesquisas figurando entre os anos de 2010 a 2015. Em conjunto, estes estudo mostram similaridades nas suas conclusões quanto aos fatores que propiciariam sentido ao trabalho do docente de Administração. Tal aspecto pode está relacionado ao fato das pesquisas terem estruturado a fundamentação teórica e a análise de dados sob a perspectiva dos trabalhos do MOW (1987) e/ou Morin (2001; 2003; 2004). De modo geral, os resultados evidenciaram que o trabalho possui centralidade na vida dos professores, devido a importância e os significados a ele atribuídos ou em razão de monopolizar o cotidiano do professor. Além disso, é visto como fonte de prestígio, status, e prazer, face as interações sociais com os alunos e com os demais pares. Também, é considerado como um meio de atualização e qualificação constante. Os professores percebem sentido no trabalho quando nele figuram elementos que proporcionam sentimentos de autorrealização, inserção e reconhecimento social, e senso de utilidade. Por outro lado, a falta de interesse do aluno provoca frustrações nos docentes, tendo em vista a demonstração de não importância relativo ao conteúdo ministrado. Contudo, os estudos evidenciaram que os professores vêem o seu trabalho como uma atividade diferenciada que, mesmo desprestigiada, devido ao contexto histórico de precarização, ainda é percebida como representativa socialmente. Isso os deixam orgulhosos da atividade que exercem, principalmente, se atuam em instituições federais, devido o status desse tipo de IES no imaginário social brasileiro. As contribuições dessa pesquisa estão na abordagem dos sentidos do trabalho para o docente de Administração, tendo em vista que a maioria das pesquisas nacionais sobre essa temática não contempla esses profissionais, estando circunscritas aos professores do ensino fundamental e médio ou abrangem o Ensino Superior privilegiando as licenciaturas.

Levantamento dos requisitos psicológicos ao cargo de Oficial do Exército Brasileiro: método e resultados

Autores: Maria Auxiliadora Salcedo Giolo, *Centro de Psicologia Aplicada do Exército - CPAEx;* Roberta Xavier de Carvalho, *Centro de Psicologia Aplicada do Exército - CPAEx;* Daniela Vergueiro Rodrigues, *Centro de Psicologia Aplicada do Exército - CPAEx;* Angela Maria Monteiro da Silva, *Centro de Psicologia Aplicada do Exército - CPAEx;* Marcos Aguiar de Souza, *Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ*

Resumo: O Centro de Psicologia Aplicada do Exército (CPAEx) tem se empenhado em desenvolver estudos visando levantar o perfil psicológico de seus oficiais e dos sargentos de carreira, iniciando pelos oficiais que ocupam cargos na linha de formação bélica (áreas de: artilharia, cavalaria, engenharia, intendência, infantaria, material bélico e comunicações). Durante 02 anos os psicólogos do CPAEx têm se dedicado ao estudo, que envolve desde a elaboração do perfil psicológico até os procedimentos de avaliação psicológica para fins de seleção e acompanhamento do pessoal. O método de análise funcional do trabalho foi empregado nesta pesquisa, sendo realizadas entrevistas e grupos focais visando identificar e descrever atividades inerentes ao cargo, requisitos necessários e requisitos restritivos, caracterizando-os de acordo com a especificidade requerida. Participaram do estudo 1369 militares (68,45% do público esperado), entre cadetes do 4° ano da Academia Militar das Agulhas Negras e oficiais do Exército até a patente de Primeiro Tenente. As atividades e os requisitos compuseram um inventário que foi administrado on line pela plataforma Lime Survey. Os dados foram analisados com vistas a elaboração do perfil psicológico do oficial do Exército Brasileiro. A análise fatorial exploratória dos principais eixos com rotação Promax das 101 atividades foi possível uma vez que o KMO obtido foi superior a 0,7, compondo 04 fatores para a importância das atividades que explicou 37,64% da variância das respostas, 03 fatores para dificuldade que explicou 38,70% da variância das respostas e 04 fatores para a frequência das atividades explicando 22,52% da variância. Quanto aos requisitos necessários ao cargo, foram realizadas análise da amplitude média e estes foram classificados nos fatores desejáveis, importantes e imprescindíveis, e os restritivos nos fatores desejável que não tenha, importante que não tenha e impeditivos. Com base em tais informações foram selecionados os testes psicológicos visando a avaliação experimental, realizada no presente ano.

Programa Jovens Aprendizes: a testagem de um modelo de percepção de empregabilidade pelos adolescentes

Autores: Maria da Conceição de Oliveira Villar, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* Luciana Mourão, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO*

Resumo: Programa Jovens Aprendizes: a testagem de um modelo de percepção de empregabilidade pelos adolescentes ConceiçãoVillar Luciana Mourão A inserção da mão de obra juvenil no mercado de trabalho reflete uma prática histórica e apresenta relação exploratória e desarticulada com a vida escolar. Uma grande parcela de adolescentes situados numa faixa de vulnerabilidade social tem buscado ingressar na atividade laboral. O Programa Jovem Aprendiz prevê a inserção do adolescente, de 14 a 24 anos, no mercado de trabalho, concomitante com uma formação técnica profissional. Essa pesquisa objetivou testar um modelo de percepção de empregabilidade em adolescentes, inseridos no PJA, tendo como preditores percepção de desenvolvimento profissional, autoeficácia e

habilidades sociais. Participaram da pesquisa 247 aprendizes de quatro instituições formadoras distintas, no Rio de Janeiro, tendo como critério de inclusão a participação no programa por pelo menos um ano e a idade entre 14 e 18 anos. A amostra apresentou equilíbrio de gênero (51,4% masculino), estando, praticamente, 70% com idade de 16 e 17 anos. A renda familiar foi predominantemente até dois salários mínimos. Foram utilizados instrumentos com evidências de validade psicométrica: escala de autoavaliação do desenvolvimento profissional, escala de autoeficácia, escala de autopercepção de empregabilidade e o inventário de habilidades sociais de adolescentes, todas com escalas tipo Likert. A pesquisa foi aprovada por um comitê de ética e os pais dos adolescentes assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido. A coleta de dados foi feita pela própria pesquisadora, em grupos com média de 15 estudantes, com cerca de 50 minutos de duração em cada aplicação. A análise de dados foi feita a partir de regressão linear padrão. Os resultados revelaram que a autoeficácia (β = 0,43), é o maior preditor da percepção de empregabilidade em adolescentes, seguida pela dificuldade na habilidade social de desenvoltura social que é um preditor negativo (β = - 0,33), e por último a percepção de desenvolvimento profissional (β = 0,27). Essas três variáveis conseguiram explicar conjuntamente 47% da variância da percepção de empregabilidade dos adolescentes. Os resultados estão de acordo com outros achados da literatura e são discutidos à luz dos mesmos. A pesquisa pode contribuir como feedback para os aprendizes, para as instituições (formadoras ou empregadoras) no sentido de potencializar a formação e desenvolver estratégias que aumentem a inserção e o desenvolvimento desses jovens. Palavras-Chaves: percepção de empregabilidade; Programa Jovem Aprendiz; autoeficácia; desenvolvimento profissional; habilidades sociais.

Análise da produção científica sobre âncoras de carreira

Autores: Mariana Michelena Santos, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Iúri Novaes Luna, *Universidade Federal de Santa Catarina*

Resumo: O conceito de âncoras de carreira, proposto pelo psicólogo e professor Edgar Schein, refere-se ao conjunto de valores, motivos e competências que o sujeito não abre mão em suas escolhas profissionais. O extenso estudo desenvolvido pelo autor e seus posteriores desdobramentos em pesquisas realizadas com profissionais que desempenhavam diferentes ocupações em diversos países, possibilitaram a identificação de elementos comuns no que se refere ao modo como as pessoas percebem os estágios e as tarefas de sua carreira, resultando no delineamento de oito categorias de inclinações profissionais, as quais foram denominadas de âncoras de carreira. Estas se diferem no que se refere aos tipos de trabalho priorizados, aos sistemas de remuneração, benefícios, promoções e à forma de reconhecimento preferida. Em virtude das contribuições que os estudos sobre este sistema de valores, competências e motivos vem proporcionando para a área de planejamento e desenvolvimento de carreira, bem como para a compreensão acerca dos novos modelos de carreira e gestão organizacional, objetivou-se no presente estudo realizar um levantamento da produção científica sobre âncoras de carreira disponível em bases de dados virtuais no período entre 2001 a 2014. Para tanto, procedeu-se uma pesquisa bibliométrica nas bases de dados Scielo, BVS, Spell, Banco de Teses e Dissertações da Capes e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), obtendo-se 20 trabalhos. Os dados encontrados foram tabulados e analisados quantitativamente e qualitativamente. Quanto aos resultados, verificou-se uma preponderância de dissertações de mestrado em relação à quantidade de artigos científicos, bem como a expressiva concentração de trabalhos vinculados à área da Administração (85%). Os sujeitos que se constituíram como população alvo destes estudos tratam-se de empregados da esfera pública e privada e estudantes de graduação, mestrado e MBA. Não foram identificados estudos realizados com profissionais autônomos ou proprietários de estabelecimentos. Todos os estudos levantados são relatos de pesquisa, não sendo identificadas reflexões teóricas. Foi possível identificar um expressivo número de pesquisas de corte transversal em detrimento de cortes longitudinais, o que dificulta a sistematização de informações acerca da estabilidade das âncoras de carreira frente às mudanças do mundo do trabalho. Por fim, percebeu-se uma atenuação na produção científica acerca da temática no período entre 2011-2014 quando comparado ao período de 2006-2010.

O estado da arte da produção científica brasileira sobre comportamento (anti)ético nas organizações de 1996 a 2014

Autores: Marília Mesquita Resende, *Universidade de Brasília;* Juliana Barreiros Porto, *Universidade de Brasília*

Resumo: Comportamento ético nas organizações se refere a ações realizadas conforme as normas aceitas socialmente dentro do contexto de trabalho. Cabe destacar que a cada dia os trabalhadores enfrentam mais dilemas éticos, nos quais precisam escolher a conduta adequada ou não. Esse construto se destaca como de grande relevância na literatura internacional, mas e no que se refere à produção científica brasileira? O objetivo deste artigo foi avaliar o estado da arte da produção brasileira em comportamento (anti)ético nas organizações. Para tanto, foi efetuada uma revisão sistemática da literatura de todos os artigos que possuem um relato de pesquisa empírica publicados em 16 periódicos nacionais entre 1996 e 2014. O critério utilizado para seleção dos artigos foi considerar todos aqueles que faziam parte da categoria desvios de comportamento e que contivessem as palavras "ética" ou "ético" em seu título. A partir deste critério, foram encontrados 18 artigos científicos que abordam a temática de ética e de comportamento contraprodutivo no período analisado. Os resultados indicaram que a pesquisa na área ainda é embrionária no Brasil e que predominam estudos qualitativos, transversais e com uso da análise de conteúdo. A maioria dos estudos na área possui enfoque sobre desvios de comportamento interpessoais, principalmente, assédio moral e discriminação no trabalho. Entretanto, observa-se uma tendência a ampliar o escopo da pesquisa nos últimos anos, com investigações sobre julgamento moral, gestão da ética e o papel das diferenças individuais. A ausência de linhas de pesquisa consolidadas no cenário nacional aponta a necessidade de ampliação dos estudos no campo, com a inclusão da análise de variáveis contextuais e individuais que tenham influência no fenômeno de ética nas organizações brasileiras. Em suma, é possível verificar que a área de comportamento ético nas organizações está em destaque no contexto de empresas no que se refere à gestão da ética e também das pesquisas internacionais, o que justifica a necessidade de estudos no Brasil sobre o tema.

Síndrome de burnout em trabalhadores que desenvolvem suas atividades laborais no período noturno: aspectos sociais e psicológicos

Autora: Midyan Raquel Martins da Silva, *Faculdade Pitágoras*

Resumo: INTRODUÇÃO:A literatura aponta que trabalhar em horários noturnos podem levar os trabalhadores a ter um péssimo desempenho de suas tarefas, assim como pode expor os trabalhadores a maiores riscos de acidentes de trabalho e, de forma mais acentuada, a estressores ambientais, que podem levá-los à incapacidade funcional precoce. Diante do exposto compreende-se que, trabalhadores que desenvolvem suas atividades laborais no período noturno tem uma maior propensão a desenvolver a Síndrome de Burnout. Geralmente os profissionais que sofrem com perturbações do sono desenvolvem irritabilidade, exaustão física e emocional, podendo desencadear a Síndrome, a mesma pode interferir também no nível social. Pessoas que trabalham no período noturno tem sua vida social afetada, pois durante o horário de sono quase todos estão na vida ativa e vice-versa, dificultando a convivência familiar e social, todos estes fatores podem influenciar nos aspectos psicológicos do indivíduo. OBJETIVO: Apresentar uma revisão de literatura sobre como a Síndrome de Burnout pode afetar trabalhadores do turno noturno e compreender os aspectos sociais e psicológicos que envolvem estes sujeito. MÉTODO: Foi realizado um levantamento bibliográfico nas bases de dados SCIELO, foi utilizado como critério de inclusão a presença das três palavras utilizadas como limites de busca, "trabalho noturno", "Síndrome de Burnout", "qualidade de vida" com ênfase em trabalhadores do período noturno levando em consideração os fatores sociais e psicológicos. Foram excluídos artigos escritos em idiomas diferentes do português, e anteriores ao ano de 2003 que não abordavam o assunto proposto. RESULTADOS: Foram encontrados 09

artigos na base de dados Scielo. Desse total, de acordo com os critérios de presença de pelo menos duas palavras-chave nas pesquisas, ano de publicação, e idioma do artigo, foram pré-selecionados 05 artigos de publicações do Scielo. Dos 05 artigos pré-selecionados, 03 foram excluídos, pois se repetiram ao longo das buscas de dados. 09 artigos foram lidos e apenas 02 artigos atenderam a todos os critérios estabelecidos neste trabalho. DISCUSSÃO: Mediante bibliografia investigada, compreende-se que o trabalho noturno além de facilitar o surgimento da Síndrome de Burnout pode traduzir-se em custos psicológicos e fisiológicos consideráveis. É necessário que se possa dar mais relevância a está temática afim de que os olhares se voltem a esta problemática constante, com o objetivo de melhorar ou tentar reduzir o número de acidentes de trabalho nas organizações visando a qualidade de vida tanto orgânica quanto psíquica deste trabalhador.

Inclusão de pessoas com deficiência no âmbito do trabalho

Autores: Nayane Tavares Araujo, *Faculdade Pitágoras;* Eline Leila Silva Mendonça, *Faculdade Pitágoras;* Odayane Maria Sousa Rabelo, *Faculdade Pitágoras*

Resumo: As políticas nacionais de inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho vem sendo implementadas por meio da Lei n° 8. 213, de julho de 1991 e o Decreto n° 3.298 de 20/12/1999.A lei dispõe sobre a reserva de vagas no mercado de trabalho para PCD, enquanto o decreto regulamenta a obrigatoriedade de empresas privadas, com 100 ou mais funcionários contratados, reservarem cotas entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas que apresentarem algum tipo de deficiência. A principal limitação na contratação e no exercício do trabalho das PCD é em relação à estrutura física das empresas, às barreiras arquitetônicas, locomoção dentro das empresas, pois essas faltas inviabilizam a contratação de determinados tipos de deficiências, como deficiência visual e física. OBJETIVO: Apresentar uma revisão de literatura sobre a inclusão de PCD no mercado de trabalho e descrever quais ações existem no contexto do trabalho que inviabiliza a inclusão. MÉTODO: Foi realizado um levantamento bibliográfico nas bases eletrônicas de dados Scielo, LILACS e PePsico, foram utilizados como critério de inclusão a presença a presença das três palavras utilizadas como limite de busca, "deficiência", "mercado de trabalho", "inclusão". Foram excluídos artigos escritos em idiomas diferentes do português e anterior ao ano de 2009, que não abordavam o assunto proposto. RESULTADOS: Foram encontrados 09 artigos das bases de dados Scielo, LILACS e PePsico. Desse total, de acordo com os critérios de presença de pelo menos duas palavras-chaves nas pesquisas, ano de publicação, e idioma do artigo, foram pré-selecionados 08 artigos, desses pré-selecionados 02 foram excluídos pois estavam de acordo com a proposta do trabalho, 07 foram lidos e apenas 04 artigos atendem a todos os critérios estabelecidos nesse trabalho. DISCUSSÃO: Mediante bibliografia investigativa, compreende-se que a lei de cotas empregatícias constitui um grande avanço nas oportunidades para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A literatura aponta que a Lei de Cotas só é efetiva mediante a fiscalização do estado, que também cabe financiar e regularizar. Entretanto a Lei de Cotas não garante a inclusão social de tais pessoas no ambiente de trabalho, que só acontecerá por meio da participação efetiva da sociedade que deverá entender a pessoa com deficiência como um indivíduo responsável pela sua história, uma vez que lhes sejam dadas as condições necessárias.

A efetividade do Programa Saúde nas Escolas: contrapondo a visão dos gestores e dos estudantes

Autores: Patrick Muniz Ataliba, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* Luciana Mourão Cerqueira e Silva, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO*

Resumo: A avaliação é um instrumento importante para impulsionar o desempenho dos programas sociais e investir melhor os recursos futuros. As escolas são organizações com preponderante papel na formação das crianças e jovens e a temática da sexualidade tem sido considerada como tema transversal a ser amplamente trabalhado no mundo escolar. O objetivo desta pesquisa foi avaliar o Programa Saúde nas Escolas – PSE, desenvolvido conjuntamente pelo Ministério da Saúde e da Educação, tendo o propósito de contribuir para a formação integral dos estudantes por meio de ações de promoção, prevenção e atenção à saúde, com vistas ao enfrentamento das vulnerabilidades que comprometem o pleno desenvolvimento de crianças e jovens da rede pública de ensino. Participaram da pesquisa seis gestores, representantes dos níveis federal, estadual e municipal de órgãos da educação e saúde. Também foram pesquisados 200 estudantes de ensino médio das escolas que aderiram ao programa e 200 estudantes de escolas que não aderiram (grupo controle). O roteiro semiestruturado para entrevista foi elaborado a partir da análise documental dos materiais do PSE. O questionário para os estudantes continha uma escala de avaliação dos conhecimentos sobre doenças sexualmente transmissíveis - DST e atitudes frente à sexualidade, com adequados indicadores de validade psicométrica, além de perguntas relacionadas à implementação do programa na escola. Os questionários foram aplicados nas escolas, com a autorização das mesmas e dos pais dos alunos participantes. Adotou-se análise crítica do discurso para as entrevistas com os gestores e análises de teste t para comparar o grau de conhecimento dos estudantes dos grupos experimental e controle. Os resultados mostram que os gestores valorizam o Programa e acreditam no funcionamento do mesmo. Contudo, a pesquisa com os estudantes não aponta diferenças significativas entre os alunos das escolas que participaram e que não participaram do programa. Em ambos os casos, o desconhecimento acerca das DST é elevado e muito baixa ou quase inexistente a atuação das escolas no sentido de debater a temática da sexualidade na adolescência e dos cuidados relativos às DST. Considerando que os gestores conhecem e valorizam o PSE, a falta de efetividade do programa parece estar relacionada a falhas de gestão nas escolas, inclusive em termos de falta de engajamento da equipe de educadores com a causa. Os achados da pesquisa são discutidos com a literatura da área e ganham relevância social com o aumento dos casos de AIDS na população jovem do Brasil.

Afastamento por problema de saúde mental: quando a doença invisível incapacita o trabalhador

Autores: Paulo Eduardo Benzoni, *UNIP – Universidade Paulista;* Daniel Lataro De Robbio, *UNIP – Universidade Paulista;* Larissa Zingra dos Santos, *UNIP – Universidade Paulista;* Tamiris Horiquini Barbosa, *UNIP – Universidade Paulista*

Resumo: No mundo capitalista, a identidade está vinculada a posição produtiva. Os transtornos de ordem psicológica ocupam a terceira posição na concessão de licenças saúde pelo INSS. Por serem "invisíveis" aos procedimentos de diagnóstico tradicionais, há dificuldade de estabelecimento de nexo causal com o trabalho. O presente estudo teve por objetivo avaliar um grupo de trabalhadores afastados por motivo de saúde mental, nas esferas de percepção do contexto de trabalho, percepção de afastamento e nível de estresse. Foram avaliados 13 trabalhadores afastados por distúrbios de ordem psicológica, porém em condições psicológicas para responder à pesquisa. A amostra recrutada por "bola de neve" e composta por 23% de homens e 76% de mulheres com idades entre 21 a 55 anos. 54% atuavam em comércio/serviços e 46% em educação, com tempo mínimo de afastamento de 2 meses. Quanto ao estado civil, 38,4% eram casados, 38,4% solteiros e 23,2% viúvos ou separados. Foram aplicadas a Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho, o Inventário de Sintomas de Stress e o Inventário de Percepção de Afastamento. Os resultados demonstraram que 100% dos participantes estavam com estresse, sendo que destes, 46,2% se encontravam nas fases mais avançadas do mesmo (quase exaustão e exaustão). A condição de afastamento é percebida como positiva devido ao fato de estarem longe da pressão e o apoio familiar é percebido como princi-

pal suporte ambiental. O contexto de trabalho, referindo-se ao ambiente que estavam trabalhando é avaliado como potencialmente produtor de mal estar no trabalho nas esferas de "condições de trabalho" e "relações socioprofissionais"; a "organização do trabalho" foi avaliada como muito prejudicial à saúde. Observa-se uma condição muito grave de saúde neste grupo que pode estar apontando para uma tendência que precisa ser melhor avaliada, tendência esta de que a invisibilidade da doença geradora do afastamento pode ser um fator gerador de estresse e a relação com o contexto de trabalho nestes casos é vista de forma negativa. O apoio familiar e a valorização do fato de estar fora do trabalho são indicadores que reforçam a hipótese de que o trabalhador afastado por saúde mental demanda um olhar mais apurado por parte dos serviços de saúde e assistência social.

Psicodinâmica: ressignificação do sofrimento e prazer em líderes de uma ONG

Autores: Philippi Rios da Silva, *Universidade Federal do Vale do São Francisco;* Victor Reis Santos, *Universidade Federal do Vale do São Francisco;* Maria Clara Falcão Reis Cavalcanti, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*

Resumo: O seguinte trabalho utilizou como aporte teórico a abordagem Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours, e visou realizar uma leitura na relação sofrimento e prazer em líderes de uma organização internacional não governamental de intercâmbios sociais. Para tanto, contou-se com a participação de cinco membros da mesma. Foram realizados dois encontros em grupo com os participantes: o primeiro com o objetivo de levantar, a partir da fala, aspectos de sofrimento que eles vivenciaram no trabalho; e o segundo objetivando, através da exposição do sofrimento relatado, traçar formas de minimizar os danos, buscando, juntamente com os participantes, estratégias de enfrentamento para os problemas trazidos. Das dificuldades levantadas na primeira sessão destacaram-se: I) falta de reconhecimento, onde o sujeito percebe a necessidade de receber um retorno da instituição de trabalho, ainda que não seja em dinheiro ou premiações; II) frustração, diretamente ligada à ausência do reconhecimento, e ainda, à não percepção dos resultados do trabalho; III) conflitos afetivos entre os membros, mostrando que não existe uma separação clara do que é pessoal e do que é profissional dentro da organização. A partir das demandas levantadas, as resoluções propostas por eles não foram de cunho coletivo, visto que estavam voltadas para uma melhoria individual dentro da organização. Entretanto, foi possível perceber que os participantes ainda encontravam prazer em seu trabalho. Para uma melhor análise das demandas, mais sessões seriam necessárias, considerando que as questões levantadas ainda se concentraram majoritariamente no plano individual. No feedback final acerca da experiência, os participantes relataram a importância da possibilidade de reflexão acerca das questões que estavam incomodando-os. Portanto, pode-se dizer que a intervenção cumpriu, na medida do possível, o seu objetivo, proporcionando a oportunidade de traçar conjuntamente estratégias para a ressignificação do sofrimento que foi trazido enquanto demanda, potencializando, assim, o prazer sentido ao desempenhar suas funções.

Estratégias de Aprendizagem: um estudo de viabilidade de método

Autor: Rafaela Marcolino El Corab Moreira, *Universidade de Brasília*

Resumo: Estratégias de aprendizagem são definidas como procedimentos e atividades executadas pelo indivíduo visando facilitar a aquisição, armazenamento e a utilização de novos conhecimentos, habilidades e atitudes. Esta pesquisa tem como objetivo realizar um estudo de viabilidade de método para identificação das estratégias de aprendizagem adotadas por um grupo de estudantes universitários. A amostra para análise das estratégias foi composta por 33 alunos de três disciplinas do curso de Psicologia da Universidade de Brasília. Utilizou-se um questionário impresso e online adaptado da Escala de Estratégias de Aprendizagem. Para verificação de métodos, em duas turmas foram aplicados questionários impressos, sendo que na primeira, a pesquisadora deu as instruções e permaneceu na sala, enquanto que na segunda, a mesma também deu as instruções, porém não ficou no local o qual os questionários foram aplicados. Na terceira turma, o questionário foi no formato online, o qual a pesquisadora deu as instruções para a responsável pela disciplina, que passou aos alunos. Todos os alunos presentes das duas primeiras turmas (24 e 6, respectivamente) responderam ao questionário, enquanto que na turma a qual o questionário foi online somente três dos 60 alunos o responderam. Os dados obtidos foram exportados para o software M. S. Excel e nunhum item precisou ser retirado por ausência de respostas. Por meio das análises descritivas, notou-se que as estratégias mais utilizadas pelos alunos foram ler o material da disciplina disponiblizado no material impresso; compreender os conteúdos passados por meio do quadro; e compreender os conteúdos passados por meio dos slides. Em contrapartida, as estratégias menos utilizadas pelos estudantes foram buscar auxílio do monitor para esclarecer as dúvidas sobre o conteúdo; trocar e-mail com os colegas discutindo conteúdos da disciplina; e elaborar perguntas, testes e provas para estimular a aprendizagem. A pergunta deste estudo questionava a respeito da viabilidade de se conduzir uma pesquisa nos moldes do estudo realizado. Entretanto, não se obteve, na operacionalização da pesquisa, o êxito esperado. Por outro lado, este estudo auxiliou para selecionar qual o método de coleta de dados é mais eficaz para o tipo de público-alvo aqui procurado. O tamanho da amostra foi insuficiente dado o tamanho da universidade, o questionário não abarcou todas as questões de forma correta e a forma de aplicação online não foi efetiva. Sugere-se uma que a coleta de dados de forma mais significativa, que possa envolver alunos de mais cursos.

Atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho na região do Vale do Itajaí

Autores: Rosana Marques da Silva, *UNIVALI;* Leandro Brás da Silva Takahashi, *UNIVALI;* Bruna Buttenbender, *UNIVALI*

Resumo: As práticas de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) são importantes no contexto da profissão, já que cada vez mais há demanda de serviço no mercado de trabalho devido às diversas questões, como, por exemplo, satisfação do trabalhador no ambiente do trabalho, pesquisa de clima organizacional e avaliação dos fatores psicossociais. Neste sentido, o presente estudo teve como principal objetivo investigar a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho (POT) na região do Vale do Itajaí, bem como, descrever as principais atividades exercidas pelos profissionais, verificar as principais contribuições da formação acadêmica para sua atuação e levantar as principais dificuldades encontradas para a inserção no mercado de trabalho. A pesquisa de caráter descritivo-exploratório, de cunho quantitativo, contou com a participação de 34 profissionais, por meio de um questionário auto-aplicável, distribuído em três categorias: principais atividades exercidas, trajetória acadêmica e dificuldades para inserção no mercado de trabalho. Os resultados tabulados através de frequência simples e relativa apresentam que, a maioria dos profissionais investiu em atividades extracurriculares na área da POT, a exemplo das bolsas de pesquisa e de extensão. Tais informações podem estar relacionadas às poucas dificuldades apontadas no que se refere à inserção no mercado de trabalho. Apesar das principais atividades estarem concentradas no tripé clássico da área (treinamento e desenvolvimento de pessoal; recrutamento e seleção; aplicação de testes psicológicos), percebe-se que 65% dos participantes atuam em nível tático e/ou estratégico. Tais dados sugerem uma reflexão sobre a atuação dos profissionais da POT, pois as atividades exercidas devem acompanhar o crescimento que ocorre na expansão do campo e nível de atuação. Diante dos resultados, sugerem-se novas pesquisas

sobre o tema abordado, junto às dificuldades encontradas na atuação, as contribuições sociais do exercício profissional do Psicólogo, a percepção de gestores e funcionários frente ao trabalho do Psicólogo nas Organizações, e também, o planejamento de carreira dos universitários, bem como, as questões referentes à empregabilidade e os movimentos realizados após a formação acadêmica.

Uso de preservativos mediante o modelo transteórico: Uma análise do comportamento do consumidor

Autora: Carolina Passos Marques, *UniCEUB - Centro Universitário de Brasília;* Amalia Raquel Pérez Nebra, *UniCEUB - Centro Universitário de Brasília;* Stela Maria Santos de Lemos, *Universidade de Brasília;* Fabio Iglesias, *Universidade de Brasília*

Resumo: O campo do comportamento do consumidor abrange o estudo dos processos que envolvem indivíduos ou grupos quando usam ou descartam produtos para satisfazer necessidades e desejos. Até 2012, no Brasil, somente 25,5% da população afirmam ter feito uso contínuo de preservativo nos últimos 12 meses e, quando o parceiro é considerado fixo, apenas 19%. No entanto, 96,6% da população brasileira sabe que o uso de preservativos é a melhor maneira de evitar infecção pelo HIV. O Modelo Transteórico de Prochaska é utilizado internacionalmente para compreender processos de adoção de comportamentos saudáveis, como uso de camisinha. Busca-se analisar como ocorrem os cinco estágios estabelecidos por Prochaska (pré-contemplação, contemplação, preparação, ação e manutenção) para orientar uma intervenção efetiva para o uso contínuo de camisinha, pois teoricamente o indivíduo avança de forma linear, mas a regressão ocorre de modo espiral, podendo voltar um estágio ou retornar para o início. Considerando que a conscientização sobre uso de preservativo não é a única variável que influencia o comportamento do consumidor no uso da camisinha, o objetivo desta pesquisa foi investigar comportamentos no discurso relacionado ao uso do preservativo, por meio do Modelo Transteórico, em usuários e funcionários de um Centro Universitário do DF. Em 2012, foram feitos grupos focais que possuíam entre 5 e 15 pessoas (totalizando 32 participantes) a fim de realizar análises de conteúdo. A seleção foi por conveniência, contanto que preenchessem o requisito de possuírem mais de 18 anos e já terem praticado sexo. Optou-se, tanto quanto possível, pela heterogeneidade de perfil. Os resultados indicaram que os participantes se distribuíram nas fases atitudinais, entre pré-contemplação e contemplação, e quando entram no processo comportamental estão entre a preparação e manutenção. Não surgiram falas que se enquadrassem no estágio da ação. Ademais, muitos jovens relataram não se considerarem maduros para se sensibilizar com o que lhe era ensinado na escola, já que a abordagem era feita antes da puberdade. Dessa forma, sugeriu-se uma campanha de conscientização na instituição de ensino. Apontou-se a necessidade dos personagens se relacionarem com os diversos públicos brasileiros, com ênfase nos grupos mais vulneráveis como jovens, pessoas em relacionamentos estáveis e mulheres, bem como com a erradicação de crenças como as formas de transmissão e a restrição de parceiros como estratégias eficaz na luta contra DST/AIDS. Este estudo é um pontapé inicial para o fomento de campanhas, até mesmo publicitárias, que possam persuadir o público-alvo na adoção de comportamentos saudáveis.

Eu compro, tu compras, ele compra: a influência da mídia no sujeito consumista

Autores: Tessya Hyanna Almeida Oliveira, *Faculdades Integradas De Patos;* Everton de Souza Pompeu, *Faculdades Integradas De Patos;* Mirely Ranne de Lacerda Cândido, *Faculdades Integradas De Patos;* Sanara Necy Leite Santos, *Faculdades Integradas De Patos;* Thays de Freitas Paiva, *Faculdades Integradas De Patos;* Débora Najda de Medeiros Viana, *Faculdades Integradas De Patos*

Resumo: As pessoas costumam organizar a sua vida de acordo com os padrões midiáticos, identificando-se com objetos que as deixam em destaque, aumentando assim a sua busca pelo consumo. O consumismo refere-se a uma crescente propensão ao consumo de bens ou serviços, caracterizado pelos gastos excessivos em produtos supérfluos, movidos pela propaganda. Este estudo objetivou analisar a influência da mídia junto ao sujeito consumista. Foi realizada uma revisão sistemática, nas bases de dados eletrônica Google Acadêmico e Sielo, utilizando a combinação das palavras-chaves: "mídia", "consumo"e "psicologia organizacional", de forma adicionada, durante os meses de Julho e Agosto de 2015. Entraram na análise quatro artigos científicos, selecionados através de alguns critérios de inclusão e exclusão. De acordo com análise realizada sobre o tema, destaca-se que a industrialização agilizou o processo de fabricação, gerando desenvolvimento no mercado e aumentando a necessidade intensa de consumo nos indivíduos. Quando a compra se torna compulsiva e o sujeito consome excessivamente, vinculado aos sintomas de ansiedade e satisfação, o mesmo poderá desenvolver a patologia oneomania, sendo esta a compulsão por compras. Inseridos nesse contexto, o psicólogo atua em duas vertentes, na organização, sendo facilitador no ambiente de trabalho, auxiliando em estratégias de mídia para gerar produtividade e lucratividade no contexto laboral e na clínica, trabalhando com o sujeito consumista, já que essas informações midiáticas, afeta valores, comportamentos e atitudes dos consumidores. Portanto, pode-se verificar que à mídia tem uma forte influência para que o sujeito consuma mais e mais. Indivíduos relatam que só podem alcançar a felicidade, obter sucesso e sentirem-se realizadas somente pela aquisição de bens materiais, sendo construído sobre o alicerce denominado consumismo. Ressalta-se ainda, a importância do psicólogo inserido nesse contexto, onde o organizacional ocupa-se em estudar e atuar como facilitador das relações entre as pessoas e a organização, contribuindo para o desenvolvimento de ambas, intervindo nos processos de trabalho, na cultura organizacional, na produtividade e lucratividade.

O Comportamento dos Estagiários dentro das Organizações do Distrito Federal

Autores: Vanessa Silva Gomes; Tatiane Regina Petrillo Pires de Araujo, *CRA*

Resumo: Uma das forma de ingresso do indivíduo ao mercado de trabalho é o estágio profissional. Este é realizado desde as formações em nível técnico até as em nível de graduação. O estágio, portanto, é um trabalho que gera aprendizado e experiências para a formação do futuro profissional. Com o enfoque nas teorias comportamentais do Modelo do Comportamento Organizacional, o presente estudo buscou identificar as características comportamentais desta população dentro das organizações do DF, mais especificamente seus valores terminais e instrumentais, seus traços de personalidade e suas percepções com relação a seus comportamentos em grupos e dentro da organização. Tal pesquisa constituiu-se como exploratória e quantitativa, com população desconhecida, amostra não-probabilística, por acessibilidade e o instrumento para levantamento dos dados foi o questionário, aplicado em uma amostra de 76 indivíduos em um período de 10 dias. Analisando os dados obtidos, concluiu-se que os estagiários do DF buscam como valores terminais ter independência, viver confortavelmente e fazer alguma contribuição duradoura. Para tais objetivos, eles utilizam-se dos valores instrumentais de capacidade, ambição e vontade, sinceridade e compromisso. Com relação à personalidade, o estagiário do DF considera-se extrovertido, responsável e aberto a novidades, em contrapartida a ser relativamente instável emocionalmente. Por fim, dentro da estrutura de grupos e da organização, os estagiários não se sentem à vontade para expressar emoções no ambiente de trabalho, mas conseguem fazer amizades nesse local, conseguem realizar tarefas em equipe, percebem seu trabalho como significante para a corporação, percebem a contribuição da atividade estágio para com sua formação profissional e para com as aprendizagens de sala de aula, e conseguem conquistar a confiança de seus gestores, sendo concedidos a eles flexibilidade e autonomia em algumas situações. Dentro das características

apontadas pelos respondentes acerca das organizações, foram identificadas características de estruturas orgânicas, ou seja, corporações com responsabilidades adaptáveis e baixa formalização e foi percebido que a cultura das organizações da amostra não é de agrado total de todos, no entanto se mostra satisfatória o bastante para que os estagiários desejem ser efetivados por elas.

Regulação emocional no trabalho de atendimento ao público de uma rede varejista do Recôncavo Baiano

Autores: Bruna Bezerra, *Faculdade Adventista da Bahia*; Débora Pereira Barbosa, *Faculdade Adventista da Bahia*; Gilma Cardoso, *Faculdade Adventista da Bahia*; Natany Oliveira, *Faculdade Adventista da Bahia*; Wilma Raquel Barbosa Ribeiro, *Faculdade Adventista da Bahia*

Resumo: A regulação emocional é fundamental para adaptação do indivíduo ao contexto em que encontra-se inserido. Ela se refere ao gerenciamento da forma em que se expressa e vivencia as emoções com o intuito de atender à regras de exibição ou atingir metas específicas. Esta pesquisa teve como objetivo analisar as estratégias de regulação emocional utilizadas no trabalho de atendimento ao público de uma rede varejista do Recôncavo Baiano. Mais especificamente, objetivou-se verificar as emoções vivenciadas neste trabalho, identificar as demandas de regulação emocional, bem como averiguar a utilização as estratégias funcionais e disfuncionais para regulação de emoções utilizadas pelos trabalhadores. Participaram desta pesquisa de cunho qualitativo, 12 trabalhadores de 5 empresas de uma rede varejista do Recôncavo Baiano. Para a coleta de dados foram realizadas 3 observações da atividade laboral de todos os participantes, uma entrevista individual com roteiro semi-estruturado e realizada a técnica de instrução ao sósia com cada trabalhador. Os dados foram submetidos a análise de conteúdo de Bardin. Os resultados apontaram que a emoção positiva mais vivenciada pelos trabalhadores foi a alegria diante do bom tratamento dos clientes e em poder ajudar. Já a emoção negativa mais vivenciada foi a raiva diante de reclamações e estresse de clientes que destratavam o trabalhador. Outra razão apontada para a raiva foi a falta de colaboração dos colegas de trabalho que não exercem sua função devidamente acarretando em trabalho extra para os outros. No que se refere a regulação emocional de emoções negativas foi possível identificar a utilização da estratégia funcional 'Expressão das emoções' através da qual os trabalhadores compartilhavam suas emoções com clientes, e da estratégia 'Reorientação da atenção' através da qual eles podiam conversar com colegas sobre outras coisas, dar risadas e sentirem-se melhor. Outra estratégia funcional utilizada foi a 'Modificação da situação', em que eles evitavam entrar em contato com clientes problemas. Para regular suas emoções eles também suprimiam a expressão da experiência emocional, ficando em silêncio ou respirando fundo para não se descontrolarem. Deste modo, foram identificadas uma maior utilização de estratégias de regulação funcionais no gerenciamento das emoções no trabalho de atendimento ao público desta rede varejista.

COMUNICAÇÕES DE PESQUISA

Sessão 33 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2303

Caracteristicas associadas à síndrome de burnout em professores de escolas públicas

Autores: Joedna Vasconcelos Meneses de Andrade, *Faculdades Integradas de Psicologia;* Debora Njada de Medeiros Viana, *Faculdades Integradas de Patos;* Marcelo Xavier de Oliveira, *Faculdades Integradas de Patos*

Resumo: Síndrome de Burnout (SB) é a consequência de prolongados níveis de estresse causado pelo contato direto com possíveis estressores no ambiente de trabalho, e compreende a exaustão emocional, despersonalização e baixa realização Profissional. Esta doença é concebida como a síndrome da desistência, relacionada à dor do profissional que perde suas energias no desenvolvimento do seu trabalho, e manifesta-se através da sensação de impotência diante da sua realidade laboral, chegando ao extremo de causar ao individuo a sua renúncia profissional. O objetivo desta pesquisa foi realizar um levantamento das características pessoais e organizacionais que favoreçam o surgimento da SB em docentes. Tratou-se de uma pesquisa de cunho quantitativo, sob a perspectiva social-psicológica de Cristina Maslach. A amostra foi constituída por 100 docentes, sendo maioria do sexo feminino (85%) e com idades entre 19 e 54 anos. Os dados para essa pesquisa foram coletados em três escolas públicas de ensino fundamental e médio, localizadas em uma cidade do sertão pernambucano, por meio do questionário sócio-demográfico e do inventário de Maslach Burnout- MBI (versão para educação) e analisados por meio do programa SPSS versão.21, para obtenção de estatísticas descritivas. A maioria da amostra com idades entre 26 e 30 anos (21%), casados (49%), sem filhos (46%), e com escolaridade em nível de especialização (39%), com tempo de serviço entre 0 e 5 anos (29%), trabalham até 40 horas semanais (42%), possuem um único emprego (73%), e apenas as vezes se sentem valorizados em seu trabalho (59%), como também (26%) se sentem profissionalmente esgotado, e atribuem esse esgotamento a falta de reconhecimento (10%). A partir dos resultados obtidos por meio do Questionário Sócio Demográfico e Inventário de Maslach Burnout que evidenciaram em toda amostra elevadas pontuações nas três dimensões que mensuram a Síndrome de Burnout,(Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional), apresentando valores acima da média aceitável e assim favorecendo o surgimento da síndrome. Causando-nos elevadas preocupações, tendo em vista que todos esses trabalhadores se encontram em pleno exercício de sua profissão, agravando ainda mais sua situação emocional e consequentemente trazendo inúmeros prejuízos à qualidade do seu trabalho como também todo o processo de ensino aprendizagem.

Síndrome de Burnout em profissionais da Enfermagem

Autores: Débora Najda de Medeiros Viana, *Faculdades Integradas de Patos;* Maria da Penha de Lima Coutinho, *Universidade Federal da Paraíba*

Resumo: A Síndrome de Burnout (SB) está relacionada ao contexto do trabalho e surge como uma reação à tensão emocional crônica por lidar excessivamente com pessoas. O construto abrange três dimensões relacionadas, porém independentes: exaustão, despersonalização e baixa realização profissional. Esta Síndrome vem sendo considerada uma questão de saúde pública e, portanto, um problema social. Este trabalho objetivou realizar um rastreamento da Síndrome de Burnout nos pro-

fissionais da enfermagem que atuam no contexto hospitalar. Trata-se de um estudo de campo, de cunho quantitativo, aprovado pelo Comitê de Ética do HULW/UFPB e desenvolvido em um Hospital-Escola, localizado em uma cidade do Nordeste. A amostra foi constituída por 102 funcionários, dos quais 29,4% são enfermeiros, 34,3% técnicos de enfermagem e 36,3% auxiliares de enfermagem, maioria do sexo feminino (91,2%), na faixa etária de 26 a 62 anos (M = 44; dp = 9,63), que foram submetidos ao questionário sociodemográfico e o Inventário de Maslach Burnout (MBI). Os dados oriundos do questionário sociodemográfico e MBI foram tratados pelo pacote estatístico Predicitive Analytics Software (PASW), versão 18, e analisados por meio da estatística descritiva. Os resultados apontaram que estes profissionais apresentam um perfil diversificado como, por exemplo: 39,2% apenas com o ensino médio, 23,5% ensino superior e 37,3% pós-graduação; 52% são casados; maioria com idade de 55 anos (3,6%); trabalham mais de 40 horas semanais (82,4%), no turno dia e noite (54,9%), com 12 anos de profissão (7,8%); possuem apenas 1 emprego (50%) e 2 empregos (42,2%), no entanto 2% relataram possuir 4 empregos. Em relação ao MBI, observou-se a incidência de 23,5% de Síndrome de Burnout e a classe técnica de enfermagem pontuou mais elevado em todas as três dimensões. Espera-se que os resultados advindos desta pesquisa, possam contribuir para reflexão teórica e prática deste construto que atinge não apenas o ator social, mas as instituições e, sobretudo os pacientes.

O impacto do contexto e da resiliência em profissionais da saúde mental

Autor: Haiana Maria de Carvalho Alves, *Faculdade de Tecnologia e Ciência da Bahia (Ftc)*

Resumo: Este estudo teve como intuito investigar o impacto do contexto de trabalho e da resiliência em profissionais dos serviços públicos de saúde mental. 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 socioprofissionais. 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). Participaram 81 profissionais dos CAPS (Centros de Atenção Psicossocial) de duas cidades brasileiras (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%). Foram realizadas análises estatísticas exploratórias e descritivas e análises de variância (ANOVA) para descrever participantes, variáveis e testar o modelo hipotético. Os resultados apoiaram parcialmente o modelo de predição, pois os participantes obtiveram um escore médio de resiliência no trabalho com valor moderado (2,10), isso significa que houve uma variação razoável entre a amostra sobre a percepção individual de sua capacidade para enfrentar os conflitos, as mudanças, os desafios, as demissões e perdas no trabalho e sair mais fortalecida dessas situações. No que se refere à escala utilizada para avaliar o contexto de trabalho, a averiguação acerca das condições de trabalho, o escore médio das respostas obteve valor fraco e positivo (1,74). Esse valor mostra que os profissionais pesquisados compreendem que as condições de trabalho são inadequadas e não conseguem abarcar as demandas dos profissionais acerca do serviço prestado. Sobre as avaliações acerca das relações socioprofissionais, esse fator também obteve índice fraco e positivo, o que pode revelar que as interações hierárquicas,coletivas internas e externas são escassas e compreendidas como algo insatisfatório. Por último, a investigação acerca da Organização do Trabalho obteve escore médio de respostas moderado (1,92), o que significa que houve uma variância relativa quanto à avaliação da organização do trabalho entre os profissionais em questão. Estes dados mostram que os aspectos funcionais, estruturais e relacionais do contexto de trabalho podem interferir na capacidade dos profissionais administrarem questões complexas oriundas do seu trabalho.

Bases de poder social, engajamento no trabalho e resiliência: um estudo com servidores públicos municipais

Autores: Roberto Rusticci, *Universidade Metodista de São Paulo;* Maria do Carmo Fernandes Martins, *Universidade Metodista de São Paulo*

Resumo: Este estudo teve a intenção de analisar até ue pontoo uso de diferentes bases de poder dos superiores hierárquicos predizemos níveis de engajamento no trabalho e de resiliência dos trabalhadores, colaborando para aumentar o conhecimento sobre o comportamento de servidores públicos municipais, quanto aos níveis de engajamento no trabalho e de resiliência apresentados. Partiu-se da definição de poder como influência potencial que o agente O poderia causar no agente P; adotou-se o conceito de engajamento no trabalho como um construto motivacional positivo, caracterizado por vigor, absorção e dedicação, sempre relacionado ao trabalho, o qual implica sentimento de realização, envolve estado cognitivo positivo, é persistente no tempo, apresentando natureza motivacional e social e, por fim, utilizou-se o conceito de resiliência como a capacidade humana de enfrentar, vencer e sair-se fortalecido ou transformado por experiências adversa. O objetivo deste estudo foi testar a capacidade preditora das bases de poder social dos chefes sobre a resiliência e o engajamento no trabalho, em um grupo de servidores públicos. Participaram 95 servidores, com pequena predominância feminina, 60% com escolaridade maior do que o nível superior completo. A coleta foi realizada por meio de Escalas De bases de Poder do Supervisor, de Avaliação da Resiliência e de Engajamento no Trabalho e de um questionário de dados sociodemográficos. Analises dos dados revelaram que os participantes possuíam níveis altos de resiliência, sendo capazes de enfrentar as dificuldades da vida, com persistência para reagir diante delas, adaptando-se às mudanças impostas pelas novas situações, com bons níveis de competência pessoal e de espiritualidade. Além disso, eram bastante engajados em seus trabalho, com altos níveis de vigor, dedicação e deixavam-se absorver pelo trabalho realizado. Análises de regressão linear múltiplas-padrão revelaram que as bases de poder da chefia não foram preditoras estáticas de resiliência e tampouco de engajamento no tralho. Esses resultados são discutidos à luz da literatura da área.

Os riscos psicossociais ocupacionais e a organização do trabalho

Autores: Simone Maria Moura Mesquita, *Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Goiás*; Katia Barbosa Macêdo, *Pontifícia Universidade Católica de Goiás*; Lúcio de Souza Machado, *Universidade Federal de Goiás;* Lila de Fátima de Carvalho Ramos, *Universidade Federal de Goiás*

Resumo: Os riscos psicossociais existentes no contexto laboral derivam das condições e da organização do trabalho, afetam a psiquê do trabalhador e possuem origem social (INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO AMBIENTE Y SALUD, 2006). Envolvem aspectos do planejamento, organização e gestão do trabalho no seu contexto social e ambiental, que podem ocasionar danos físicos, psicológicos (COX; GRIFFITHS, 1995) e social resultando em estresse, esgotamento ou depressão (AGÊNCIA EUROPÉIA PARA A SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, 2015). Nos estudos que envolvem a saúde dos trabalhadores, deve-se levar em conta a globalidade dos riscos, valorizando os diferentes constrangimentos que as situações do meio ambiente de trabalho implicam. O objetivo do estudo foi identificar na organização do trabalho de um Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) do Estado de Goiás as diversas condições que definem os riscos psicossociais a que estão expostos trabalhadores na função de condutor de ambulância e motolância. Participaram do estudo, cinco sujeitos, dois condutores de ambulância de suporte avançado e três condutores de motolância. O instrumento utilizado na pesquisa foi a clínica do trabalho na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho. A coleta de dados foi feita em duas sessões (com duração de uma hora e meia cada) de escuta clínica coletiva e em documentos da organização. Os dados foram analisados com base na metodologia de análise clínica do trabalho desenvolvida por Dejours. Os resultados demonstraram que os riscos psicossociais que se destacam em função da organização do trabalho são: insegurança no trabalho, baixa compensação pelo trabalho, intensa pressão de tempo, violência no trabalho, turnos de trabalho antissocial. Esses riscos estão altamente relacionados com a probabilidade de ocorrência de alguma consequência para o trabalhador como: perturbações emo-

cionais, problemas de comportamento, mudanças bioquímicas e neuro-hormonal apresentando ainda riscos adicionais de doenças mentais e físicas. É importante que os gestores responsáveis estejam atentos aos riscos identificados visando diminuir as chances de ocorrer algum evento que seja maléfico a saúde do trabalhador. Afirma Baruki (2015) que os riscos psicossociais são fatores de interferência na saúde do trabalhador. Este estudo contribui para área do conhecimento na medida em que insere a utilização da abordagem da Clínica Psicodinâmica do Trabalho em estudos de riscos psicossociais ocupacionais viabilizando a compreensão de como os trabalhadores percebem as situações diversas pelo confronto permanente do profissional com os riscos a partir de um espaço de discussão coletivo fazendo uso da reflexologia.

Sessão 34 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2304

O capital psicológico no trabalho e o suporte à aprendizagem como preditores da efetividade de treinamento

Autores: Ângela de Fátima Saraiva Freitas, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* Luciana Mourão, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO*

Resumo: O subsistema de avaliação de TD&E tem recebido atenção dos estudiosos com o desenvolvimento de metodologias que possibilitam realizar avaliações de processo, somativas e integradas das ações de treinamento. Diversas pesquisas têm demonstrado que os resultados dessas ações são influenciados por fatores do treinamento em si, do contexto e do treinando. O presente estudo objetivou testar um modelo empírico inédito que considerou as variáveis capital psicológico no trabalho e suporte à aprendizagem como preditores do impacto de treinamento no trabalho, tendo a variável satisfação no trabalho como mediadora da relação entre o capital psicológico no trabalho (em suas quatro dimensões: autoeficácia, resiliência, otimismo e esperança) e o impacto do treinamento. A pesquisa foi de método quantitativo e contou com uma amostra de 169 participantes do curso de Capacitação Básica em Oncologia para Técnicos de Enfermagem, sendo a maioria mulheres (84,6%), com idade variando de 20 a 59 anos (M = 35,7; DP = 7,8). O instrumento de coleta de dados foi um questionário com quatro escalas (Capital Psicológico no Trabalho, Impacto do Treinamento, Satisfação no Trabalho e Suporte à Aprendizagem) que apresentavam evidências de validade empírica, além de questões sociodemográficas para caracterização da amostra. Os resultados foram obtidos através de análise de modelagem de equações estruturais, que apontou um modelo com bom ajuste (χ²(317) = 979,96, p < 0,001; TLI =0,93; CFI = 0,94; RMSEA = 0,052.). Os dados evidenciaram que o treinamento proporcionou uma contribuição positiva para os treinandos e para a organização, porém importantes aspectos precisam ser reformulados em cursos futuros. Foram confirmadas parcialmente as hipóteses inicialmente levantadas, a saber: (1) o capital psicológico no trabalho é preditor da satisfação no trabalho, sendo que a autoeficácia é preditor negativo; (2) o capital psicológico no trabalho também prediz o impacto do treinamento no trabalho, sendo a autoeficácia e o otimismo preditores negativos e resiliência e esperança preditores positivos; (3) o suporte à aprendizagem (da chefia e dos colegas) é preditor positivo do impacto do treinamento no trabalho; e (4) a satisfação no trabalho não é mediadora da relação entre o capital psicológico no trabalho e o impacto do treinamento no trabalho, embora seja preditora do referido impacto. Os resultados obtidos são discutidos à luz da literatura da área. O estudo apresenta algumas diretrizes para os pesquisadores e profissionais da área e reforça a importância de novas pesquisas acerca do tema.

Feedback: ocorrência e características - estudo de caso em uma empresa brasileira de capital fechado

Autores: Caroline Meerholz, *UNIPLAC;* Lilia Aparecida Kanan, *UNIPLAC;* Fabiulla Andrighetti, *UNIPLAC*

Resumo: As constantes alterações no ambiente organizacional, relacionadas às mudanças das competências exigidas dos gestores no processo de gestão de pessoas estão em crescente destaque no mercado atual. Dentre todas as nomenclaturas encontradas envolvendo a classificação de feedback, há três principais tipos descritos nas produções científicas: Positivo, Negativo e Corretivo.Tendo em vista esse cenário, desenvolver habilidades no uso da ferramenta feedback torna-se uma possibilidade para a condução adequada das equipes. Utilizar o feedback como ferramenta de gestão é oportunizar ao

receptor conhecimento sobre qualquer que tenha sido o resultado de sua ação, negativamente, positivamente ou preventivamente. O presente trabalho teve como objetivo principal caracterizar o feedback quando utilizado pelos gestores de uma empresa brasileira de capital fechado. Especificamente pretendeu-se identificar em que situações o feedback pode ocorrer, quais são os cuidados tomados em sua utilização e o tipo mais utilizado em cada nível hierárquico. Para conseguir os resultados desejados, o estudo se caracterizou como uma pesquisa aplicada, quali-quantitativa, descritiva, com design de estudo de caso. Participaram do estudo 29 Gestores ocupantes de cargos estratégicos que desempenhavam papel de líderes. Diante das análises dos resultados, a visibilidade das características e a ocorrência dos tipos de feedback utilizados são perceptíveis no modelo de gestão. Ferramentas essas que aparecem de forma equilibrada e que estão presentes na relação entre gestores e subordinados. A partir do estabelecimento de categorias e subcategorias que permitiram clarificar as características do uso desta ferramenta, foi possível constatar o seguinte cenário: o tipo de feedback que os gestores utilizam com maior frequência é o positivo; o ambiente utilizado para o fornecimento do feedback é uma sala individual; sua aplicação acontece pessoalmente; seu uso ocorre logo após o fato ter ocorrido (just in time) e existe similaridades entre a utilização dos tipos de feedback versus nível hierárquico.Ainda que se tenha respondido ao problema de pesquisa, é importante que novos estudos sejam empreendidos, de modo a se ampliar o conhecimento a respeito do tema ora tratado

Perfil Empreendedor: análise do conceito e análise descritiva no contexto de Empresas Juniores

Autora: Elziane Bouzada Dias Campos, *Universidade de Brasília*

Resumo: Há imprecisão na definição do conceito de perfil empreendedor, apesar de aceita, na literatura da área, a possibilidade de treinamento e desenvolvimento de um perfil que se aproxime ao de um empreendedor de sucesso. Para avançar na caracterização desse perfil e contribuir para o fomento da educação empreendedora, foram realizados dois estudos. O Estudo I intencionou analisar conceitualmente o uso do termo Empreendedor. O Estudo II teve como objetivo identificar e descrever o perfil empreendedor a partir da percepção de uma amostra de profissionais relacionados ao fomento da educação empreendedora em instituições de ensino superior. Para o Estudo I, foi realizada uma revisão da literatura, a partir da qual foram localizadas 36 definições para o termo Empreendedor. Com base nas proposições da filosofia da linguagem, foi realizada a análise da lógica do uso do conceito na linguagem cotidiana e na linguagem técnica da área o que permitiu identificar a existência de três componentes essenciais do conceito. O empreendedor é um indivíduo: (1) dotado de características comportamentais específicas que indicam suas competências empreendedoras; (2) possui alto nível de motivação direcionada, principalmente, para a realização e para a busca de reconhecimento; e (3) é detentor de traços de personalidade típicos como autoconfiança. No Estudo II foram realizadas entrevistas individuais com 21 participantes, sendo 13 profissionais que em sua graduação participaram de Empresas Juniores, 5 docentes de instituições de ensino superior, orientadores de empresários juniores e 3 profissionais que tra¬balharam diretamente com o apoio às Empresas Juniores. Aos participantes foi questionado sobre o perfil empreendedor, suas competências e formas de desenvolvimento de suas competências. Foi utilizada análise de conteúdo e os resultados indicaram que o empreendedor é um indivíduo proativo, que identifica oportunidades presentes em seu contexto, gera resultados a partir dos recursos mobilizados e inova. Suas competências são diversas, destacando-se, entre elas, a capacidade de análise estratégica do negócio. Entre as estratégias de desenvolvimento das competências de empreendedor mais evocadas pelos participantes estão a aprendizagem ativa, baseada em processos vivenciais, e a solução de problemas práticos. Discute-se o papel do empreendedor como agente propulsor do empreendedorismo, sendo caracterizado como um indivíduo atento aos acontecimentos e que segue um padrão de comportamento que o leva a alcançar resultados bem sucedidos. A precisão da definição e caracterização de quem empreende contribui para melhor direcionar ações de fomento à educação empreendedora em um país de empreendedores.

Evidências de validade de um instrumento de avaliação de competências empreendedoras de Empresários Juniores brasileiros

Autores: Elziane Bouzada Dias Campos, *Universidade de Brasília*

Resumo: Ampliar competências necessárias à formação de futuros empreendedores é objetivo da educação empreendedora no sistema de ensino superior. Para tanto, é necessário ter identificadas e validadas medidas de competências empreendedoras. O Estudo I descreveu quais são as competências empreendedoras desenvolvidas em graduandos que participam de Empresas Juniores: ambientes de formação reconhecidos pelo fomento ao empreendedorismo. O Estudo II buscou obter evidências de validade de um instrumento para avaliar essas competências. No Estudo I, foi utilizada abordagem qualitativa com a realização de cinco etapas: (1) análise bibliográfica e documental, (2) entrevistas coletivas com 34 empresários juniores de diferentes áreas e regiões do país, a fim de identificar as competências empreendedoras desenvolvidas na sua atuação, (3) descrição de 43 competências empreendedoras; (4) análise de conteúdo com o agrupamento das competências por similaridade; e (5) validação por juízes. O Estudo II foi conduzido utilizando abordagem quantitativa com a realização de quatro etapas: (1) concepção de questionário on-line, em que as competências foram dispostas como itens associados a uma escala de domínio de 11 pontos ancorada em seus extremos, 0 e 10; (2) validação semântica; (3) aplicação do questionário; e (4) análise fatorial que considerou uma amostra de 447 empresários juniores de todo o país. Foram extraídos quatro fatores que explicam 44,24% da variância e as cargas fatoriais dos 30 itens que permaneceram variaram de 0,33 a 0,94. O Fator 1, Competências do Negócio (10 itens, α = 0,83), refere-se à capacidade do indivíduo de analisar estrategicamente o ambiente e identificar novas oportunidades. O Fator 2, Competências Administrativas (9 itens, α = 0,81), refere-se à capacidade de administrar os processos e rotinas de forma a permitir a eficácia da gestão. O Fator 3, Competências de Comprometimento com Resultados (6 itens, α = 0,70), refere-se à capacidade de se comprometer com os resultados da organização e com seu desenvolvimento profissional. E o Fator 4, Competências Relacionais (5 itens, α = 0,72), refere-se à capacidade de se relacionar de maneira colaborativa e promover vínculos cooperativos. Discute-se que os fatores identificados convergem com a tipologia predominante na literatura e contribui na elaboração de processos educacionais de desenvolvimento profissional de empresários juniores de todo o país.

Necessidades de Treinamento de Empresários Juniores brasileiros

Autores: Elziane Bouzada Dias Campos, *Universidade de Brasília*

Resumo: Empresas juniores são organizações que fomentam o desenvolvimento de competências empreendedoras em alunos do ensino superior. O objetivo deste trabalho foi analisar as necessidades de treinamento de empresários juniores brasileiros em competências empreendedoras e identificar os desafios e mudanças enfrentados pelas empresas juniores que podem gerar demandas adicionais de aprendizagem. Para tanto, foram realizados dois estudos. O Estudo I identificou as necessidades de treinamento de uma amostra de empresários juniores e foi realizado em três etapas: (1) concepção de um questionário de Avaliação de Necessidades de treinamento com 30 itens associados a escalas de 11 pontos para domínio e importância, (2) aplicação em uma amostra de 447 empresários juniores de todo o país, (3) análises descritivas dos dados e cálculo do índice de prioridade geral de treinamento. O Estudo II identificou os desafios e mudanças vivenciados pelas EJs e que podem gerar necessidades atuais e futuras de treinamento para empresários juniores, envolveu as seguintes etapas: (1) concepção de roteiro de entrevista semiestruturado, (2) entrevistas individuais com amostra de 21 profissionais e docentes do Distrito Federal, (3) entrevistas coletivas com amostra de 34 empresários juniores de diferentes cursos e tempo de empresa júnior da Universidade de Brasília; e (4) análise de conteúdo. Os achados do Estudo I indicam que as necessidades de treinamento prioritárias da amostra de empresários juniores referem-se a capacidades de gestão estratégica da Empresa Júnior e de gerenciamento pessoal do tempo; e as de menor prioridade referem-se à comunicação efetiva e a capacidade de estabelecer relacionamentos cooperativos. Os resultados do Estudo II descrevem desafios e mudanças diversos,

melhor especificados pela amostra de profissionais e docentes, e que podem indicar necessidades de treinamento emergentes. Discute-se a possibilidade de promover ações de treinamento estrategicamente elaboradas que impliquem no aprimoramento das atividades e projetos dos empresários juniores e na oferta de serviços de qualidade superior. Contribui-se para o avanço de uma visão integrada entre análises atuais e futuras de necessidades de treinamento, ainda que com limitada precisão.

Sessão 35 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2305

Treinamento motivacional e seus impactos em trabalhadores do ramo de vendas

Autores: Eliandro Rômulo Cruz Araújo, *Ministério Público do Maranhão;* Liane O. M. Maranhão, *Universidade CEUMA;* Daiane Rose Cunha Bentivi Aquino, *Universidade CEUMA;* Jozielma B. da Silva Barros, *Universidade CEUMA*

Resumo: No setor varejista, diante dos aspectos de concorrência de mercado muito acirrados, reconhece-se a necessidade de investir nas qualidades do atendimento para melhorar os níveis de produtividade das empresas. Os vendedores são constantemente pressionados a atingir metas, tornando muitas vezes o ambiente laboral prejudicial, principalmente quando os trabalhadores não possuem recursos internos ou externos de motivação para desenvolverem-se. Essa pesquisa buscou identificar de que forma os treinamentos motivacionais facilitam a incorporação de novas atitudes, habilidades e conhecimentos dos vendedores em microempresas do ramo varejista. Este estudo consiste em uma pesquisa de revisão de literaturas de caráter descritivo e explicativo sobre o tema. Para o levantamento de dados utilizou-se as bases de dados Scielo e Bireme através das palavras-chave motivação, programa de treinamento, vendedores, microempresa. Utilizou-se como critério artigos publicados no período de 2010 a 2015 e que atendesse aos objetivos desse estudo. Percebe-se que os funcionários da área de vendas dentre suas atribuições, possuem metas elevadas que atingem diretamente o valor das comissões agregadas ao salário, o que torna o trabalho inconstante, inseguro, pois seus ganhos e reconhecimento estão diretamente ligados às suas vendas. Eles se veem frequentemente submetidos às cobranças e pressões em seu dia dia. Como resultado da pesquisa, observa-se na literatura um grande rol de programas de treinamento voltados para a motivação dos profissionais de vendas, com o intuito de desenvolver questões internas relacionadas a esse sujeito. Porém, analisamos que, paralelamente a esse aspecto coexistem outros fatores que influenciam na motivação desse trabalhador, tais quais: o ambiente de trabalho, a percepção sobre si mesmo e suas competências, sua relação com os outros sujeitos (superiores e colegas de trabalho), a perpectiva sobre o salário e as comissões, o reconhecimento e problemas pessoais. Esses aspectos são bem comuns e podem influenciar substancialmente sua rotina. Diante disso identifica-se a necessidade de um desenvolvimento não apenas focando fatores motivacionais internos dos trabalhadores do ramo de varejo, mas sim de analisar e desenvolver as múltiplas variantes que impactam em sua produtividade. Por essa visão distorcida sobre suas potencialidades acaba por prejudicar seu desenvolvimento no estabelecimento. É de suma importância, que se contemple bem além dos saberes técnicos, e de fatores ambientais no desenvolvimento de uma capacitação.

As influências das práticas de gestão de pessoas no engajamento e na percepção de suporte organizacional

Autores: Elton Ramos Moraes, *Universidade Metodista de São Paulo;* Maiango Dias, *Universidade Metodista de São Paulo;* Daren Priscila Tashima Cid, *Universidade Metodista de São Paulo;* Maria do Carmo Fernandes Martins, *Universidade Metodista de São Paulo*

Resumo: Quando o indivíduo em seu trabalho percebe práticas organizacionais como reconhecer o seu bom trabalho, ser orientado nas suas possibilidades de crescimento profissional, obter clareza sobre o qual é o desempenho esperado, ser ouvido em suas ideias e encorajado a fazer as melhores coisas, além de ser tratado com respeito, tendo uma comunicação clara e transparente com sua

liderança, as definimos como práticas de Gestão de Pessoas. Para compreender qual a influência dessas práticas no Engajamento e na percepção de Suporte Organizacional, a pesquisa teve verificou o impacto do Engajamento e da percepção de Suporte Organizacional nas práticas de Gestão de Pessoas. Os instrumentos utilizados foram a Escala de Engajamento, a Escala Percepção de Suporte Organizacional e a Escala de práticas de Gestão de Pessoas, respondidos em uma escala tipo Likert de cinco pontos (discordo totalmente: 1, até concordo totalmente: 5). A amostra foi composta por 654 pessoas, sendo 153 (23,4%) do sexo feminino e 501 (76,6%) do sexo masculino, sendo em sua maioria (38,8%) pessoas entre 26 e 30 anos e menor frequência na faixa etária acima de 50 anos (4,7%). A maioria dos participantes tem até 2 anos de empresa (38,8%) e o menor percentual (13,1%) acima de 5 até 10 anos de casa. A maioria dos participantes 36,5% tem ensino médio completo, seguido por 30,4% de pessoas com superior completo, a menor participação está de pessoas com ensino fundamental completo (15,3%). Todos os 654, trabalhavam em empresas privadas de diversos segmentos e regiões do Brasil. Os dados foram adicionados no sistema SPSS versão 22 onde foram realizadas análises de regressão, método stepwise. Verificou-se que tanto o Engajamento como a percepção de Suporte Organizacional são impactados pelas práticas de Gestão de Pessoas. A maior influência da percepção de Suporte Organizacional está na forma como as pessoas percebem as práticas de gestão de pessoas (reconhecimento, clareza de suas atividades e do desempenho esperado.) que explicam 60% da variância (R^2 = 0,60, F= 825,018). Já o Engajamento acrescenta 3,6% de influência. Assim desenvolver ações que fortaleçam as práticas de gestão de pessoas no trabalho serão importantes para explicar a forma como os trabalhadores percebem o suporte organizacional, o que terá uma influência considerável no Engajamento no trabalho. Através desses estudos abre-se novas possibilidades e agendas para se discutir os efeitos e influencias do Engajamento no desempenho das pessoas no trabalho.

Avaliação de atenção concentrada, atenção difusa e memória em profissionais de seguranca privada

Autores: Fernanda Goncalves da Silva, *Universidade Estácio de Sá;* Cristiane Faiad, *UnB*; Leonardo dos Santos Afonso, *Universidade Estácio de Sá;* Paula Souza Pereira Almeida, *UERJ*

Resumo: Com a legalização do segmento da segurança privada no Brasil na década de 60, as instituições foram obrigadas por lei a criar dispositivos de segurança compostos por guardas armados ostensivamente e alarmes. Esse posto de trabalho tem como função apoiar órgãos da segurança pública na prevenção de atos ilícitos e, para isso, demandam desses profissionais o porte de arma de fogo. No Brasil a habilitação para portar arma de fogo no exercício da função requer como uma de suas fases o processo de avaliação psicológica. Por determinação do departamento de policia federal, a bateria de avaliação deverá ser composta por testes de personalidade (projetivos e expressivos), atenção concentrada e difusa e memória e entrevista. Contudo, os psicólogos que trabalham nesse processo têm enfrentado como grande limitação à falta de instrumentos e de estudos que elaborem tabelas normativas para a referida função considerando as especificidades e o grau de importância destas para prática profissional além da dificuldade de compreensão do instrumento pelo avaliado, considerando que a legislação determina a quarta série do ensino fundamental como pré-requisito para a realização do curso de formação de vigilante. Nesse contexto, o presente estudo se propõe a apresentar a elaboração de tabelas normativas específicas para função vigilante patrimonial nos testes AC (atenção concentrada) TEDIF (atenção difusa) e Tepic- m (memória). A amostra foi composta por 483 vigilantes, de idades entre 21 e 56 anos e escolaridade do ensino fundamental incompleto à pós-graduação do estado do rio de janeiro. Os dados forma coletados no período de outubro à novembro de 2015 em um centro de formação de vigilantes no estado do rio de janeiro.Os dados foram analisados pelo software SPSS versão 22.0 resultando em uma tabela normativa para os teste AC(atenção concentrada), Tedif (atenção difusa) , Tepic-m (memória) específicas para a função vigilante patrimonial .

Avaliação de Conscienciosidade em profissionais de Segurança Privada

Autores: Fernanda Goncalves da Silva, *Universidade Estácio de Sá;* Cristiane Faiad, *UnB*

Resumo: A segurança privada exerce uma função complementar apoiando os órgãos de segurança publica na preservação da ordem e da segurança . Em razão disto, os mesmos são autorizados a porta arma de fomo no exercício de sua função . Por determinação da policia federal estes deverão ser submetidos periodicamente a avaliação psicológica considerando a complexidade da função. Porem os psicólogos enfrentam como grande desafio para este processo à falta de instrumentos de personalidade adequados para esta população tendo em vista que a escolaridade mínima exigida é 4ªsérie dificultando a compreensão das questões dos instrumentos verbais. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo construir e validar uma escala de conscienciosidade no formato verbal e não verbal específico para uso na área de segurança privada a ECVNV (Escala de Conscienciosidade Verbal e Não Verbal). O instrumento foi baseado na teria dos cinco grandes fatores, tendo como foco a medida da conscienciosidade, considerada uma variável preditora de bom desempenho no trabalho e de maior comprometimento. O processo de construção seguiu a proposta dos polos teóricos, experimental e analítico. Foram construídos 30 itens verbais, e para representar cada uma das situações indicadoras de conscienciosidade foram desenvolvidas imagens pictóricas. Os itens foram submetidos à análise semântica e de juízes, tendo apresentado índices de concordância com mais de 80% entre os avaliadores. A amostra foi composta por 299 vigilantes dos estados do Rio de Janeiro, Minas Gerais e Aracaju. No processo de validação utilizamos o palográfico e a escala BFP (Bateria Fatorial da Personalidade) para investigar a evidência de validade de variáveis externas. O resultado revelou correlação positiva dos três instrumentos nos itens que medem conscienciosidade e 100% da amostra realizou o teste Palográfico e a escala ECVNV, enquanto apenas 62.54% responderam por completo a escala BFP. Conclui-se então que a referida escala contribui para avaliação de profissionais de segurança privada por ter sido desenvolvidas especificamente para esta função e considerar na construção de seus itens situações pertinentes a esta rotina, ter sido validada com um uma amostra desta população e utilizar imagens pictóricas facilitando a compreensão.

Análise profissiográfica da função vigilante patrimonial

Autores: Fernanda Goncalves da Silva, *Universidade Estácio de Sá;* Cristiane Faiad, *UnB*

Resumo: Um dos maiores questionamentos sobre o porte de arma de fogo no Brasil, no contexto do processo seletivo de profissionais de segurança privada, é a identificação de um perfil que embase a escolha de técnicas adequadas para a seleção desses profissionais. Por determinação do Departamento de Policia Federal, órgão este que regulamenta o segmento segurança privada, a emissão do porte de arma a esse profissional está vinculada à avaliação psicológica que, dentre outras etapas, permite que o indivíduo avaliado como apto obtenha o porte e passe a executar a sua função com esse instrumento de trabalho – a arma. Mas a partir do momento em que não se identifica no Brasil um estudo que apresente quais são as tarefas a serem executadas e os requisitos psicológicos necessários, para o desempenho desta profissão, questiona-se a qualidade dos processos de seleção que vem sendo realizado no Brasil. A elaboração de um perfil que possibilite a compreensão das particularidades dessa tarefa torna possível um olhar crítico sobra a escolha das técnicas mais adequadas de seleção, incluindo os instrumentos de medida atualmente autorizados pelo Conselho Federal de Psicologia através do SATEPSI(Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos). Sendo assim, o presente estudo tem como Objetivo: evidenciar a necessidade de uma investigação científica do cargo e do perfil de seus ocupantes, de forma articulada, em termos do diagnóstico das competências técnicas e comportamentais relacionadas ao seu adequado desempenho. A metodologia escolhida foi à análise profissiográfica por ser considerada científica e contribuir para um estudo sistemático do processo de trabalho referente a cada cargo. A amostra foi composta por 24 participantes, divididos em 2 grupos de profissionais com tempos distintos de experiência, que trabalhassem em diferentes postos, que fossem reconhecidos como referência na função e de idades

diferentes. Foram realizados três encontros, de três horas, com o objetivo de hierarquizar as tarefas, ações, fatores facilitadores e inibidores na execução das tarefas típicas do cargo, as restrições e os requisitos psicológicos para o bom desempenho do cargo. O resultado da análise revelou ênfase nos requisitos psicológicos neuroticismo e conscienciosidade. Desta forma conclui-se que análise profissiográfica contribui para compreensão das atividades do profissional do segmento segurança privada e desta forma selecionar candidatos com o perfil coerente para função bem como para o planejamento estratégico da organização servindo como base para a delimitação de suas diferentes etapas ou atividades.

Sessão 36 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2306

A inovação e sua representação por servidores da carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia

Autora: Helenice Feijó de Carvalho, *Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN)*

Resumo: Estudo descritivo que propôs investigar como a ideia de inovação encontra-se incorporada por servidores públicos da carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia, pertencente ao Plano de Carreiras da área de ciência e tecnologia, a partir das representações sociais produzidas e descrever sua estrutura temática; verificar a presença de diferentes concepções sobre a inovação, assim como suas importâncias relativas; avaliar o grau de concordância com diferentes posicionamentos sobre a utilização de novas tecnologias e avaliar o grau de contribuição com diferentes posicionamentos sobre aspectos da ambiência de trabalho inovadora na representação social, visando contribuir nas discussões e ações voltadas à gestão do processo de inovação nas organizações públicas. A coleta das representações sociais de inovação ocorreu através da técnica das evocações livres; de respostas a afirmativas baseadas no Technology Readiness (TRI) (índice de prontidão às novas tecnologias) e no Minnesota Innovation Survey (MIS) (fatores facilitadores de uma ambiência de trabalho inovadora), e em definições de criatividade, inovação e categorias de inovação. A aplicação da pesquisa utilizou a ferramenta web de pesquisa on line Encuestafacil (http://www.encuestafacil.com/) para distribuir 381 (trezentos e oitenta e um) questionários a servidores de 4 (quatro) instituições, vinculadas ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, localizadas na cidade do Rio de Janeiro. A análise quantitativa das evocações geradas a partir do termo indutor – inovação, foi realizada com o suporte do Ensemble de programmes permettant l´analyse des évocations (EVOC) para levantamento e identificação do núcleo central das representações sociais e Ordem Média da Evocações (O.M.E.); nas escalas com itens de mensuração do tipo Likert adotaram-se condutas da estatística descritiva: cálculo de frequências simples (f) e percentual (%), e cálculo de coeficiente de variação (CV (%)) para delimitar especificidades do grupo geral e dos subgrupos selecionados (cargo, idade e experiência com o processo de implantação da inovação). As representações sociais tiveram como elementos organizadores do núcleo central, as palavras: criatividade, novidade e tecnologia, e na zona de contraste, surgiu: modernidade. No universo consensual das representações, a inovação retratada por servidores encontrou sua centralidade em palavras comuns à perspectiva tradicional, ou modelo linear, exteriorizadas em termos de precondições e resultados (tecnologia, novidade, criatividade e mudança), não se reconhecendo elementos de concepções contemporâneas do processo de inovação, tais como: parceria, comunicação, medo, conflito, paradoxo, complexo, organização ou rotina.

Estudo transocupacional de aprendizagem on the job e Desenvolvimento Profissional

Autores: Helenita Fernandes, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* Luciana Mourão, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO*

Resumo: Estudo transocupacional de aprendizagem on the job e Desenvolvimento Profissional Desenvolvimento Profissional pode ser entendido como o processo de aquisição e aperfeiçoamento de conhecimentos, habilidades e atitudes que favorecem o desempenho no trabalho e o avanço individual na carreira. O objetivo deste estudo é investigar a percepção de profissionais em diferentes ocupações sobre a contribuição da aprendizagem on the job para o Desenvolvimento Profissional. A estratégia de pesquisa adotada será a de construção de um modelo teórico a partir de dados primários. A escolha

da grounded theory justifica-se pela inexistência de modelos teóricos que apontem os processos de Desenvolvimento Profissional em diferentes categorias ocupacionais. O foco do estudo está, portanto, voltado para a construção do modelo em campo, o que não diminui as exigências metodológicas, e aumenta a complexidade por incluir o contexto na análise. Para tanto, foram conduzidas entrevistas em profundidade com cinco categorias profissionais diferentes - Advogados, Empresários, Engenheiros, Médicos, Psicólogos. Para cada categoria foram realizadas cinco entrevistas, sendo o número total de entrevistas (25) definido pela técnica da saturação. O perfil dos participantes buscou diversificação de atuação em cada uma das categorias ocupacionais. A idade também foi diversificada, contemplando trabalhadores de 27 a 74 anos, sendo 10 mulheres e 15 homens. O número de anos trabalhado variou de 5 a 47. Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um roteiro semidirigido que buscava conhecer a trajetória profissional das pessoas, seus processos de desenvolvimento, percepção de pontos de inflexão na carreira e de aspectos que possam ter contribuído para o seu crescimento e amadurecimento profissional. A coleta foi feita em entrevista presencial, com gravação em áudio. A duração média das entrevistas foi de 55 minutos e as mesmas passaram pelo processo de transcrição literal. A análise de conteúdo categorial foi realizada com apoio do software Alceste. As categorias preliminarmente identificadas na análise foram: trajetória profissional, pontos de inflexão, desafios profissionais, ações de desenvolvimento institucional, pessoas que contribuíram para o desenvolvimento profissional, iniciativas pessoais, lições aprendidas. Os resultados deste estudo permitem comparar modelos de Desenvolvimento Profissional para as cinco diferentes ocupações, apontando e discutindo semelhanças e diferenças entre eles. A discussão tem, portanto, caráter transocupacional, permitindo que o estudo traga contribuições para a academia, para as pessoas e para as organizações. Palavras-chave: desenvolvimento profissional, categorias ocupacionais, aprendizagem no trabalho, grounded theory.

Impacto e suporte à transferência do aprendido em ações de educação: percepções de empregados do SERPRO

Autores: Juliana Medeiros Weber, *Serviço Federal De Processamento De Dados - SERPRO;* Tatiane Paschoal, *Universidade de Brasília;* Francisco Antonio Coelho Junior, *Universidade de Brasília*

Resumo: Os investimentos das organizações em ações de treinamento, desenvolvimento e educação têm sido crescentes. Dentre as ações desenvolvidas pelas organizações, os programas de educação pós-graduada têm se revelado uma opção atraente, por estimularem o desenvolvimento do pensamento reflexivo acerca de questões que surgem no contexto organizacional, tendo por base o saber científico. Apesar disso, o campo acadêmico e prático de treinamento, desenvolvimento e educação apresentam inúmeras lacunas sobre impacto no trabalho de cursos de pós-graduação strictu e lato sensu. O presente estudo teve como objetivo identificar o impacto de programas de pós-graduação patrocinados por uma empresa e o suporte à transferência do aprendido em tais cursos. Quanto aos objetivos específicos, a pesquisa testou a existência de associação entre percepções de suporte à transferência e de impacto dos cursos e identificou barreiras e facilitadores à aplicação do aprendido pelos alunos egressos. Os dados foram coletados por meio de um questionário composto por medidas validadas de impacto em amplitude e suporte à transferência, além de itens fechados e abertos desenvolvidos para a pesquisa. Responderam ao questionário um total de 155 dos 255 empregados egressos de cursos iniciados a partir de 2009 e finalizados até 2014. Em relação aos cursos, 98,26% eram de pós-graduação lato sensu e 93,91% haviam sido finalizados de 2012 a 2014. Os resultados demonstram a percepção de impacto moderado dos cursos no trabalho (M = 3,63; DP = 0,84; escala de 1 a 5) e um suporte psicossocial à transferência que requer melhor gerenciamento pela organização (M = 2,9; DP = 0,71; escala de 1 a 5). Essas duas variáveis apresentaram associação significativa e positiva ($r = 0,59$; $p < 0,01$), sustentando achados anteriores do campo em questão. Em relação às barreiras do impacto, destacaram-se falta de apoio gerencial, sobrecarga de tarefas e resistência da empresa à mudança. Quanto aos facilitadores, destacaram-se a compatibilidade entre conteúdo do curso e do trabalho e apoio da chefia. O presente estudo abordou ações educacionais

poucas vezes contempladas em pesquisas e práticas do campo. Os resultados permitem discutir possíveis ações para favorecer a aplicação no trabalho do aprendido em cursos de pós-graduação e apresentam-se como relevantes para a construção de evidências empíricas passíveis de subsidiar a construção de medidas específicas para a dimensão educação da tríade treinamento, desenvolvimento e educação.

As competências do desenvolvedor de software: elaboração de um modelo para orientar a gestão

Autores: Karinne Leissa Torres Bezerra, *Mirante Tecnologia*; Fernanda Teles Vieira, *Mirante Tecnologia*

Resume: Propôs-se uma intervenção para descrever as competências de desenvolvedores de software de uma empresa de médio porte em Tecnologia da Informação. A ação, elegida como prioritária pelo planejamento estratégico da organização, pretendeu criar um modelo com descrições, ferramentas e métodos para fundamentar a tomada de decisão dos gestores acerca dos ocupantes dessa função. Para tanto, seguiram-se as seguintes etapas: definição dos valores norteadores do modelo pelos diretores da organização; grupos focais com líderes e gerentes para descrição de competências; análise de conteúdo e categorização dos dados; construção e validação dos itens; descrição das principais atividades dos desenvolvedores e conhecimentos técnicos necessários à sua execução, por um especialista; descrição dos cargos\níveis da função de desenvolvedor conforme as competências, atividades e conhecimentos definidos e avaliação piloto com os líderes. A descrição das competências e construção do modelo foi orientada pelos seguintes valores: contribuição para geração de resultado financeiro, para o crescimento dos pares, para a continuidade da organização e para a satisfação dos clientes. Esses valores orientaram os grupos focais e a análise dos dados provenientes destes, inspirando as seis categorias de competências descritas: Produtividade e efetividade; Melhoria da produtividade; Colaboração; Crescimento dos pares; Estabilidade e Satisfação do Cliente. Cada competência possui entre 3 e 9 indicadores, descritos de modo abrangente, de modo a permitir sua futura adaptação e utilização em diversos processos (seleção, avaliação de desempenho, desenvolvimento de carreira, treinamento, etc.). O grau de desenvolvimento de todos os indicadores, medido por uma escala de 5 pontos, inspirada no Modelo Transteórico de Mudança, define o cargo\nível do colaborador: júnior, pleno, sênior ou líder. Além das competências, compõem o modelo 54 atividades, distribuídas cumulativamente entre os cargos\níveis (espera-se um mínimo de atividades executadas para se ocupar cada cargo\nível) e associadas a 28 grupos de conhecimentos técnicos necessários à sua execução (avaliados conforme o grau de domínio). Para validar e testar o modelo, quatro líderes de desenvolvimento da empresa realizaram uma autoavaliação e receberam avaliação de seus gerentes (apenas competências) e pares (competências e conhecimentos técnicos). O resultado dessa avaliação revelou a consistência do modelo para diferenciar profissionais, conforme o cargo\nível percebido pela organização, e indicou sua utilidade para fundamentar a tomada de decisão dos gestores. A listagem de atividades-conhecimentos foi aplicada posteriormente para analisar necessidades de aprendizagem e desenhar treinamento para líderes em formação e demonstrou-se útil para esse contexto muito especializado tecnicamente.

Sessão 37 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2308

Fatores organizacionais e individuais relacionados à expressão de competências em uma Organização Pública Federal

Autores: Lana Montezano da Silva, *UnB;* Gardênia da Silva Abbad, *UnB;* Fernanda Bueno Cardoso Scussel, *UnB;* Alice Pederiva, *UnB;* Juce Amélia Andrade Bezerra, *UnB;* Priscila Alves de Lima Silva, *UnB*

Resumo: Esta pesquisa tem como objetivo investigar fatores organizacionais e individuais que influenciam a expressão de competências profissionais no contexto do trabalho, suprindo lacunas de pesquisa identificadas por Brandão e Borges-Andrade (2007) e Montezano, Silva & Coelho Júnior (2015). A necessidade deste estudo decorre da existência de discrepâncias de competências oriundas de fatores ambientais da organização que precisam ser identificados para proposição de soluções adequadas à aprendizagem (Abbad e Mourão, 2012). Trata-se de estudo descritivo com abordagem qualitativa realizado numa Diretoria de Órgão Público Federal. A coleta de dados buscou a triangulação de diferentes técnicas e fontes de dados, por meio de pesquisa de documentos disponibilizados pela organização, entrevista semi-estruturada com 19 gestores de diferentes áreas, e um grupo focal com 13 técnicos que atuam nas diversas áreas finalísticas. As coletas de dados primários foram conduzidas por duas e três pesquisadoras nas entrevistas e no grupo focal, respectivamente, gravadas com autorização dos participantes. As transcrições geraram corpus de 130.550 palavras nas entrevistas e 1.595 palavras no grupo focal. Foi utilizada a análise de conteúdo categorial de Bardin (2011) primeiramente com análise de quatro juízas, e posteriormente por duas outras pesquisadoras para consolidação da análise, de acordo com os critérios de homogeneidade, exclusão e pertinência. Os dados foram agrupados em duas categorias subdvidividas em 11 subcategorias: Situacionais (Suporte material, Ambiente físico, Políticas e práticas de gestão de pessoas, Demanda de trabalho, Apoio à gestão, Suporte psicossocial, Práticas de gestão de desempenho, Estruturação organizacional, Relações interinstitucionais) e Disposicionais (Motivação, Estratégias de enfrentamento em situações adversas). As subcategorias receberam nome, definição constitutiva e os temas relacionados. Os fatores de suporte material e ambiente físico foram os melhores avaliados, segundo a percepção dos participantes. Entre os fatores disposicionais a motivação foi considerada das mais relevantes. De modo geral, houve convergência nos resultados oriundos de diferentes fontes de informação e técnicas de coleta de dados quanto às subcategorias de conteúdo, indicando alinhamento entre a percepção dos gestores e técnicos sobre condições necessárias à expressão de competências. Não foi possível identificar na análise documental variáveis relacionadas às categorias Relações interinstitucionais e Estratégias de enfrentamento em situações adversas. As categorias de conteúdo obtidas na pesquisa são similares a constructos como percepção de suporte organizacional, suporte psicossocial e material e restrições situacionais ao desempenho no trabalho, apoiando outras pesquisas que indicam relacionamento entre expressão de competências e variáveis do ambiente organizacional interno e externo e do próprio indivíduo.

Gestão de conhecimento na administração pública brasileira: estudo de caso sobre transferência de conhecimento intergeracional no INSS

Autores: Leovanir Dieter Dockhorn Richter, *Universidade de Brasília - UnB;* Francisco Antonio Coelho Junior, *Universidade de Brasília - UnB*

Resumo: Os modelos de gestão de conhecimento aplicados na administração pública brasileira ainda são incipientes. Tais modelos são baseados em direcionadores estratégicos, tais como visão, missão, objetivos estratégicos, estratégias e metas, bem como viabilizadores (liderança, tecnologia, pessoas e processos) e processos típicos da gestão (identificar, criar, armazenar, compartilhar e aplicar conhecimentos). No contexto brasileiro, o grande número de trabalhadores que vêem se aposentando é acompanhado por uma perda significativa de conhecimento. Verifica-se uma escassez de estratégias de gestão orientadas a evitar esta perda institucional. Ao considerar tal escassez estratégica, este estudo teve por objetivo geral descrever perspectivas conceituais e metodológicas à transferência intergeracional de conhecimento no âmbito do INSS no ano de 2014. Quanto ao método com vistas à identificação de modelos de transferência intergeracional de conhecimento, realizou-se análise documental no Portal Intraprev, objetivando identificar o estágio atual da implementação da gestão do conhecimento no INSS e de práticas de disseminação de conhecimento explicito e tácito. Ainda, realizou-se entrevistas com 15 servidores com maior tempo de serviço ocupantes de cargos de chefia, direção e assessoramento da Administração Central. Também analisou-se os resultados de 6 encontros presenciais sobre o tema de implementação da gestão do conhecimento na administração pública brasileira, com foco no INSS, tendo o total de 80 participantes. Como resultados identificou-se que a gestão do conhecimento, de forma geral, é ainda incipiente no INSS e, muitas vezes, desconhecido, partindo mais de atitudes isoladas de servidores detentores de conhecimento tácito. Tais iniciativas isoladas fomentam o coaching, que necessita ser mais reconhecido, estruturado e formalizado a nível institucional. Identificou-se, ainda, a inexistência de indicadores, a falta de tempo ou de recursos para compartilhar conhecimento na rotina diária e a dificuldade para capturar o conhecimento não documentado, bem como a resistência de certos grupos de servidores. Recomenda-se que, para efetivar uma adequada, oportuna e sustentada gestão da transferência de conhecimento intergeracional no INSS, deva-se elaborar um projeto específico neste sentido, contemplando a viabilização e operacionalização das práticas de mentoring e coaching. Ainda, recomendam-se o reconhecimento das melhores práticas, com benchmarking interno e externo. Ainda, o mapeamento do conhecimento com a formulação de um banco de competências organizacional e individuais, e a criação do repositório institucional do INSS.

O estado da arte da literatura nacional e estrangeira sobre DP

Autores: Ana Cláudia F. Monteiro, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* Luciana Mourão Cerqueira e Silva, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO*

Resumo: O desenvolvimento profissional configura-se como um conceito de relevância expressiva na atividade laboral, especialmente, diante de um mercado global, no qual as organizações têm percebido a importância de investir no seu quadro de pessoal. O objetivo desta pesquisa foi apresentar uma revisão de literatura da produção científica nacional e estrangeira sobre o tema Desenvolvimento Profissional. A amostra foi compreendida por artigos publicados no período de 1994 a 2014, utilizando os descritores "desenvolvimento profissional" e "aprendizagem experiencial" e seus correspondentes na língua inglesa ("professional development" e "experencial learning"), totalizando 307 artigos revisados. Como procedimento de análise, foi realizada uma etapa de busca das publicações a partir de um estudo bibliométrico em seguida foi realizada análise dos resumos ou textos completos para revisão de literatura. Os resultados apontam que na literatura nacional o Desenvolvimento Profissional tem sido estudado por diversas áreas como: Educação, Administração/Gestão, Saúde, Psicologia e Contabilidade, sendo a área da Educação com maior número de publicações. O descritor Aprendizagem Experiencial tem suas publicações em número mais restrito de áreas: Educação, Contabilidade e Administração/Gestão. Entretanto, diferente do Desenvolvimento Profissional a concentração de publicações está na área da Administração/Gestão. Na literatura estrangeira os resultados do Desenvolvimento Profissional são similares à literatura nacional, seus estudos são predominantes na área da Educação, enquanto o descritor Aprendizagem Experiencial, diferente da literatura nacional concentra suas publicações na área da Educação. Em relação à tipologia das ações de DP, na literatura nacional, predominam ações como: análise de disciplinas de prática de ensino; grupos de estudos colaborativos; programa de mentoria/coaching. A literatura estrangeira também apresenta ações semelhantes: coaching; reflexão sobre o trabalho; ambiente colaborativo e processos de aprendizagem. Na literatura nacional e estrangeira, o método de pesquisa predominante foi o qualitativo em ambos os descritores.

Os resultados encontrados permitem concluir que: (i) há uma predominância de publicações em livros ou outros tipos de documentos que não artigos científicos; (ii) faltam modelos teóricos de embasamento dos estudos; (iii) o público-alvo predominante nas pesquisas dessa temática é de professores; (iv) são poucos os estudos que apontam variáveis preditoras ou consequentes do desenvolvimento profissional. Esses achados têm potencial para contribuir com os profissionais da área de gestão de pessoas no sentido de subsidiar o planejamento de estratégias de DP, assim como pode ser um panorama importante para os pesquisadores da temática em termos de conhecimento do construto e de delineamento de futuras pesquisas.

Avaliação de aprendizagem: um estudo quase-experimental

Autores: Maria Cecília dos Santos Queiroz de Araujo, *Agência Nacional de Vigilância Sanitária;* Gardênia da Silva Abbad, *Universidade de Brasília - UnB;* Thais Rodrigues de Freitas, *Universidade de Brasília - UnB*

Resumo: O presente estudo teve como objetivo avaliar a aprendizagem em treinamento organizacional, por meio de um quase-experimento, com utilização de grupo experimental (treinados) e grupo controle (não treinados) e aplicação de testes situacionais em três momentos: pré-teste (antes do treinamento), pós-teste 1 (ao término do treinamento) e pós-teste 2 (três meses após o treinamento). A pesquisa foi realizada em uma Agência Reguladora Federal e foram avaliados três treinamentos com temáticas transversais. Participaram da pesquisa 130 pessoas. Os testes situacionais, equivalentes entre si para cada treinamento, foram construídos com base na Taxonomia de Anderson, Cruikshank, Krathwohl, Mayer, Pintrich, Raths e Wittrock (2001). A aplicação dos testes se deu de forma eletrônica. Para análise dos dados, verificou-se que os pressupostos para utilização de estatísticas paramétricas foram violados, então foram utilizadas estatísticas não-paramétricas: teste de Mann-Whitney, Kruskal-Wallis e ANOVA de Friedman. As hipóteses de pesquisa foram: H1) Não haverá diferenças entre os grupos antes da realização do treinamento. H2) O grupo experimental terá melhores resultados do que o grupo controle, após a participação no treinamento. H3) Os participantes do treinamento terão melhores notas nos dois pós-testes do que no pré-teste. Como resultados, não foram encontradas diferenças significativas entre as notas do grupo controle e do grupo experimental no pré-teste, provando que os dois grupos eram homogêneos antes do treinamento e comprovando a H1. Por outro lado, na comparação de médias entre os dois grupos, no pós-teste 1, a diferença verificada nas estatísticas se mostrou significativa, demonstrando que quem participou do treinamento conseguiu melhores notas, confirmando, em parte, a H2. Na comparação de médias entre os dois grupos no pós-teste 2, a diferença não foi significativa, contudo, a média do grupo experimental no pós-teste 2 foi bem superior à média do grupo controle neste teste, indicando que o treinamento aumentou a magnitude da nota. Analisando o grupo experimental, as médias indicaram notas maiores no pós-teste 1 do que no pré-teste, sendo essa diferença entre as notas significativa, confirmando, em parte, a H3. Por outro lado, a diferença entre a média da nota no pós-teste 1 e no pós-teste 2 não foi significativa, indicando que as novas competências podem não estar sendo aplicadas no trabalho. Os resultados foram discutidos à luz das teorias de aprendizagem e da revisão da literatura realizada e também em termos de benefícios para o campo do Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) da utilização de um estudo quase-experimental e longitudinal.

Avaliação qualitativa de treinamento

Autores: Maria Cecília dos Santos Queiroz de Araujo, *Agência Nacional de Vigilância Sanitária;* Gardênia da Silva Abbad, *Universidade de Brasília - UnB;* Thais Rodrigues de Freitas, *Universidade de Brasília - UnB*

Resumo: O presente estudo teve como objetivo avaliar a aprendizagem em treinamentos oferecidos por uma Agência Reguladora Federal. A natureza do estudo é qualitativa. Foram avaliados três treinamentos, com temas transversais, ofertados em sete turmas. Os grupos focais, um para cada turma, foram conduzidos pela pesquisadora, com apoio de um roteiro semiestruturado, elaborado com base nas teorias sobre aprendizagem. As sessões foram gravadas, com o consentimento dos participantes, e transcritas. Os dados resultantes dos grupos focais foram tratados por meio da análise de conteúdo categorial de Bardin (2011). O agrupamento das categorias se deu pelos critérios da exaustão, homogeneidade, exclusão, pertinência e representatividade. Cada categoria recebeu um nome e uma definição e foram destacados os temas constantes da categoria e registradas verbalizações exemplificativas. O corpus (transcrição das entrevistas sem as intervenções do pesquisador) resultante dos grupos focais é composto de 27 laudas, 57 parágrafos, 918 linhas e 14.952 palavras. Foram encontradas cinco categorias de conteúdo. A categoria fatores de apoio ao treinamento refere-se aos fatores apontados pelos participantes como facilitadores do processo de aprendizagem durante o treinamento, incluindo questões relacionadas aos próprios participantes, aos instrutores e ao desenho instrucional. Esta categoria trata das temáticas mais recorrentes na fala dos egressos e vai ao encontro do que a literatura aponta como facilitadores da aprendizagem: características do treinamento e características individuais. A categoria condições desfavoráveis à aprendizagem diz respeito a aspectos individuais, do desenho instrucional, do ambiente e do suporte à aprendizagem que dificultaram esse processo, com destaque para o hábito na forma inadequada de executar o trabalho e a falta de apoio à participação dos servidores no treinamento. A categoria avaliação de aprendizagem indica uma aprendizagem de mediana a boa e aponta quais foram os resultados do treinamento, mostrando que algumas melhorias precisam ser realizadas nas próximas turmas. A categoria transferência de treinamento está relacionada à aplicação do que foi aprendido, contudo, como o grupo focal foi realizado logo após o curso, não foi detectado impacto no trabalho. A última categoria é composta de sugestões dos participantes para promover melhorias nos treinamentos, com destaque para modificações no desenho instrucional no que se refere à reorganização da carga horária e melhorias no feedback dos exercícios. Os resultados foram discutidos tendo como referência teorias de aprendizagem e instrucionais e a revisão de literatura realizada.

Sessão 38 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2309

Remuneração por Desempenho e Produtividade no Setor Público: uma revisão Bibliométrica da Produção Internacional

Autores: Ladilucy Pereira Armond, *Universidade de Brasília - UnB;* Mariana Carolina Barbosa Rêgo, *Universidade de Brasília - UnB;* Francisco Antonio Coelho Junior, *Universidade de Brasília - UnB;* Felipe Guimarães Côrtes, *Universidade de Brasília - UnB*

Resumo: Em tempos de busca pela eficiência nos serviços públicos para atender as necessidades e anseios da sociedade, a meritocracia tem se tornado tema de grande interesse tanto para gestores públicos quanto para a academia. Como consequência da crescente relevância de pesquisas sobre modelos de remuneração variável e as possíveis relações com outros fenômenos de comportamento organizacional para o desempenho do setor público, este estudo consiste em uma revisão bibliométrica que buscou identificar as principais características das pesquisas internacionais recentes sobre esse tema. Para este trabalho, foram selecionados periódicos internacionais que estimulavam, em sua linha editorial, produções em variáveis tipificadas no comportamento organizacional e administração pública, bem como fator de impacto (JCR) acima de 0,9. Dessa forma, realizou-se a busca em 40 periódicos, com recorte temporal de seis anos (2010-2015), utilizando as seguintes palavras-chave: "pay-for-performance", "performance-based pay", "management by results", "performance management", "performance measurement" e "productivity measurement". Após a etapa de análise, foram selecionados 50 artigos. Todos os trabalhos selecionados são teórico-empíricos, a maioria utilizou dados secundários (56%) e abordagem quantitativa (50%). Observou-se uma predominância de estudos de caso e pesquisas que adotaram o indivíduo como objeto de estudo (39,22%). Percebe-se, em especial, notável interesse em analisar a percepção, motivação e o comportamento dos funcionários em relação ao pagamento por desempenho e programas de gestão de desempenho e produtividade, dado que o funcionário é considerado ator chave e, consequentemente, o mais afetado por medidas dessa natureza. Ressalta-se, também, que 40% dos artigos foram publicados por autores vinculados à instituições norte-americanas, demonstrando maior interesse de pesquisa e difusão do tema. Com relação às variáveis critério, 40% mensuraram resultados relativos ao desempenho no setor público, 7,14% mediram impactos na motivação e 4,76% na satisfação do trabalho e na produtividade do funcionário. As outras variáveis apresentaram menor recorrência, por isso não foram citadas. Os resultados apresentados permitiram um mapeamento da produção recente sobre remuneração por desempenho no setor público, ressaltando o interesse em investigar a relação direta entre remuneração e desempenho, motivação e produtividade. Sugere-se, como agenda de pesquisa, a expansão desses estudos, visando a generalização dos resultados, a criação de novos modelos de gestão da remuneração e a investigação de outras variáveis que contribuam para a construção de teorias mais consolidadas sobre remuneração por desempenho no setor público.

Turn-away e contrato psicológico em profissionais da área de tecnologia da informação

Autores: Mariana Michelena Santos, *Universidade Federal de Santa Catarina*; Iúri Novaes Luna, *Universidade Federal de Santa Catarina*

Resumo: A competitividade global e as mudanças na tecnologia da informação (TI) têm gerado impactos na forma como o trabalho é realizado nas organizações. À medida que a tecnologia se insere nos processos de negócios, aumenta a preocupação com o gerenciamento dos profissionais que a desenvolvem e a operam, visto que a sua contratação e capacitação envolvem investimentos significativos. Em virtude da intensa dinâmica da área de tecnologia da informação, os profissionais que atuam nessa área têm sido fortemente exigidos e necessitam ter elevada capacidade técnica, flexibilidade e mobilidade. Diante disto, a gestão dos recursos humanos tem sido considerada uma variável crítica da gestão em TI. Por este motivo, o objetivo desta comunicação é apresentar e discutir as possíveis relações entre o turn-away e o contrato psicológico em profissionais que atuam na área de TI. Considerando o turn-away, neste contexto, como a transição na carreira realizada pelo profissional de TI que migra da área técnica para uma posição gerencial e o contrato psicológico como o entendimento subjetivo sobre trocas recíprocas entre o sujeito e a empresa, foi realizada uma revisão de literatura em bases de dados como Scielo, Google Acadêmico, BDTD, BVS, Web of Science e Scopus, com a finalidade de identificar o estado da arte acerca destes dois constructos quando relacionados aos profissionais de TI. Os resultados deste estudo apontam para a incipiência de pesquisas acerca de ambos fenômenos em profissionais de TI, sobretudo em âmbito nacional (apenas 02 publicações sobre contrato psicológico e 03 sobre o turn-away em profissionais de TI). As pesquisas evidenciam que os contratos psicológicos estabelecidos entre os profissionais de TI e suas organizações tendem a enfatizar a autonomia, flexibilidade, alta remuneração, desafios e possibilidades de desenvolvimento de carreira. Os estudos também apontam que são vários os motivos que levam os profissionais de TI a migrarem da área técnica para cargos de chefia, os quais podem ser fundamentados no próprio desejo do sujeito ou em iniciativas organizacionais. Dentre estes motivos, observa-se as restrições de crescimento profissional na área técnica, evidenciando que estes sujeitos precisam de mais oportunidades de desenvolvimento do que as empresas são capazes de oferecer ou do que é possível oferecer dentro da área técnica. Neste sentido, com base na literatura, o turn-away na área de TI pode ser decorrente tanto de uma percepção de cumprimento quanto de violação dos contratos psicológicos estabelecidos entre os profissionais de TI com as suas organizações.

Papel do psicólogo como gestor não-especializado do CAPSi em Petrolina - PE

Autores: Philippi Rios da Silva, *Universidade Federal do Vale do São Francisco;* Glaycianny Pires Alves Lira, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*

Resumo: Compreende-se, de antemão, que o papel do gestor é de extrema importância para a gestão efetiva e de qualidade de qualquer empresa ou organização, diante disso, e, entendendo que o papel do psicólogo também se faz primordial para a manutenção e funcionamento de instituições que lidam com saúde mental, é fácil perceber que muitas vezes resta para esse profissional ser o gestor desses centros de atendimento à população. Levando em consideração a precarização dos Centros de Atendimento Psicossocial (CAPS) na cidade de Petrolina - PE, e, em consequência disso a não especialização dos profissionais de Psicologia para ferramentas de gestão, esse trabalho objetiva avaliar o papel desempenhado por esses profissionais enquanto responsáveis por gerir essas unidades de saúde mental. A metodologia utilizada foi de entrevista semiestruturada, com roteiro previamente elaborado, constituído de quatro sessões, onde em cada uma delas foi aplicada uma entrevista distinta. Quanto ao número de participantes, pode-se situar como estudo de caso, sendo realizado com a gestora da unidade de saúde. O trabalho foi aplicado no CAPSi, voltado para o público infantil da região, com a gestora e psicóloga da instituição em um encontro semanal, durante quatro semanas. O procedimento se deu em sala fechada, ambiente controlado em temperatura e ruídos e sempre no turno da tarde. Os resultados obtidos apontaram, em sua totalidade, para um sentimento de desamparo e despreparo no que concerne aos processos de gestão. A gestora, apesar de encontrar-se num processo de evolução profissional e crescimento quanto aos furos no processo de formação, traz para as sessões a sua insegurança quanto à prática exercida, a qual não é especializada. Outro ponto importante exposto pela psicóloga foi a cobrança, em vários sentidos, por um trabalho de gestão que encontra-se não só parado, mas parece prejudicado pelas administração anteriores e acaba a sobrecarregando. É evidente, portanto, que o cargo de gestão deveria ser ocupado por algum profissional apto a esse cargo, mas por motivos operacionais acaba sempre sendo preenchido por algum outro profissional que, quase sempre, encontra-se inapto ao cargo o que prejudica tanto a instituição quanto

o próprio sujeito. Fica claro, portanto, a importância do processo formativo para psicólogos que exercerem a função de gestores de CAPS ou qualquer outra instituição na qual estejam inseridos como dirigente. Dessa forma, deve-se pensar em implementar treinamentos e cursos específicos para capacitar os profissionais nesse exercício, compreendendo então, a complexidade e importância de uma gestão de qualidade.

Clima organizacional e estilos de liderança em organização pública do noroeste paulista: uma pesquisa exploratório-descritiva quantitativa

Autores: Rafaelle Lopes Lemes do Prado, *Centro Universitário de Votuporanga - UNIFEV;* Adriana Silva de Oliveira Botelho, *Centro Universitário de Votuporanga - UNIFEV*

Resumo: As mudanças no mundo do trabalho nos impele à compreensão de como o contexto de trabalho afeta as pessoas, pois este influencia a qualidade de vida e o desempenho nas e das organizações. O clima organizacional retrata a percepção geral dos trabalhadores sobre a empresa, sendo entendido como as influências do ambiente interno de trabalho sobre o comportamento. Um dos fatores componentes do Clima Organizacional é o apoio da chefia e organização. Assim, estudar correlação entre esses fatores torna-se pertinente, principalmente devido a escassez de pesquisas com esse foco. A pesquisa exploratória-descritiva e quantitativa foi realizada em uma empresa pública da região noroeste paulista, sendo a amostra 100% (n=45) em 2 setores. Os instrumentos utilizados na pesquisa foram a Escala de Clima Organizacional e a Escala de Avaliação dos Estilos Gerenciais, associados a um roteiro de entrevista semiestruturada, aplicada individualmente para aprofundamento do entendimento do contexto. A aplicação dos instrumentos foi realizada em uma única etapa em cada setor. Como resultado da correlação de Pearson, no setor 1, foram encontradas correlação moderada (0,43) do fator tarefa com apoio da chefia e organização, correlação fraca (0,37) do apoio da chefia e organização com fator situacional, correlações fortes de controle e pressão com os fatores tarefa (0,83) e relacional (0,84) e, para coesão entre colegas, correlação moderada para os fatores situacionais (0,61) e relacional (0,44). No setor 2 obteve-se correlações fracas, sendo referentes ao: item apoio da chefia e organização com o estilo de liderança relacional (0,33); conforto físico com fator tarefa (0,20); controle e pressão com o fator tarefa (0,21); e coesão entre colegas com o fator situacional (0,25) e relacional (0,26). Os resultados demonstraram que os comportamentos do líder exercem influência no Clima Organizacional do grupo. Mesmo considerando variáveis como o receio de punição realizada pelo chefe ao responder o questionário, e isto possivelmente resultando em fracas correlações no setor 2, foram encontradas correlações entre vários itens. Desta forma, observa-se a relevância de pesquisas voltadas para a relação e impacto da liderança no clima organizacional, uma vez que estão intrinsecamente relacionados. Assim, mesmo a seguinte pesquisa apresentando um recorte da realidade empresarial pública e inviabilizando sua generalização, esta faz-se importante na contribuição da evolução do tema e, almeja-se, incentivo às futuras abordagens deste por novos estudos elaborados pela Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Relação entre evasão, estilos e estratégias de aprendizagem em ações educacionais ofertadas a distância

Autores: Raíssa Bárbara Nunes Moraes, *Universidade de São Paulo;* Thaís Zerbini, *Universidade de São Paulo*

Resumo: Estilos de aprendizagem são preferências do estudante referentes aos aspectos contextuais e as maneiras de estudar; compreendem a preferência dos indivíduos por determinados comportamentos de estudo e por aspectos do contexto em que este ocorre. Estratégias de aprendizagem são procedimentos (habilidades cognitivas e comportamentais) utilizados pelos indivíduos durante as atividades de aprendizagem de modo a garantir o sucesso de todas as etapas de aprendizagem. O estudo das estratégias e dos estilos de aprendizagem possibilita uma maior adaptação do aluno às novas tecnologias instrucionais, e até mesmo a adaptação dessas aos alunos. Tal adaptação pode colaborar com a diminuição dos índices de evasão. Sendo assim, o presente trabalho objetivou verificar se há diferenças entre alunos que relataram possibilidade de evasão em relação aos estilos e às estratégias de aprendizagem. Participaram do estudo, virtualmente, 135 alunos de uma universidade pública no interior paulista, que estavam cursando graduação a distância. Foram aplicados: o questionário sociodemográfico, a Escala de Estratégias de Aprendizagem e a Escala de Estilos de Aprendizagem. Essas últimas são adaptadas ao contexto de educação a distância. Foi realizado o Teste t para diferenças de médias, p ≤ 0,05. Anteriormente às análises propriamente ditas, as 135 respostas (taxa de retorno de 52%) passaram por tratamento estatístico para identificação de casos ausentes e extremos, uni e multivariados, linearidade e multicolinearidade. Todos os casos foram considerados válidos e foram submetidos às análises. Foram analisadas as diferenças entre as médias entre o grupo de pessoas que responderam que abandonaria o curso por algum motivo e as pessoas que responderam que não abandonariam. Para garantir a homogeneidade entre os grupos, ambos tinham o mesmo número de respondentes. Dentre as relações significativamente estatísticas, pode-se concluir que os alunos que não abandonariam o curso fazem maior uso de Estratégias Autorregulatórias, bem como Estratégias Comportamentais do que os que abandonariam. Em relação aos estilos de aprendizagem, os alunos que não abandonariam o curso têm preferências relacionadas ao fator Regulação Externa da Aprendizagem e ao fator Ambiente de Estudo do Aluno. Os dados sociodemográficos demonstraram que os alunos de sexo masculino tendem a evadir mais. Tais resultados corroboram a literatura no sentido que destacam a importância da relação entre os estilos e as estratégias de aprendizagem na ocorrência da evasão de ações educacionais ofertadas a distância. Para próximos estudos sugere-se a aplicação em amostras maiores e com características diferentes, por exemplo, em ambientes organizacionais.

Sessão 39 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2310

Características do Treinando, Aprendizagem e Impacto de Treinamento em Profundidade em uma organização de segurança pública

Autores: Andersson Pereira dos Santos, *Departamento de Polícia Federal;* Fernando José Couto, *Universidade de Brasília;* Francisco Antonio Coelho Junior, *Universidade de Brasília*

Resumo: As pesquisas sobre as características individuais têm contribuído para que sejam desenvolvidos modelos teóricos de treinamento e para a identificação de atributos particulares que podem incrementar a performance das pessoas submetidas a um determinado evento instrucional. Nos últimos anos a linha de pesquisa relacionada à investigação dos efeitos das características da clientela em treinamentos teve um aumento considerável, tendo crescido o número de pesquisas empíricas que demonstram como estas características influenciam a aprendizagem. No entanto, apesar das características da clientela comporem um grupo amplo de variáveis, verificou-se que algumas são mais pesquisadas do que outras. As variáveis demográficas, apesar de mencionadas em estudos acerca de treinamentos, não assumem papel central, não sendo pesquisados os seus efeitos sobre o treinamento, limitando-se a servirem como fontes de controle estatístico. Neste sentido, podem ser encontrados na literatura alguns poucos estudos que utilizaram as variáveis demográficas como preditoras de impacto de treinamento. De igual maneira, apesar da literatura ressaltar a importância da aprendizagem para o impacto de treinamento, as pesquisas não têm verificado relação aprendizagem e o impacto de treinamento. Tais constatações indicam a necessidade de mais estudos para que seja melhor compreendida a relação entre estas variáveis. Deste modo, o presente trabalho teve por objetivo avaliar os efeitos das variáveis demográficas e da aprendizagem sobre o impacto de treinamento. Foram aplicadas regressões múltiplas para verificar as relações existentes entre as variáveis preditoras e o impacto de treinamento, utilizando, os dados demográficos dos treinandos, as notas obtidas no treinamento e uma escala de avaliação de impacto em profundidade de um treinamento realizado por uma organização de segurança pública de âmbito nacional. A coleta dos dados referentes à escala de impacto de treinamento foi realizada à distância e contou com uma amostra de 355 participantes. As regressões múltiplas demostraram um baixo poder preditivo das variáveis demográficas e da aprendizagem, indicando a existência de outras preditoras que possuem maior poder de explicação a respeito do impacto de treinamento. Recomendam-se novas testagens empíricas investigando o efeito de variáveis de contexto na predição de impacto, especialmente por meio de modelagem multinível.

Evidências de validade da escala de avaliação de impacto em profundidade de um treinamento para a realização de atividades operacionais de uma organização de segurança pública

Autores: Andersson Pereira dos Santos, *Departamento de Polícia Federal;* Fernando José Couto, *Universidade de Brasília;* Francisco Antonio Coelho Junior, *Universidade de Brasília*

Resumo: As ações de TD&E devem ser consideradas como investimento para o futuro das organizações e das pessoas que a integram e não como custo, uma vez que o capital humano é fundamental para o atendimento dos objetivos organizacionais, tratando-se de um importante diferencial competitivo nas organizações de sucesso. Por outro lado, é imprescindível que as ações educacionais promovidas apresentem retorno à organização com a retribuição dos recursos investidos, especialmente por meio da melhoria do seu desempenho e da sua produtividade. Por esta razão, os pesquisadores têm se preocupado cada vez mais em realizar estudos voltados para a avaliação de treinamento com o propósito de verificar a efetividade dos resultados dos eventos realizados, assim como o retorno dos recursos investidos. A literatura aponta que é de fundamental importância que as organizações realizem pesquisa em avaliação dos seus treinamentos, permitindo que os gestores tenham informações suficientes para definirem políticas e estratégias de TD&E com melhor custo-benefício. Neste sentido, o presente trabalho tem como objetivo apresentar as etapas de validação de uma escala de avaliação de impacto em profundidade de um treinamento realizado por uma organização de segurança pública de âmbito nacional. O curso objetivava preparar os novos servidores para a prática das atividades operacionais no exercício da função policial. A coleta de dados foi realizada à distância e contou com uma amostra de 355 participantes. A escala foi validada semanticamente, por juízes e empiricamente, por meio de análises exploratórias dos componentes principais e análise fatorial. Todos os procedimentos de análise psicométrica dos dados foram adotados. Como resultado, o instrumento foi validado com 11 fatores e 46 itens, contendo bons índices psicométricos (KMO= 0,92 e Alphas de Cronbach entre os fatores oscilando entre 0,727 e 0,946). Recomenda-se novas replicações da medida, de modo a garantir a generalidade da mesma especialmente em termos da relação do impacto com o desempenho posterior no trabalho.

Episódios de aprendizagem críticos: uma ferramenta teórico-metodológica para a pesquisa em empreendedorismo

Autora: Ariane Agnes Corradi, *Universidade Federal de Minas Gerais*

Resumo: O objetivo deste trabalho é apresentar um referencial teórico baseado em episódios críticos para investigar processos de aprendizagem de empreendedores-fundadores de start-ups. Episódios de aprendizagem críticos são marcos nos primeiros anos de funcionamento dessas organizações, caracterizados por um período intenso de aprendizagem que impacta na sobrevivência e sustentabilidade dessas firmas. Esses episódios são iniciados por gatilhos internos ou externos à firma, diante dos quais os empreendedores fazem uso de combinações de estratégias de aprendizagem com o intuito de aprender novos conteúdos. Ao longo desse processo, produzem-se resultados individuais de aprendizagem. Parte desses resultados é aplicada ao funcionamento organizacional, com vistas a resolver o gatilho. Uma vez que esses resultados de aprendizagem mostram-se eficazes, eles tendem a ser repetidamente utilizados e a se tornarem parte das rotinas organizacionais. Assim, resultados de aprendizagem individual emergem para o nível organizacional sob a forma de rotinas. Esse construto foi desenvolvido com base em premissas da teoria evolutiva em economia, da teoria da firma baseada em recursos e de teorias psicológicas de aprendizagem. Assim, por meio de entrevistas retrospectivas, foram investigados os episódios de aprendizagem críticos de empreendedores-fundadores de 43 start-ups brasileiras. O conteúdo das entrevistas foi codificado de acordo com o referencial teórico, mas também incluiu códigos que emergiram de uma análise indutiva, guiada por princípios de teoria fundamentada. Como resultado, 207 episódios de aprendizagem críticos foram identificados. Eles foram categorizados segundo uma análise de juízes para as categorias inicialmente propostas e, a partir do refinamento dessas categorias, quatro meta-categorias resultaram. São elas: a) entrada e sobrevivência no mercado, questões específicas dos empreendedores, questões relacionadas à produção e questões gerenciais. As dinâmicas de episódios discretos foram analisadas estatisticamente em relação aos conceitos componentes do referencial teórico. Na segunda fase de análise dos dados, consideraram-se as relações entre esses episódios, ancoradas na sua linha temporal e nos recursos intercambiados entre um episódio e outro. Foram identificadas sequência e concomitância entre episódios, permitindo descrever a trajetória evolutiva dessas start-ups em função desses episódios de aprendizagem críticos. Este estudo contribui para a literatura em aprendizagem nas organizações por propor um referencial teórico multinível e multidisciplinar, no qual fatores individuais, sociais, organizacionais e institucionais interagem e influenciam uns aos outros, mostrando a importância de microprocessos de aprendizagem para a formação de rotinas organizacionais. Esse referencial teórico oferece uma alternativa para investigar processos de inovação por meio do acesso e criação de recursos.

Análise de aprendizagens de participantes de um programa de capacitação para pesquisadores

Autores: Regina Celina Cruz, *Pontifícia Universidade Católica do Paraná;* Isabel Cristina Scarinci, *University of Alabama at Birmingham;* Fernanda Theodorowicz, *Pontifícia Universidade Católica do Paraná*

Resumo: Este estudo foi do tipo documental e teve como objetivo a analise dos resultados obtidos por meio do pré e pós teste aplicados aos participantes de um programa de capacitação para pesquisadores interessados no tema Tabaco e Mulher, financiado pelo NIH. Esta capacitação foi organizada por meio de uma sequencia de temas que levaram os participantes à construção de seu projeto de pesquisa, seguindo todas as etapas para a mesma, por meio de metodologias ativas de aprendizagem. As turmas de capacitação foram ofertadas no período de 2010 a 2015 e contou com 34 participantes. Neste estudo foram considerados somente os 21 que cumpriram 80% da carga horária, dos quais sete eram doutores, cinco mestres, sete especialistas, um graduado e um com nível superior incompleto. Os instrumentos de pré e pós teste foram construídos com as mesmas questões, baseadas nos temas abordados na capacitação. Eles foram distribuídos sob a forma de 17 questões, organizadas sob a forma de uma escala de Likert de cinco pontos, sendo que 1 equivalia a nenhum conhecimento/habilidade e 5 correspondia a alto nível de conhecimento/habilidade. O pré e o pós teste tinham como objetivo subsidiar a avaliação da programação e dos resultados obtidos, favorecendo a identificação de pontos positivos e das necessidades de melhorias. Para análise de dados foi composta uma planilha para o registro das respostas ao pré e pós teste de todos os participantes. Este procedimento favoreceu a observação das questões em que houve maior ou menor variação de respostas por participante, por titulação e pelo conjunto de participantes. Foi possível observar que houve aproveitamento em todos os temas abordados durante a capacitação, visto que não foi encontrada nenhuma resposta que indicasse que o participante finalizou a capacitação e ainda permaneceu sem algum aumento nas categorias de respostas. Também não foram identificadas menores pontuações no pós teste, quando comparado ao que foi assinalado pelos participantes no pré teste. As questões com maior frequência de respostas com bastante e alto conhecimento no pós teste foram "Como elaborar um problema de pesquisa", "Como elaborar um projeto de pesquisa" e "Como apresentar um projeto de pesquisa". Os temas relacionados à estatística foram indicados com menor índice de conhecimento anterior à capacitação, bem como foram considerados como os temas de menor domínio do grupo, mesmo depois das atividades programadas para a aprendizagem. Não foi possível correlacionar a titulação dos participantes com maior ou menor aprendizagem.

Gestão de Talentos: O que as Empresas consideradas "Melhores para se Trabalhar" estão fazendo para mantê-los na organização?

Autores: Silvana Regina Ampessan Marcon, *Universidade de Caxias do Sul;* Elisiane Hoffman, *Universidade de Caxias do Sul*

Resumo: Talento nas organizações é aquele indivíduo que possui uma aptidão ou tendência natural para realizar algo de uma maneira diferenciada da maioria dos trabalhadores. Também pode ser definido como uma pessoa motivada, dedicada, empenhada, que trabalha duro e diferencia-se das outras por exercer de maneira excelente suas funções (Adami, 2014). As empresas que se anteciparem, implantando estratégias que atraiam, desenvolvam e retenham profissionais em potencial, terão maiores chances de enfrentar a concorrência e ganhar o mercado. Gerenciar os talentos nas empresas é uma ação estratégica para o desenvolvimento da organização. Muitos programas têm sido desenvolvidos nas organizações para descobrir, potencializar possíveis talentos e mantê-los. O objetivo do estudo foi identificar as práticas utilizadas pelas empresas consideradas melhores para se trabalhar, para atrair e manter talentos em seu quadro de profissionais. A pesquisa realizada foi documental, baseada na Revista Guia 2015 Você S/A "150 Melhores empresas para você trabalhar" edição 2015. A pesquisa foi desenvolvida em 2 etapas. Na primeira etapa, os colaboradores das inscritas preencheram questionários que foram processados e revisados pela revista. Na segunda etapa, os profissionais das pré-classificadas participaram de reuniões com um dos 13 jornalistas da revista. A FIA e a USP tem parceria com a revista para desenvolver a metodologia do Guia. Os resultados indicam que as empresas estão utilizando como práticas, ações de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E), avaliação de desempenho, planos de trilhas de carreiras, programas de trainees, mentoria dentre outros. No que se refere a TD&E, a atividade de desenvolvimento de líderes ou gestores foi a que teve uma quantidade maior de frequência nas empresas. Em seguida aparece a atividade de avaliação de desempenho, plano de sucessores e plano de desenvolvimento individual. Atividades que valorizam as ideias, que auxiliam no planejamento da mobilidade de carreira e programas pós-carreira são indicadas como ações que podem auxiliar na manutenção dos talentos. É possível afirmar que as práticas são variadas e todas contribuem para manter aqueles funcionários que demonstram potencial para auxiliar no desenvolvimento da organização.

Sessão 40 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2312

Estilos gerenciais influenciam a aquisição e aplicação de competências no trabalho? Um estudo no âmbito de uma Fundação pública brasileira

Autores: Fernando José Barbato Couto, *Universidade de Brasília;* Andersson Pereira dos Santos, *Departamento de Polícia Federal;* Francisco Antonio Coelho Junior, *Universidade de Brasília*

Resumo: A literatura sobre gestão estratégica de pessoas vem dando ênfase à necessidade de investigação de variáveis antecedentes da aquisição e expressão de competências profissionais no trabalho. Assim, com foco na capacitação, seleção e posicionamento adequado dos recursos humanos nas instituições públicas, é importante debater os resultados das pesquisas empíricas que possam contribuir significativamente no direcionamento estratégico da gestão de pessoas dessas organizações. O presente trabalho objetiva testar relações empíricas entre estilos gerenciais e seus efeitos sobre a aquisição e expressão de competências técnicas e comportamentais no contexto de uma fundação pública brasileira. Quanto ao método, os instrumentos de pesquisa corresponderam a uma auto avaliação de importância e domínio de competências, e uma heteroavaliação do estilo gerencial. Duas medidas foram utilizadas: a Escala de Competências Técnicas e Comportamentais, nos Atributos Domínio e Importância, e a Escala de Avaliação do Estilo Gerencial. A primeira foi construída e validada, estatisticamente, para fins de realização deste estudo, ao passo que a segunda já era validada originalmente. Os questionários foram aplicados, via web e presencialmente, a servidores de uma Fundação pública brasileira do ramo da educação. A amostra foi de 119 servidores (55,46% tinham até 3 anos de trabalho na Fundação, 45,38% entre 21 e 30 anos, e 52,94% eram mulheres), lotados em 50 unidades administrativas e acadêmicas diferentes da Instituição. Como resultados o estudo possibilitou a identificação dos estilos gerenciais predominantes na prática dos Gestores das Unidades analisadas de acordo com a percepção dos seus subordinados, bem como a identificação das variáveis pessoais e profissionais mais influentes sobre a expressão de competências técnicas e comportamentais. As análises de regressão apontaram que os estilos gerenciais apresentaram relações significativas entre aquisição e expressão de competências técnicas. No caso das competências comportamentais o estilo gerencial "tarefa" foi determinante. Como limitações destaca-se que a pesquisa foi aplicada em meio a uma greve dos servidores da Fundação. Como sugestão para estudos futuros recomendam-se o estudo empírico segmentado por Unidades, considerando que cada uma delas possui modus operandi próprio decorrente de sua estrutura e subculturas. Ainda, recomenda-se que outras variáveis sejam incorporadas e testadas no modelo preditivo, tais como motivação para o trabalho, comprometimento afetivo, cidadania organizacional e desempenho.

Coaching como ferramenta de desenvolvimento profissional

Autores: Geoane Santos Nascimento, *Associação de Ensino e Cultura Faculdade Pio Décimo;* Marcela Luzia Santos Almeida, *Associação de Ensino e Cultura Faculdade Pio Décimo;* Thiago Cavalcante Lima, *Universidade de Brasília - UnB*

Resumo: O método de coaching pode ajudar no processo de crescimento e desenvolvimento profissional viabilizando a travessia do presente para o futuro, com estratégias e ações previamente bem definidas. Neste sentido, o coaching visa promover aceleração de resultados através do entendimento no foco de vida do sujeito conhecendo suas limitações e buscando desenvolver suas capacidades e competências. Para observar tal relação foi utilizado o método de sujeito único, através da metodologia de amostragem por conveniência. Sendo assim foram comparadas manipulações com dois indivíduos de idade, classe social e estrutura familiar semelhantes, com aspirações profissionais da mesma natureza. Os sujeitos foram acompanhados durante um período de 6 meses; nos 3 meses iniciais não obtiveram nenhum tipo de ajuda profissional para auxilia-los na consecução dos seus objetivos; e nos 3 meses finais eles foram acompanhados por um Coach (profissional que aplica o método de coaching). Para comparação utilizou-se como parâmetros os objetivos que cada um dos sujeitos determinou para si como sendo realizável dentro de 6 meses, com esses registros foi possível comparar resultados intra sujeitos ao longo desses meses. Os resultados mostram diferença nas comparações intra sujeitos, de forma que na fase em que os participantes obtiveram ajuda profissional conseguiram alcançar respectivamente 70% e 64% dos seus objetivos durante esses 3 meses, com o relato de que estavam próximos de conseguir atingir todos os objetivos traçados, além de já ter determinado alguns novos objetivos para seus futuros profissionais e consequente desenvolvimento da carreira. Por outro lado, na fase sem intervenção profissional os participantes tinham conseguido atingir respectivamente 16% e 20% dos objetivos numerados anteriormente dentro dos 3 meses inicias. No total os participantes atingiram 86% e 89% dos objetivos traçados, respectivamente. O número de objetivos foram iguais para os dois participantes e o nível de dificuldade também foi equiparado para que não houvesse implicações metodológicas. A análise dos dados foi feita através de análise gráfica, dos dados obtidos de cada sujeito. Sendo necessárias replicações para confirmar os dados encontrados, como utilizar um contrabalanceamento das condições, para verificar a possível existência de efeito de treino, além de utilizar profissionais diferentes aplicando o mesmo método de coaching, para aumentar a chance de que os efeitos sejam de fato relativos à manipulação das variáveis apresentadas. Observou-se que o coaching no desenvolvimento de carreira tem grande potencial a ser explorado e carece de estudos empíricos para mostrar os níveis de efetividade e eficácia alegados.

Percepção de desenvolvimento e características do trabalho como preditores do uso de estratégias de aprendizagem

Autores: Marcos Felipe Rodrigues de Lima, *Universidade de Brasília;* Jairo Eduardo Borges-Andrade, Universidade de Brasília, *Universidade de Brasília*

Resumo: Estratégias de aprendizagem no trabalho são mecanismos que os indivíduos utilizam para informalmente adquirir competências. Se bem sucedidas, tais estratégias podem melhorar o desempenho no trabalho, mas é preciso conhecer como elas podem ser promovidas. Postula-se um modelo onde o uso das estratégias de aprendizagem é uma função de variáveis organizacionais, individuais e do posto de trabalho. O objetivo deste estudo foi testar este modelo. Participaram 71 membros recém-efetivados em Empresas Juniores. Utilizaram-se quatro instrumentos na coleta de dados: questionário sociodemográfico, Escala de Percepção Atual de Desenvolvimento Profissional (EPADP), versão reduzida da Escala de Estratégias de Aprendizagem no Trabalho (EEA) e versão reduzida da Subescala de Características do Trabalho (SCT). A coleta de dados dividiu-se em duas etapas: na primeira, os participantes responderam ao questionário sociodemográfico e à EPADP; na segunda, realizada um mês após a primeira, os participantes responderam à EEA e à SCT. Os dados foram analisados por meio do teste de correlação de Spearman, considerando-se um nível de significância de 0,01. O tempo de treinamento recebido se correlacionou positivamente com: busca de ajuda em material escrito, reprodução, reflexão ativa e as dimensões de desenvolvimento e de desempenho da EPADP. A dimensão de desenvolvimento da EPADP se correlacionou positivamente com: busca de ajuda interpessoal, reprodução, aplicação prática e reflexão ativa. A dimensão de desempenho da EPADP se correlacionou positivamente com: reprodução e reflexão ativa. A variação na tarefa se correlacionou positivamente com as cinco estratégias de aprendizagem mensuradas pela EEA. A autonomia percebida na execução das tarefas se correlacionou positivamente com: aplicação prática e reflexão ativa. Além dos efeitos principais, a variação na tarefa moderou as correlações entre a dimensão de desenvolvimento da EPADP e as estratégias de busca de ajuda interpessoal e de reprodução, e entre a dimensão de desempenho da EPADP e reflexão ativa. A autonomia percebida na execução das tarefas moderou as correlações entre a dimensão de desenvolvimento da EPADP e aplicação prática, e entre a dimensão de desempenho da EPADP e as estratégias de reprodução e de reflexão ativa. O tipo de análise de dados do estudo pode ser uma limitação do mesmo. Os resultados sugerem que variá-

veis organizacionais, individuais e do posto de trabalho são importantes num modelo preditivo do uso de estratégias de aprendizagem. O tempo de treinamento, a percepção de desenvolvimento e a variação na tarefa mostraram-se melhores preditores do uso de estratégias de aprendizagem no trabalho.

Avaliação de um programa de capacitação: um estudo de caso longitudinal

Autores: Maria Quitéria dos Santos Marcelino, *UniCEUB;* Amalia Raquel Pérez-Nebra, *UniCEUB*

Resumo: O objetivo deste trabalho foi avaliar um programa de capacitação em Produção Sustentável do Feijão, oferecido para técnicos de ATER (Assistência Técnica e Extensão Rural) e estudantes de agronomia, desenvolvido e aplicado segundo uma proposta didático-pedagógica. O estudo foi uma pesquisa-intervenção, desenvolvida em ambiente organizacional, envolvendo uma capacitação para o público externo (de diversas instituições). O trabalho buscou comparar os resultados avaliativos obtidos junto a dois grupos de participantes: Grupo 1 (participantes da primeira edição) e Grupo 2 (participantes da segunda edição). Após a primeira edição (observação), foi feita uma intervenção, que consistiu no planejamento e estruturação do curso, e novamente foram coletados dados na edição seguinte. Em 2014, um ano após a última edição observada, (fase longitudinal) os participantes responderam a avaliações de impacto do treinamento e de aprendizagem (idêntica a aplicada no último dia). Nas duas edições (pós-intervenção) do curso foi aplicada uma prova, para avaliação de aprendizagem, de entrada e de saída, contendo no início um pequeno questionário para preenchimento com dados sócio demográficos, além de um questionário de avaliação de reação. A prova de entrada e saída foi elaborada e corrigida pela equipe de instrutores, composta por dez questões abertas, cada uma valendo de 0,0 a 1,0. Embora abertas, as questões demandavam respostas específicas, relacionadas aos conteúdos trabalhados e aos objetivos definidos no planejamento. Um ano após a última edição do curso, foi aplicada aos participantes, via internet, a Escala de Auto-avaliação de Impacto do Treinamento (Abbad, Pilati e Cols., 2012). Os grupos tiveram desempenhos semelhantes no Pré-teste. No Teste, o Grupo 2 (M=86,50) obteve desempenho superior ao Grupo 1 (M=74,13). Porém, o Grupo 1 demonstrou maior retenção da aprendizagem (M=68,00), comparado ao Grupo 2 (M=46,00), a despeito da tentativa de intervenção didático-pedagógica. Recomenda-se a continuidade de estudos desta natureza nas organizações públicas, mas a descontinuidade administrativa dificulta essas ações. É preciso desenvolver pesquisas futuras, longitudinais, de avaliação do impacto, não apenas no nível da eficácia (quantas ocorreram para quantas pessoas), mas da sua eficiência e efetividade, isto é, do seu impacto na aprendizagem e na adoção de novas práticas para o melhoramento das cadeias produtivas, e da qualificação do trabalho de técnicos de ATER, que atuam junto aos produtores, no setor agropecuário.

Traumas no trabalho: uma nova leitura do transtorno de estresse pós-traumático

Autores: Carlos Eduardo Carrusca Vieira, *Faculdade de Psicologia da PUC Minas*

Resumo: Esta tese analisa a etiologia e o desenvolvimento dos traumas nos contextos de trabalho, dando especial atenção ao Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), um quadro clínico que vem se tornando relativamente frequente na contemporaneidade. Numa perspectiva fundamentada na Psicologia Concreta, proposta por Georges Politzer, objetivou-se compreender o que faz com que uma situação vivida se torne uma experiência traumática e de que forma se opera a passagem dessa vivência para o distúrbio psíquico. Para tanto, além da revisão teórica, por meio da qual foram resgatados estudos a respeito desse transtorno, em diferentes contextos e, em particular, no contexto de trabalho, realizou-se o estudo de três casos clínicos, junto a trabalhadores que viveram situações potencialmente traumáticas, mas cujos desfechos, em termos do processo de saúde/doença, mostraram-se distintos. O primeiro caso foi realizado com um vigilante acometido pelo TEPT, logo após um assalto ao banco onde trabalhava. O segundo com uma guardiã, que testemunhou um suicídio no local de trabalho, desenvolveu esse distúrbio, mas foi acompanhada por psicólogos e psiquiatras e conseguiu superá-lo. O último caso foi realizado com um bancário, que passou por um sequestro, tendo sido mantido em cárcere privado, mas não desenvolveu o TEPT. O estudo desses casos foi inspirado no método biográfico proposto por Louis Le Guillant (2006), bem como no referencial teórico da Clínica da Atividade e da Ergologia. A conclusão é a de que os traumas psicológicos se constituem em experiências que abalam os valores pessoais e atingem fortemente a autoestima do sujeito, sendo o TEPT resultante de uma síntese de múltiplas experiências traumáticas, que se potencializam reciprocamente. Os sentimentos de impotência, desamparo e insegurança, como também a desvalorização, resultantes da amputação do poder de agir, da ausência de apoio psicossocial, dos julgamentos e críticas feitos por outrem, recebidos no decorrer de situações potencialmente traumáticas, envolvendo ameaça à vida do sujeito e/ou de outrem, são caracterizados como importantes mediadores no desenvolvimento do TEPT.

Sessão 41 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2313

Estilos de liderança e vínculos de comprometimento e entrincheiramento na organização: uma revisão

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

Resumo: Vínculos com a organização, como comprometimento (link psicológico entre indivíduo e organização) e entrincheiramento organizacional (permanência do indivíduo na organização, buscando evitar custos advindos de sua saída), e estilos de liderança são temas de grande relevância para a literatura organizacional. O presente trabalho objetiva apresentar uma revisão de literatura realizada acerca dos temas citados. A metodologia consistiu em uma busca, considerando os últimos dez anos (período de 2006 a 2015), nas seguintes bases de dados: Scielo, Portal de Periódicos da CAPES e Anais da ANPAD. Foram selecionados dezoito publicações que satisfazem os critérios de seleção adotados, ou seja, estudos que se debrucem sobre a relação entre vínculos com a organização (comprometimento e/ou entrincheiramento) e estilos de liderança (considerando modelos teórico-metodológicos diversos). Entre as publicações, foram identificados cinco artigos publicados em periódicos científicos, nove dissertações, três trabalhos publicados em anais de eventos científicos e uma tese. O período de publicação dos mesmos foi entre 2006 e 2015 (duas publicações em 2006, três publicações em 2007, uma publicação em 2011, uma publicação em 2012, seis publicações em 2013, quatro publicações em 2014 e uma publicação em 2015). De acordo com a breve análise descritiva, percebe-se que o interesse pelo tema vem crescendo na literatura nacional, devido ao número de dissertações que vem abordando o tema e ao crescimento do mesmo ao longo dos anos, pois onze das publicações ocorreram entre 2013 e 2015. Quanto ao escopo do estudo, percebeu-se predominância de temas que busquem relacionar tanto modelos de liderança com os vínculos de comprometimento e entrincheiramento, quanto também a relação entre liderança, vínculos com a organização e outros aspectos organizacionais igualmente relevantes, como retenção de talento, gestai de conflitos e percepção de suporte organizacional. No que diz respeito à metodologia de análise dos resultados, percebeu-se a predominância de métodos quantitativos, com estudos realizados de forma transversal. A revisão em questão indica que o tema vem ganhando mais destaque na literatura nos últimos anos e revela que o modelo de liderança transformacional e liderança transacional é o mais utilizado nos estudos. O estudo aponta também evidências de que os estilos de liderança têm influência significativa sobre os vínculos estabelecidos entre trabalhador e organização, o que sugere que as ações e intervenções no âmbito do trabalho devem se preocupar de maneira significativa com programa de desenvolvimento e acompanhamento de lideranças, bem como com a seleção dos trabalhadores que irão ocupar tais postos de trabalho.

A Produção Científica Brasileira sobre o Gestor Universitário no Período de 2005 a 2015

Autores: Adriano de Lemos Alves Peixoto, *Universidade Federal da Bahia;* Luiza Araújo Tavares, *Universidade Federal da Bahia;* Bruno Santos Silva, *Universidade Federal da Bahia*

Resumo: A despeito das profundas transformações em termos de alcance social, tamanho e recursos disponíveis pelas quais tem passado as universidades brasileiras, em especial as instituições públicas federais, não parece ter havido uma discussão simultânea e mais detalhada sobre as pressões e as transformações gerenciais necessárias para dar sustentação à essas organizações. Nesse contexto merece destaque o papel desempenhado pelo gestor universitário. Mesmo diante da importância de sua atuação, é comum encontramos nessa posição um professor que foi alçado à gestão sem prévia formação, sem experiência profissional ou suporte organizacional adequado, sendo muitas vezes obrigado a dividir o seu tempo e a sua atenção com a manutenção de uma carreira profissional como pesquisador. Neste contexto, se justifica o esforço de organizar e sistematizar estudos realizados sobre o gestor universitário. Esse trabalho tem por objetivo mapear a produção científica Brasileira sobre o gestor universitário no período de 2005 a 2015. Inicialmente foi feita uma busca nas bases de dados PePSIC, SPELL, SciELO e nos anais do Colóquio Internacional de Gestão Universitária, utilizando os descritores "gestor universitário" e "gestor docente". Foram identificados 75 textos que foram posteriormente filtrados pela leitura dos resumos, descartando-se todos aqueles que não tinham o gestor universitário como objeto específico de estudo. Após esta análise inicial restaram 59 textos, os quais foram categorizados de acordo com o seu objeto principal resultando em um conjunto de oito categorias de análise, a saber: competências (n=20), desenvolvimento/formação (n=3), dificuldades enfrentadas (n=6), gestor docente (n=3), papel/funções/atribuições (n=4), perfil (n=14), relação com o trabalho (n=4) e transição para a função gerencial (n=5). Mais da metade dos artigos identificados (57,62%) 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 (5,08%) propriamente dito. Ainda que parte importante dos cargos de direção das IFES seja ocupada por profissionais que desempenham a dupla função de gestor e docente, poucos trabalhos exploram aspectos e impactos dessa multifunção (6,8%) da mesma forma que pouca atenção é dada à aspectos relacionados à transição para o exercício dessa função (8,5%). Os resultados permitem identificar uma agenda de estudos e pesquisas relacionadas ao estudo do gestor no contexto universitário.

A Relação entre Presenteísmo e Comprometimento Organizacional de Professores

Autores: Michelle Lemos dos Santos Xavier, *Centro Universitário de Brasília - UniCEUB;* Amalia Raquel Perez-Nebra, *Centro Universitário de Brasília - UniCEUB*

Resumo: A Relação entre Presenteísmo e Comprometimento Organizacional de Professores A interação sujeito-trabalho, além de abranger aspectos positivos, pode ocasionar ou intensificar o estresse e a doença. Profissionais que desenvolvem atividades de cuidado e de assistência para os receptores de seu serviço podem ter uma alta carga emocional no trabalho. O professor está entre esses profissionais, pois sua atividade é permeada pela tarefa de cuidar, ultrapassando a posição de mediador do processo ensino-aprendizagem do aluno e atuando além da sala de aula para garantir uma articulação entre a escola e as famílias, bem como com a comunidade. O professor brasileiro é um dos que mais trabalha no mundo e por ser um dos que mais trabalha, bem como por ter alta carga emocional, hipotetiza-se que ele desenvolva, em algum momento, suas atividades independentemente de apresentar condições ideais de saúde, acarretando em um fenômeno denominado presenteísmo. Este fenômeno acontece quando há a presença do trabalhador doente ou sem condições ideais de saúde no seu ambiente de trabalho e apresenta duas dimensões: Distração Evitada (psicológica) e Trabalho Completado (física). Dado o caráter de cuidado e vínculo intrínseco ao trabalho do professor, optou-se por pesquisar a relação entre presenteísmo e comprometimento no trabalho. O comprometimento organizacional é a relação que uma pessoa estabelece a partir de seu trabalho, revelando o seu grau de ligação e envolvimento com a organização. A literatura aponta para três principais estilos de comprometimento organizacional: afetivo, calculativo e normativo. O presente estudo foi realizado com 187 professores de escolas públicas e particulares do Distrito Federal. A análise de dados sugere que o comprometimento calculativo é preditor da dimensão de presenteísmo Trabalho Completado (t=1,96; B=-0,148; p=0,05) e o comprometimento afetivo é marginalmente de Distração Evitada (t=-1,68; B=0,141; p=0,09). O comprometimento afetivo obteve a maior média (M=5,16; DP=1,25) quando comparado com os outros estilos de comprometimento organizacional (calculativo M=2,35; DP=0,79; normativo, M=4,84; DP=1,28). Em relação ao presenteísmo, a maior parte dos profes-

sores participantes deste estudo foi trabalhar todos os dias, nos últimos seis meses anteriores à pesquisa, estando doentes ou não se sentindo bem (27,3%). Estes dados revelam que o comprometimento afetivo é alto, que os professores têm trabalhado doentes, mas que estas variáveis não tem necessariamente relação intensa. É preciso desvendar outras variáveis antecedentes ao adoecimento dos professores para mitigar este problema que é grave.

A gestão da mudança por aquisição em uma empresa gaúcha e seus impactos

Autores: Ana Claudia Baratieri Zampieri, *Faculdade da Serra Gaúcha;* Juliana Zilli, *Faculdade da Serra Gaúcha*

Resumo: Ao se falar no processo de mudança organizacional, não podemos deixar de lado o fator Cultura Organizacional, que acaba sofrendo consequências por precisar se adaptar à esta realidade, refletindo em diversos fatores como a percepção de seus funcionários a respeito do processo, que nem sempre é considerada positiva. Este artigo foi elaborado com base em um estudo que teve como objetivo analisar quais os possíveis impactos, positivos e negativos, que uma mudança na cultura organizacional gera nos funcionários. Utilizou-se como caso modelo uma empresa gaúcha adquirida por um grupo de empresas paulistas há aproximadamente oito anos. Para a realização desta pesquisa, foram entrevistadas sete pessoas que foram escolhidas de acordo com o cargo ocupado, sendo cargos de diferentes hierarquias, para ter uma amostra diversificada. Todos entraram na empresa no período entre 1998 e 2002, trazendo, assim, informações sobre o período pré e pós-aquisição. Os resultados obtidos através da aplicação de entrevistas semiestruturadas, que foram analisados pelo seu conteúdo, demonstram depoimentos bastante parecidos em relação aos sentimentos gerados e aos pontos positivos e negativos do processo, no entanto, percebe-se a divergência de percepções referente a colaboradores que ocupavam cargos operacionais e de gerência no momento da transição. Tendo em vista os objetivos desta pesquisa, pôde-se perceber que o processo de aquisição empresarial da empresa utilizada como caso de estudo, apesar de gerar algumas percepções bastante negativas nos colaboradores, foi realizado da melhor maneira encontrada naquele momento. Percebe-se a importância do trabalho do Psicólogo Organizacional sendo este relevante em um processo como este, considerando a escuta qualificada como ferramenta para diminuir a ansiedade e insegurança, deixando que o colaborador fale e elabore questões conflitantes que certamente aparecerão em processos assim. Nenhuma mudança acontece sem deixar marcas e gerar uma infinidade de sentimentos, porém com um melhor auxílio estas questões podem ser amenizadas.

Satisfação no trabalho: percepções de profissionais que atuam em instituições educacionais públicas e privadas no extremo norte do país

Autores: Ana Paula da Rosa Deon, *Universidade Federal de Roraima - UFRR;* Fernanda Ax Wilhelm, *Universidade Federal de Roraima - UFRR;* Idonézia Collodel Benetti, *Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC;* Jaqueline Silva da Rosa, *Universidade Federal de Roraima - UFRR;* João Paulo Roberti Junior, *Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC*

Resumo: O objetivo deste estudo, ancorado no método de levantamento de dados, com objetivos exploratórios e descritivos, foi analisar a satisfação e o envolvimento com o trabalho de profissionais que atuam em instituições educacionais. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o Inventário de bem-estar no trabalho. Os dados foram analisados com base na abordagem da análise de conteúdo e no somatório dos atributos com maior ocorrência de indicação para as variáveis investigadas. O estudo ocorreu em 18 instituições educacionais – 13 públicas e três privadas – com 267 profissionais. Os resultados apontaram que 54 participantes não estão satisfeitos com a instituição, em razão dos seguintes motivos: a) ausência de ambiente permeado por relações satisfatórias, baseadas em princípios de respeito e harmonia, b) não flexibilidade nos horários, c) insuficiência na qualificação profissional, d) carência de ações de bem-estar, e) não acolhimento e f) deficiência de valorização profissional e financeira. Foi relatada a ocorrência excessiva de pressões por parte dos gestores para desenvolver as atividades com eficiência. Os participantes afirmaram que a insatisfação e a não valorização ocasionam o não envolvimento com o trabalho e com a instituição, afetando o desempenho individual e as relações interpessoais. Os que "nem concordam" e "nem discordam" foram 75 e afirmaram que gostariam que existissem meios de qualificação para desenvolver suas funções com mais qualidade e envolvimento. No entanto, 138 participantes expressaram estar totalmente satisfeitos com a instituição, porque se sentem "muito bem", são respeitados, têm oportunidades de crescimento e valorização profissional, recebem salário condizente, não são pressionados pelos gestores e possuem condições necessárias para a realização do trabalho. Eles afiançaram que trabalham com alegria e conseguem realizar o que planejaram, tendo pleno envolvimento com as atividades executadas. Eles expressaram que na instituição privada há condições de trabalho satisfatórias: materiais diversos, ar condicionado nas salas, salário compatível com a carga horária e asseguraram que têm condições para crescimento na instituição. Na esfera pública, eles afirmam que falta material, há salas de aulas sem recursos e não há condições de crescimento profissional. Conclui-se que, para a maioria dos profissionais, existe envolvimento satisfatório com as oportunidades institucionais, há sensação de motivação e satisfação no desenvolvimento das tarefas laborais e interesse nas atividades e na instituição.

Sessão 42 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2314

Vínculos entre professores de universidades públicas e privadas: uma pesquisa comparativa

Autores: Ana Paula Grillo Rodrigues, *Universidade do Estado de Santa Catarina;* Marco Aurélio Ferrari Filho, *Universidade do Estado de Santa Catarina;* Eduardo Janiseck Jara, *Universidade do Estado de Santa Catarina*

Resumo: Esta pesquisa tem como objetivo analisar os padrões de vínculos de comprometimento, consentimento e entrincheiramento entre professores de universidades públicas e privadas. A pesquisa se caracterizou por um delineamento survey, de corte transversal, a partir de um questionário quantitativo aplicado presencialmente. A coleta foi feita a partir de uma amostra por conveniência com 115 sujeitos, entre setembro de 2012 e abril de 2013 em uma universidade pública e duas universidades privadas, situadas em Florianópolis. O questionário foi composto por duas partes, na primeira foram analisados os padrões de vínculos, e na segunda, variáveis relativas a dados sociodemográficos. Os resultados foram divididos em oito Clusters agrupados nas categorias de alto e baixo para comprometimento, entrincheiramento e consentimento. A seguir serão abordados os resultados mais relevantes do trabalho. Diante da amostra percebeu-se que professores da esfera privada apresentam níveis de consentimento mais altos se comparados com professores da esfera pública. Nas universidades privadas, as relações empregatícias, geralmente possuem um alto grau de instrumentalidade de troca, nas quais o cliente e o financiador são a mesma pessoa, se comparados com a esfera pública, em que o usuário e o contribuinte são pessoas diferentes. Além dessa característica, a questão da estabilidade apresenta-se como diferencial nas relações de trabalho. Quanto a exercer outra atividade remunerada, a amostra apontou um grau de dependência entre esta variável e o nível de comprometimento, a partir do valor P = 0,067. Os dados mostraram que indivíduos que não têm outra atividade remunerada tendem a ter o comprometimento mais alto. Quanto ao consentimento, por meio do valor P = 0,023 e o coeficiente de contingência 0,211, indicam que quem não tem outra atividade remunerada tende a ter consentimento alto. Diante de uma única opção de emprego é possível refletir sobre isso com a possibilidade de gerar, no indivíduo, uma maior identificação com ele, quer seja pela escolha pontual da profissão de professor ou pelo conformismo em trabalhar em uma única instituição. Referente aos indivíduos pesquisadores, estes demonstraram níveis de comprometimento mais altos e de consentimento mais baixos se comparados aos não pesquisadores. Considerando-se a não obrigatoriedade da realização das pesquisas, a relação com a mesma pode, para muitos professores, se estabelecer por valores de identificação e escolha, caracterizando níveis mais altos de comprometimento. Diante de tais resultados, é possível perceber diferenças nos padrões de vínculos entre professores de universidades públicas e privadas, a partir de algumas peculiaridades, nas estruturas organizacionais.

Vínculos organizacionais: estudo de caso no 13º batalhão de bombeiros militar do estado de santa catarina

Autores: Ana Paula Grillo Rodrigues, *Universidade do Estado de Santa Catarina;* Deivid Nivaldo Vidal, *Universidade do Estado de Santa Catarina*

Resumo: Este artigo tem como objetivo verificar os padrões de vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento entre os indivíduos e a organização, no 13º Batalhão de Bombeiros Militar (BBM), sediado no município de Balneário Camboriú/SC, com um amostra 105 bombeiros de uma população de 135 praças bombeiros militares pertencentes ao BBM escolhido. O método de pesquisa empregado foi um estudo de caso quantitativo, com característica descritiva e exploratória, utilizando-se o questionário como técnica fundamental para o levantamento dos dados. Foram coletas dados relacionando os padrões de vínculos com dados sócio demográficos, tais como: sexo, estado civil, nível educacional, tempo de casa, responsabilidade financeira, local de trabalho e área de atuação. A seguir, serão mostrados apenas os resultados dos padrões de vínculos na corporação, que foi o fator escolhido como prioridade. Nos resultados coletados no Corpo de Bombeiros Militares de Santa Catarina (CBMSC), percebeu-se a predominância do vínculo de comprometimento, que alcançou o nível em 78% dos bombeiros, seguido do vínculo de consentimento com 18% e entrincheiramento com 4%. Por ser a atividade bomberil uma atividade específica, supõe-se que as pessoas ingressam na corporação sabendo as atividades que irão desempenhar e que para muitos dos que entram, trabalhar como bombeiro é a concretização de um sonho de infância, ou porque os pais eram militares e o filho se espelhou nele, ou porque têm no bombeiro a imagem arquetípica de um herói. Já dentro da corporação o vínculo é muitas vezes alimentado pela imagem social de salvamento e heroísmo, o que pode levar à elevação da auto estima, sentimento de superioridade e inteligência, gerando resultados positivos para a organização. Outro aspecto pode estar relacionado ao sentimento de pertencimento a uma organização com uma identidade forte, como é comum nas organizações militares, identidade esta, demonstrada através de rituais, tradições e símbolos que a tornam culturalmente consolidadas e consequentemente refletem em sentimentos de pertencimento. Relativo aos aspectos culturais, pode-se destacar o vínculo de consentimento. A obediência ao comando, apontada como um dos elementos constitutivos do consentimento, pode ser percebida como uma questão de sobrevivência, na qual, em operações de alto risco, como em incêndios e resgates, a pressão do tempo, que costuma ser curto para tomada de decisões, é um dos principais determinantes para o sucesso da operação. Por trás dos 4% de entrincheirados, pode-se pensar que o número reduzido apareça pela natureza dinâmica do trabalho, na qual só permanecem aqueles que realmente se identificam.

Valores Humanos e Clima Organizacional em uma empresa pública da cidade de João Pessoa/PB

Autores: Valdiney Veloso Gouveia, *UFPB;* Carla Fernanda de Lima Santiago da Silva, *UFPB;* Isabel Cristina Vasconcelos de Oliveira, *UFPB;* Anderson Mesquita do Nascimento, *UFPB;* Hysla Magalhães de Moura, *UFPB*

Resumo: O presente estudo tem o objetivo de conhecer a correlação entre os valores humanos e o clima organizacional em uma instituição pública da cidade de João Pessoa/PB. Contou-se com uma amostra de 241 trabalhadores. A amostragem foi não-probabilística por conveniência. Os instrumentos utilizados foram a Escala de Clima Organizacional- ECO e o Questionário de Valores Básicos (QVB). As análises foram realizadas através do software estatístico IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 20.0. Foram realizadas análises de correlação entre as subfunções dos valores e as dimensões do clima. Obteve-se que as subfunções dos Valores que apresentaram melhores índices de correlação com o clima foram Realização e Suprapessoal, já que ambas apresentaram correlação com todas as dimensões do clima. A subfunção Realização obteve as seguintes correlações: Satisfação com o Ambiente (r= |0,223|; p<0,01), Justiça (r= |-0,214|; p<0,01), Postura da liderança (r= |-0,206|; p<0,01), Ambiente Agradável (r= |-0,188|; p<0,01), Apoio no desenvolvimento do trabalho (r= |-0,223|; p<0,01). A subfunção Suprapessoal obteve as seguintes correlações: Satisfação com o Ambiente (r= |0,140|; p<0,05), Justiça (r= |-0,223|; p<0,01), Postura da liderança (r= |-0,223|; p<0,01), Ambiente Agradável (r= |-0,176|; p<0,01), Apoio no desenvolvimento do trabalho (r= |-0,256|; p<0,01). Ressalte-se para a subfunção Existência que não apresentou correlação com nenhuma das dimensões do clima, para a subfunção Normativa que apresentou correlação com apenas duas dimensões a e para as subfunções Experimentação e Interativa que obtiveram correlação com três dimensões. Diante dos resultados anteriormente expostos, é possível afirmar que de maneira geral há correlação entre Clima Organizacional e os Valores Humanos, especialmente se forem consideradas as subfunções Realização e Suprapessoal, Experimentação e Interativa. Nesse sentido, no que diz respeito à instituição pública em questão, é possível afirmar que os valores que fazem parte da orientação

idealista (Interativa, Suprapessoal e Experimentação), relacionados a uma orientação mais universal, baseada em ideias e princípios mais abstratos apresentam uma melhor correlação com as dimensões do Clima, abrindo uma exceção apenas para a subfunção Realização que também apresentou boa correlação com as dimensões do clima e que apresenta orientação Materialista. Diante dos resultados da presente pesquisa, é possível considerar que pessoas guiadas por tais valores podem se sentir em um ambiente em que os processos de comunicação, o trabalho em equipe, os sentimentos de justiça, de apoio no desenvolvimento do trabalho e a postura do líder são satisfatórios, favorecendo a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Correlatos Valorativos do Comprometimento Organizacional em uma empresa privada da cidade de João Pessoa/ PB

Autores: Carla Fernanda de Lima Santiago da Silva, *UFPB;* Alex Sandro de Moura Grangeiro, *UFPB;* Larisse Helena Gomes Macêdo Barbosa, *UFPB;* Tátila Rayane de Sampaio Brito, *UFPB;* Tailson Evangelista Mariano, *UFPB*

Resumo: O presente estudo tem o objetivo de conhecer a correlação entre os valores humanos e o comprometimento organizacional em uma instituição privada da cidade de João Pessoa/PB. Contou-se com uma amostra de 272 funcionários. A amostragem foi não-probabilística por conveniência. Os instrumentos utilizados foram a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional- EBACO e o Questionário de Valores Básicos (QVB). As análises foram realizadas através do software estatístico IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 20.0. Foram realizadas análises de correlação entre as subfunções dos valores humanos e as dimensões do comprometimento organizacional. Obteve-se que as dimensões do Comprometimento Organizacional que apresentaram menor correlação com as subfunções dos Valores Humanos foram Obrigação em Permanecer e Escassez de Alternativas, obtendo correlação apenas com a subfunção Realização ($r= |0,221|$; $p<0,01$) e ($r= |-0,130|$; $p<0,05$), respectivamente. As demais dimensões do comprometimento obtiveram correlações com todas as subfunções, exceto a dimensão Falta de Recompensas que não obteve correlação com uma das subfunções (Interativa). Dessa forma, a subfunção Interativa foi a que apresentou correlação com o menor número de dimensões do comprometimento, pois apresentou correlação apenas com 4 dimensões. A partir dos resultados anteriormente expostos, observa-se que há correlação entre o Comprometimento Organizacional e os Valores Humanos de maneira geral, tendo apenas duas (Obrigação em Permanecer e Escassez de Alternativas) dentre as sete dimensões do Comprometimento e uma (Interativa) dentre as seis subfunções que apresentou correlação com um menor número de dimensões. Isso pode ser explicado pelo fato da subfunção Interativa possuir um motivador humanitário e a orientação social, representando as necessidades de pertença, amor e afiliação quando mantém relações interpessoais (afetividade, apoio social e convivência) exercendo uma menor influencia no comprometimento organizacional. As demais subfunções obtiveram boas correlações com as dimensões do comprometimento, pois muitas pessoas podem se manter comprometidas pelo fato de sentirem asseguradas as condições básicas para a sobrevivência biológica e psicológica dos seres humanos (Existência), por enfatizarem as realizações materiais, alcançar êxito, poder e prestígio (Realização), por respeitarem as normas, dando importância à autoridade (Normativa), por terem necessidades estéticas e de cognição que incluem beleza, maturidade e conhecimento (Suprapessoal), por buscar estímulos novos, ou terem necessidade de promover mudanças ou inovações na estrutura social. Diante dos resultados da presente pesquisa, é possível considerar que pessoas guiadas por tais valores podem ser mais cooperativas, se comprometendo ainda mais com os objetivos da organização e assim promovendo a eficiência organizacional.

Diferença da metacognição entre homens e mulheres no ato da compra

Autores: Carolina Gontijo Ribeiro, *UniCEUB;* Isabela Cortopassi Buso, *UniCEUB;* Camila Maria Campos Mota, *UniCEUB;* Amalia Raquel Pérez Nebra, *UniCEUB*

Resumo: A presente pesquisa é um estudo experimental com desenho 2x2x2 (validação e invalidação de pensamento; relação cognição e emoção nos grupos de homens e mulheres), tem como objetivo verificar se a validação e a invalidação de pensamento e a cognição-emoção interfere na compra de determinados produtos comparando homens e mulheres. A metacognição é o ato da pessoa pensar sobre os seus próprios pensamentos, tal processo tem mostrado impacto na atitude da pessoa frente ao objeto. A proposta é abordar como o pensamento, primário e secundário, pode influenciar no ato da compra. Para entender tal fenômeno, participaram 324 pessoas sendo 240 mulheres e 84 homens entre 18 e 68 anos que responderam a cadernos experimentais. Os participantes tinham que formar frases que induziam a pensamentos de validação cognitiva, emotiva e invalidação cognitiva, emotiva; posteriormente tinham que descrever o padrão de compra de 12 produtos conspícuos e não conspícuos em um ano. A análise dos dados apontou diferença entre homens e mulheres: os homens responderam mais a indução emotiva e as mulheres à indução cognitiva; nos produtos roupas populares e perfume, os homens relatam comprar mais quando validam a emoção e as mulheres quando validam a cognição; já no produto óculos de sol, os homens relatam comprar mais quando invalidaram a emoção e as mulheres quando invalidam a cognição. Tais resultados sugerem um efeito contraste, contradizendo o que socialmente se espera. Discute-se a diferença desse processo metacognitivo entre homens e mulheres, assim como, as estruturas que interferem na metacognição como: persuasão, emoção e atitude. O presente trabalho é uma contribuição para o estudo em Psicologia do Consumidor e Econômica, que proporciona um maior entendimento no processo metacognitivo de compra, bem como a diferença desse processo entre homens e mulheres, podendo ser esse o ponto de partida para que se tenha menos pessoas endividadas.

RELATOS DE EXPERIÊNCIA

Sessão 15 ▪ Das 17h às 18h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2333

Mudança de perfil e seleção estratégica como ferramentas para o alcance de resultados organizacionais

Autores: Thainá Tavares do Nascimento, *Mirante Tecnologia;* Karinne Leissa Torres Bezerra, *Mirante Tecnologia;* Fernanda Teles Vieira, *Mirante Tecnologia;* Thais Vaz de Paula, *Mirante Tecnologia*

Resumo: A partir de um diagnóstico baseado em resultados, identificou-se em uma empresa de médio porte de Tecnologia da Informação, que a área de Análise de Requisitos apresentava produtividade insatisfatória. Com base nos dados da Avaliação de Desempenho dos analistas, verificou-se que o problema era decorrente da falta de competências técnicas. Com isso, realizou-se uma intervenção estratégica para mudança do perfil desses profissionais. Envolveram-se gerentes, profissionais de gestão de pessoas e ocupantes do cargo. Primeiramente, a descrição do cargo foi revista para refletir sobre o novo perfil técnico desejado. Nessa etapa, foram realizadas entrevistas com líderes técnicos, gerentes e com pessoa de referência na área a fim de moldar o novo perfil. Em um segundo momento, buscou-se redesenhar a etapa do processo seletivo voltada à avaliação técnica dos candidatos, com o objetivo de acessar de forma mais detalhada e acurada as competências específicas da função. Optou-se por modificar a etapa de simulação técnica, a qual é eliminatória, assim como remodelar a entrevista técnica. Na etapa de simulação, é avaliado o desempenho dos candidatos em uma amostra do trabalho. Com o objetivo de sistematizar essa avaliação, foi desenvolvido um sistema quantitativo no qual as competências técnicas poderiam ser mensuradas e priorizadas por meio da definição de pesos. Uma vez definido o novo perfil de analista de sistemas e re-estruturado o processo seletivo, deu-se inicio a uma seleção para preenchimento de cinco vagas para o cargo em questão. Ao todo, 387 candidatos participaram do processo, que incluiu as seguintes etapas eliminatórias e classificatórias: 1) Triagem sistemática de currículos; 2) Entrevista comportamental baseada em competências gerais; 3) Simulação (amostra do trabalho); 4) Entrevista técnica. Por fim, a eficácia da intervenção foi mensurada por meio de uma análise qualitativa comparativa do desempenho dos analistas que passaram pelo novo processo seletivo e daqueles que não passaram. Os resultados dessa avaliação indicam que a estratégia utilizada foi bem sucedida em promover a contratação de profissionais alinhados com o perfil desejado, além de demonstrar uma melhora no desempenho da área. Dessa forma, é possível afirmar que o processo de redefinição de perfil e a reformulação da seleção alcançou os objetivos esperados. A intervenção trouxe resultados positivos para a organização e corrobora o potencial estratégico da gestão de pessoas, em especial a utilização de descrição de cargos e processos seletivos baseados em competências.

Elaboração de um plano de treinamento na área de atendimento ao cliente no setor de açougue: relato de uma experiência

Autores: Vanessa da Fonseca Guimarães, *Faculdade Senac-DF;* Aline Branquinho Silva, *Faculdade Senac-DF;* Devanildo Ribeiro Soares; Tiago Gomes Victor

Resumo: As organizações buscam, por meio de treinamentos e ações educacionais, melhorar a capacitação da sua força de trabalho, visando um melhor desempenho de seus empregados e buscando alcançar uma vantagem competitiva. O treinamento no local de trabalho se apresenta por meio de ações de desenvolvimento de competências importantes para a realização da tarefa do cargo. Ciente disso, esse trabalho teve como objetivo elaborar um plano de treinamento para um curso na área de vendas, mais especificamente no comércio de carnes e derivados. O Plano de Treinamento é um documento elaborado durante o planejamento instrucional do curso e tem como objetivo orientar as ações dos instrutores sobre os procedimentos de apresentação do conteúdo, de aprendizagem das competências previstas e dos sistemas de avaliação dessas competências. O publico alvo do treinamento são empregados de um açougue presente em um supermercado localizado na região de Brasília, DF, e ocupam os cargos de açougueiros, auxiliares de açougue, e manipuladores de carne. Esses profissionais possuem, em sua maioria, nível de escolaridade médio incompleto, são homens, com idades entre 18 a 54 anos e um perfil pouco comunicativo. Analisado o perfil dos aprendizes e as necessidades da área solicitante, um plano de treinamento foi proposto, apontando aspectos importantes, ligados ao planejamento instrucional, como justificativa da ação de TD&E, objetivos instrucionais e seus domínios predominantes, modalidade de entrega de ensino, sequência de ensino, procedimentos instrucionais adotados e avaliação da aprendizagem. Dentre os principais objetivos desse curso, está o de realizar atendimentos conforme o padrão de qualidade definido pela empresa, enfatizando, nesse caso um domínio psicomotor de aprendizagem. Essa análise do domínio de aprendizagem influenciou as atividades e os procedimentos de ensino e avaliação das competências previstas durante o treinamento, levando o instrutor a definir como sendo mais adequada a essa situação e a clientela do treinamento, a realização de simulações e atividades práticas na área de atendimento ao cliente e preparo dos produtos para vendas. A elaboração desse plano de treinamento possibilitou o aperfeiçoamento das técnicas didático-pedagógicas desse curso, favorecendo a organização de ideias e conteúdos do treinamento, e aprimorando as qualidades instrucionais do profissional responsável pelo curso. A elaboração desse plano de treinamento também favorece a reaplicação ou adaptação desse curso para futuras turmas ou uso posterior em empresas ou áreas semelhantes à analisada.

Gestão de pessoas por competências em um hospital filantrópico

Autores: Vanessa Monteiro Cesnik, *Universidade de São Paulo;* Thais Zerbini, *Universidade de São Paulo*

Resumo: A transformação de uma entidade assistencial filantrópica em hospital de retaguarda no interior de São Paulo causou muitas dúvidas relacionadas a processos de trabalho e gestão de pessoas. Até o período em destaque as contratações eram realizadas via indicação de conhecidos sem divulgação da vaga para população, não eram realizados treinamentos e capacitações, os processos de trabalho não tinham padronização. Juntamente com o processo de mudança para hospital foi implementada uma gestão de pessoas por competência. Este trabalho tem por objetivo apresentar como a gestão por competências foi criada, os desafios e facilidades encontradas devido ao contexto e os resultados das mudanças observadas na organização após dois anos da criação. A organização-alvo existe desde 1983 e tem em torno de 80 funcionários, além de 10 membros de uma diretoria voluntária. No primeiro momento foram realizadas as seguintes atividades: 1) Avaliação das necessidades de treinamento e posterior oferecimento de capacitação; 2) Criação dos procedimentos operacionais padrão baseados em competências; 3) Divulgação das vagas de emprego pela internet e criação de processos seletivos baseados em competências. No início da criação da gestão por competências foram encontradas resistências à mudança, principalmente de trabalhadores mais antigos (com mais de 20 anos na organização). Na criação de procedimentos operacionais, criação de treinamentos e no processo de recrutamento e seleção de pessoas a maioria dos funcionários questionava a atuação da psicóloga organizacional se referindo a período anterior que funcionava bem sem precisar desses processos. Um facilitador essencial para a efetivação da gestão por competências na organização foi a intervenção de órgãos externos, exigindo a mudança proposta pela psicóloga (vigilância sanitária, ministério público, secretaria da saúde). A partir do reconhecimento da necessidade de mudança vinda de fora da organização, os funcionários passaram a ser mais colaborativos. Vale ressaltar que os funcionários de níveis hierárquicos menores e com atividades mais operacionais apresentaram maior colaboração espontânea neste processo. A partir

desta experiência de intervenção é importante refletir sobre estratégias para implementação destas ferramentas em contextos filantrópicos e quais apoios externos o psicólogo pode buscar para auxiliar na criação e manutenção da gestão por competências.

Proposta de gestão do desempenho em um hospital filantrópico

Autores: Vanessa Monteiro Cesnik, *Universidade de São Paulo;* Isabela Lamante Scotton, *Universidade de São Paulo;* Thais Zerbini, *Universidade de São Paulo*

Resumo: A partir da experiência cotidiana de trabalho em um hospital de retaguarda, foram observadas lacunas no desempenho dos funcionários e problemas relacionados aos cuidados aos pacientes. Assim, percebeu-se a necessidade de implementação de um sistema estruturado de avaliação do desempenho que se adaptasse à realidade e à natureza da instituição (contexto da saúde e filantropia). Além disso, este sistema busca possibilitar intervenções mais direcionadas visando o bem estar dos pacientes e da organização como um todo. Para tanto, foi necessário pensar em um sistema que permitisse que os funcionários avaliassem o próprio desempenho e refletissem sobre os motivos de um desempenho de baixa qualidade. Assim, o objetivo desse trabalho é relatar a experiência de intervenção a partir do desenvolvimento de um sistema de avaliação de desempenho em um hospital de retaguarda filantrópico do interior do estado de São Paulo. A partir dos procedimentos operacionais já elaborados pelos funcionários da organização e aprovados pela coordenadoria executiva, foram elaboradas fichas para cada cargo da instituição. As fichas continham as competências de cada cargo, além de outras informações úteis para possibilitar outros processos de gestão de pessoas. Após a validação das fichas com os funcionários de cada área, foi elaborado um instrumento de avaliação do desempenho, no qual foram listadas essas competências e pedido que os funcionários atribuíssem uma nota para o próprio desempenho em cada atividade elencada, bem como os motivos associados àquela avaliação. Para isso, foi apresentada breve explicação das contingências responsáveis pelo desempenho (condições, motivação e competências). É válido destacar que foi deixado claro que a contribuição dos funcionários no preenchimento do questionário absolutamente não resultaria em qualquer prejuízo trabalhista. A partir dos resultados encontrados foi possível desenhar um panorama do desempenho de cada área, que irá subsidiar intervenções mais direcionadas às necessidades específicas dos funcionários como, por exemplo, treinamentos, melhoria nas condições de trabalho, além de contribuir com a prática da psicologia organizacional em instituições de saúde.

Sessão 16 ▪ Das 17h às 18h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2332

O processo de integração: a experiência em uma empresa de grande porte do interior do estado do Rio Grande do Sul

Autores: Luana Paula Schettert Negrini, *Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA;* Hévellyn Diovana Seidel Moraes, *Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA;* Júlia Gonçalves, *Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA*

Resumo: Objetivo: O presente relato pretende apresentar o processo de integração realizado em uma empresa de grande porte do interior do estado do Rio Grande do Sul. Método: Configura-se como um relato de experiência, em que se pretende mostrar a percepção de estagiários de Psicologia organizacional e do trabalho sobre o treinamento de integração, realizado semanalmente, em uma empresa de grande porte do interior do estado do Rio Grande do Sul. Resultados e Discussão: O treinamento de integração realizado nesta empresa busca contextualizar o trabalhador iniciante acerca da cultura organizacional, das políticas de desenvolvimento humano organizacional e das especificidades do contrato de trabalho. Nesse sentido, o treinamento inicial é realizado com o objetivo de dar ao novo trabalhador todas as informações necessárias para facilitar a sua integração. Nessa perspectiva, a integração ocorre durante a primeira semana de trabalho, onde são utilizados recursos da própria empresa, como a apresentação de vídeos institucionais e slides a fim de mostrar informações, de forma didática, sobre os negócios do grupo e os componentes da remuneração. Além disso, apresenta as responsabilidades que a empresa irá desempenhar para desenvolvê-lo e torná-lo apto a realizar suas tarefas, possibilitando ao trabalhador iniciar sua atuação de forma mais confiante e assertiva (Marques, 2014). Ainda, o novo trabalhador é apresentado a um padrinho que irá acompanhá-lo e orientá-lo acerca da rotina da empresa durante o primeiro mês de trabalho, atuando como suporte até que o trabalhador sinta-se integrado ao ambiente de trabalho. .Considerações finais: O treinamento de integração realizado na empresa permite integrar o funcionário e lhe dar informações sobre seu trabalho, e, além disso, mostra ao novo trabalhador a importância de seu trabalho para a organização. Dessa forma, enfatiza-se essa ferramenta como fundamental para promoção do acolhimento, orientação e responsabilização do trabalhador, e assim buscar a motivação deste para o início de seu processo de trabalho. Referência Marques, J. R. (2014). A Importância do Treinamento de Integração para Novos Colaboradores. São Paulo, 20 Ago. Disponível em: http://www.jrmcoaching.com.br Acesso em : 12.Ago. 2015.

Gestão de Pessoas no Agronegócio - Empresa Rural Familiar

Autores: Leiza Maria Diniz Lermen, *FASIPE*

Resumo: Esse trabalho teve como objetivo principal, verificar como é realizado a gestão de pessoas em uma empresa rural familiar do Mato Grosso. Para a coleta de informações fez-se uso de entrevista estruturada e semiestruturada. A fazenda atua no segmento da agricultura e pecuária, sendo a agricultura responsável pela geração de trabalho e recursos financeiros que mantem os demais setores do negócio. As empresas rurais tem como característica a administração direta da família, são grandes absorvedoras de mão de obra, mesmo com o processo de mecanização do campo. A organização tem uma dinâmica que a diferencia de outros setores, pois o local de trabalho também é o local de moradia dos colaboradores. Na fazenda tem 15 funcionários que moram com suas famílias, além de 5 funcionários que moram como solteiros no alojamento. Também temos a questão da quantidade de crianças e adolescentes, um total de 27 com idade entre 2 meses a 18 anos. As atividades realizadas na fazenda contemplou os gestores, colaboradores e seus familiares. Foram realizadas reuniões juntos aos gestores, onde observou-se o

desejo de estruturar a fazenda, começando pelo mapeamento estratégico, construção da missão, visão, valores, organograma, descrição de cargos e funções e políticas estratégicas da empresa, além dos programas de treinamento e desenvolvimento de pessoas e projetos sociais, visando a promoção da saúde, segurança e qualidade de vida do colaborador. Foram realizadas reuniões com os colaboradores para sensibilização a respeito do trabalho que desenvolveríamos durante o período de 1 ano na empresa. Iniciou-se as atividades com o mapeamento do perfil dos funcionários, para posteriormente realizar um plano de ação. Nesse processo identificamos a baixa qualificação profissional e o analfabetismo. Durante a entrevista de descrição de cargos os colaboradores também falavam a sobre não se sentirem reconhecidos pelo trabalho que realizam na fazenda. Nesse período, foram elaborados o mapeamento estratégico da fazenda, organograma, campanhas de promoção da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, atividades recreativas com as crianças e adolescentes e treinamento sobre segurança do trabalho. Os trabalhos realizados no âmbito de promoção da saúde e qualidade de vida na organização demandou a busca de parcerias com outros profissionais da saúde. Após este trabalho foi construído um centro de treinamento, que antes não existia, o que demonstrou uma sutil mudança na percepção dos gestores em relação a necessidade de investir em programas de treinamento e desenvolvimento dos seus colaboradores.

Curso de Extensão Psicologia nas Organizações: Práticas em Gestão de Pessoas – a perspectiva do Modelo Integrado

Autores: Clarissa Freitas de Almeida, *UERJ;* Heloísa Helena Ferraz Ayres, *UERJ;* Gabriella de Oliveira Santiago, *UERJ;* Manoela Martins Lage, *UERJ;* Sirlan de Castro Medeiros, *UERJ;* Layse Costa Pinheiro, *UERJ*

Resumo: O Curso tem como objetivo contribuir na formação de profissionais e estudantes que tenham interesse nos processos de Avaliação, Acompanhamento e Desenvolvimento, na área de Gestão de Pessoas, com foco especial para os estudantes, empresários juniores, do instituto de psicologia(IP) da UERJ. O referencial teórico-metodológico adotado, a Concepção Psicossocial Integrada (AYRES,2012), enfatiza a perspectiva do pensamento complexo de Edgar Morin (2007), pressupondo um olhar multidimensional e integrado do contexto social e das demandas envolvidas. A partir destes fundamentos, foi construído o "Modelo Integrado de Avaliação, Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas" (AYRES et al, 2009) que pressupõe o envolvimento de todos os atores sociais, fornecendo informações, analisando, interpretando e partindo para uma ação. Isso se reflete na gestão interna do próprio curso: compartilha as contribuições da Psicologia do Trabalho e das Organizações para a prática em Gestão de Pessoas; conta com o apoio de um Grupo de Estudo, que tem como objetivo a elaboração e revisão do conteúdo programático, a partir de pesquisas, reflexões e discussões; prevê a participação dos empresários juniores do IP/UERJ, tendo dois monitores-bolsistas da empresa júnior de psicologia. Trata-se de uma metodologia inovadora à medida que visa a integrar o ensino, a pesquisa e a extensão, promovendo: a qualificação dos empresários juniores do IP/UERJ, estudantes e profissionais da área da Psicologia; o exercício da monitoria dos estudantes qualificados em Curso de Extensão; a formação de grupo de estudo, voltado para a pesquisa, estudo e disseminação do conhecimento; e o desenvolvimento de projetos que visam atender à comunidade interna e externa à UERJ. Os seguintes resultados vem sendo acompanhados: a realização de dezesseis turmas nos últimos nove anos, demonstrando a consolidação de um grupo de ensino, pesquisa e extensão voltado para as práticas de gestão que é referência no Estado do Rio de Janeiro; a formação de monitores na exposição de aulas e facilitação de processos grupais; a constante revisão do conteúdo e do formato do curso, mantendo-se atualizado ao longo de sua existência. Dentro desta perspectiva, a orientação teórico-prática propicia a análise crítica, a revisão das práticas atuais e o papel da Psicologia nas Organizações, bem como a realização de propostas inovadoras.

Recrutamento e seleção em uma empresa júnior de psicologia

Autores: Verônica da Nova Quadros Côrtes, *Universidade Federal do Vale do São Francisco;* Diêgo Ferreira de Oliveira, *Universidade Federal do Vale do São Francisco;* Cristiane Alves Quirino, *Universidade Federal do Vale do São Francisco;* Diêgo Rubinakes Amorim Brito, *Universidade Federal do Vale do São Francisco;* Vitória Alvez Amariz, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*

Resumo: A possibilidade de atuar como membro de uma empresa júnior permite aos estudantes o desenvolvimento de competências que são exigidas no mercado de trabalho. O presente trabalho tem como objetivo apresentar um relato de experiência sobre a realização de um processo de Recrutamento e Seleção em uma Empresa Júnior (EJ) do curso de Psicologia para a admissão de estudantes para serem membros da EJ. O processo de Recrutamento e Seleção foi realizado por 06 estudantes do curso de Psicologia integrantes da EJ, com auxílio de professores orientadores. Os membros da empresa elaboraram um planejamento contendo: público-alvo, formas de inscrição, competências a serem avaliadas, etapas do processo, o cronograma das atividades. Durante duas semanas, simultaneamente, foram realizados o recrutamento e as inscrições dos candidatos. A divulgação ocorreu em mídias sociais, através de cartazes expostos pela universidade, presencialmente em salas de aula e pessoalmente. Na terceira semana, foi realizada a primeira etapa do processo seletivo, a dinâmica de grupo. Nesta etapa, foram apresentadas aos candidatos, inicialmente, informações sobre uma EJ e sobre a EJ de Psicologia. Após a apresentação deu-se início as dinâmicas. Cada dinâmica foi conduzida por um estudante diferente, visando permitir que cada membro da EJ tivesse a oportunidade do aprendizado prático. Foram realizadas três dinâmicas: de apresentação; de aquecimento; e dinâmica principal. A segunda etapa consistiu de entrevista individual, pré-agendada. Foi utilizado roteiro de entrevista por competência semiestruturada e adaptada. Após levantamento das observações colhidas nas entrevistas, foi feito o cruzamento das informações da primeira etapa com a segunda. Analisadas as informações, os membros definiram quais seriam os candidatos a serem admitidos pela EJ. Na quarta semana, os candidatos foram contatados, por e-mail, e informados sobre resultado, e sobre a possibilidade de devolutiva individual para o candidato que manifestasse o interesse, independentemente de ter sido ou não admitido. O processo finalizou-se com a devolutiva individual. A atividade realizada representou uma oportunidade de aprendizado aos membros da EJ, por meio da realização de estudos sobre o tema, realização de planejamento das atividades, mediação de dinâmicas e realização de entrevistas, elaboração de relatório de candidatos e elaboração e realização de devolutiva individual. Desta forma, considera-se que a experiência vivenciada permitiu a aquisição de conhecimento teórico-prático, destacando a participação de estudantes de início de curso. Assim, concluímos que a participação dos estudantes em atividades como essas oportunizadas pela EJ de Psicologia trazem grandes benefícios para sua formação profissional.

Sessão 17 ▪ Das 17h às 18h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2331

Adolescência e Trabalho: relato de um programa de desenvolvimento de jovens aprendizes

Autores: Adauto de Vasconcelos Montenegro, *Universidade Federal do Ceará;* Kamila Raulino de Oliveira, *CBL Alimentos*

Resumo: A adolescência constitui-se, no âmbito das teorias psicológicas, como uma fase que marca a transição da infância para a vida adulta. Diferenciando-se do conceito desenvolvimentista de adolescência, a juventude pode ser compreendida como um processo social mais geral e abrangente, o qual pressupõe a consideração de fatores sócio-culturais e econômicos. As pesquisas sobre a adolescência e a juventude se intensificaram, principalmente, a partir do século XX, no momento em que a juventude passou a ser considerada como uma categoria psicossocial relevante e o jovem passou a ser considerado como sujeito autônomo, dotado de direitos e deveres. Nesse contexto, a busca pela não marginalização do jovem contribuiu para a implementação de algumas políticas sociais, como aquelas voltadas para o âmbito da inserção do jovem no mundo laboral. Observa-se, nesse contexto, o programa voltado à implementação da cota de jovens aprendizes nas organizações, onde os mesmos passam a desenvolver atividades de trabalho e ter acesso a um curso prossionalizante. Nesse contexto, o presente trabalho objetiva relatar um programa de acompanhamento voltado para vinte jovens aprendizes de uma indústria cearense. O referido programa objetiva, principalmente, acompanhar o desenvolvimento pessoal e profissional dos jovens inseridos no programa, por meio de metodologias voltadas para o desenvolvimento de habilidades interpessoais, a orientação vocacional e o acompanhamento dos desafios envolvidos na inserção e permanência no mercado de trabalho. O mesmo vem utilizando técnicas dinâmico-vivenciais, como dinâmicas de grupo, testes voltados para a orientação vocacional, entrevistas individuais, acompanhamentos periódicos e momentos mais expositivos, onde são abordados temas como legislação, ética e postura profissional, cultura organizacional, entre outros. Os jovens inseridos no projeto tem a característica singular de serem filhos de trabalhadores já inseridos na organização, configurando-se também como um projeto social. Nesse sentido, são realizadas também reuniões com os pais, com o objetivo do grupo empresarial atuar como parceiro na formação do jovem e ter acesso às demandas pessoais e familiares que se relacionam diretamente com o desempenho no trabalho. Como resultados, o projeto tem vantagens para a organização, como o alto grau de comprometimento dos jovens, bem como para os jovens, que têm a oportunidade de executar uma atividade de trabalho com a supervisão e acompanhamento necessários para um trabalhador recém-inserido no mercado de trabalho. A experiência suscita diversas reflexões teórico-metodológicas para os profissionais envolvidos, pois provoca reflexões importantes acerca da relação entre juventude e trabalho, destacando potencialidades e desafios.

Plantão Psicológico: uma possibilidade de enfrentamento ao adoecimento mental no trabalho no IFRN

Autores: Cynthia Araújo Mota, *IFRN;* Cíntia Gouveia Costa, *IFRN;* Camilla Danielle Silva de Lima, *IFRN;* Érika Juliana Fernandes Farias, *IFRN*

Resumo: Sabe-se que os transtornos mentais respondem por uma parcela considerável do absenteísmo e outras dificuldades no mundo do trabalho. Intervir no processo de adoecimento mental no trabalho, pela sua complexidade e sua abrangência, é imperioso e um dos grandes desafios para gestores. Este trabalho apresenta uma intervenção bem-sucedida na área: o Plantão Psicológico para servidores do IFRN (Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande Norte). Conforme relatório extraído do banco de dados do SIAPE Saúde no ano de 2014, verifica-se que a maior ocorrência de doenças entre os servidores do IFRN é para o "Grupo F" da Classificação Internacional de Doenças (CID-10), que se refere a transtornos mentais e comportamentais, totalizando 19% dos casos, com grande relevância para casos de episódio depressivo grave (F32.2) e transtorno depressivo grave recorrente (F33.2). Diante desses dados, a Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor (COASS) da Diretoria de Gestão de Pessoas (DIGPE) do IFRN observou a necessidade de aprofundar pesquisas, planejar e executar projetos voltados para a saúde psíquica dos servidores. No ano de 2015 foi então implantado o Serviço de Plantão Psicológico, tendo como público-alvo os servidores efetivos, substitutos e temporários, terceirizados, estagiários e servidores inativos. O Plantão Psicológico, diferente dos modelos tradicionais de psicoterapia, tem seu caráter focal em emergências e urgências psíquicas. Configura-se, portanto, num espaço de escuta, acolhimento e intervenção clínica perante situações de crise, o que torna um fator que agiliza o tempo de reação e adesão à ajuda psicoterápica. Este relaciona-se à promoção da saúde devido às características de acessibilidade, atuação em momentos de crise e procura espontânea, isso permite um maior controle da população sobre o seu estado de bem-estar, agindo não apenas nas dificuldades de fundo psicológico, mas contemplando a pessoa de forma integral. O serviço funciona semanalmente e conta com duas psicólogas da própria instituição. É possível o agendamento de novos encontros com o mesmo servidor, numa proposta de psicoterapia breve, e, caso necessário, é realizado encaminhamento para serviços especializados. No período de março a outubro de 2015 foram realizados 68 atendimentos, de 32 trabalhadores, entre servidores efetivos, substitutos, estagiários ou terceirizados, de 11 campi diferentes do IFRN. Observa-se que este serviço tem contribuído efetivamente para a prevenção e promoção da saúde mental dos servidores do IFRN, de modo que se considera importante a manutenção do referido serviço, bem como a divulgação desta possibilidade de intervenção nas organizações.

Diagnóstico do estresse no trabalho e riscos de adoecimento

Autores: Daniele Mejia Cavalcante, *ULBRA;* Delmo Lima de Araújo, *ULBRA*

Resumo: O estudo do estresse no trabalho vem despertando muito interesse no campo científico e a análise dos fatores organizacionais que tendenciam ao elevado índice de estresse e consequentemente ao adoecimento dos trabalhadores são temas bastante recorrente na época em que vivemos. Este trabalho é resultado de um esforço de pesquisa efetuado em uma Industria de Bebidas o qual tinha como objetivo diagnosticar a existência de estresse no ambiente de trabalho, as predominância dos sintomas e dos principais fatores estressores bem como se a empresa vem contribuindo com o adoecimento dos colaboradores. A abordagem da pesquisa foi quantitativa e a base teórica deste trabalho se ancorou na Psicodinâmica do Trabalho. Os instrumentos de coleta de dados utilizados foram o ISSL-Inventário dos Sintomas de Estresse de Marilda Lipp e a aplicação de um questionário fechado com questões relacionadas à função/empresa. De acordo com a análise do contexto dos colaboradores da empresa DDM foram encontrados resultados bastante positivos. Dos fatores avaliados, a quase totalidade dos itens denotam satisfação e não tendenciam ao estresse e adoecimento no entanto, para a manutenção destes indicadores e redução dos itens de estresse encontrados (no qual a tendência é de aumentar quando não são tomada as devidas providências), recomenda-se ações estratégicas na gestão de recursos humanos e a implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho. Neste sentido, para o sucesso das ações na gestão de recursos humanos e um programa de QVT, alguns fatores são centrais em sua execução para que sua efetividade não se torne assistencialista e compensatória. Alguns sugestões levantadas pela pesquisa orientam o planejamento e a execução de ações tais como: ▪ Implantar sistemática de Recrutamento Interno; ▪ Estudar a possibilidade de implantação do rodízio de cargos; ▪ Implantação de ginástica laboral; ▪ Prevenção de agravos à saúde, sobretudo à equipe noturna; ▪ Proporcionar de atividades de lazer (datas comemorativas, jogos e campeonatos); ▪ Valorização dos trabalhadores como sujeitos, engajados em seu fazer profissional e dignos de reconhecimento. Desta forma, o presente trabalho visa a prevenção dos indicadores considerados estressantes e tais ações objetivam a manutenção de índices considerados saudáveis de estresse.

Sessão 18 ▪ Das 17h às 18h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2328

Orientação para a inserção no mercado de trabalho de universitários: avaliação de um programa

Autores: Edgar Pereira Junior, *UNIMEP;* Felipe Augusto Biruel Rodrigues, *UNIMEP;* Bianca Dario, *UNIMEP;* Isabela Rizzi, *UNIMEP;* Rodolfo Codo Rasmusen, *UNIMEP;* Talita Campos Rodrigues, *UNIMEP*

Resumo: A insegurança dos universitários em relação ao mercado de trabalho é cada vez mais nítida, bem como, o crescimento das exigências que esse mercado possui. O objetivo desse trabalho é a avaliação de um programa que busca orientar os estudantes de uma instituição de ensino superior privada do interior do estado de São Paulo, de forma a lidarem com suas carreiras de maneira autônoma e alinhada com as exigências do mercado, compreendendo as estratégias de colocação, de relacionamento e de participação em processos de seleção. O programa foi realizado em grupo e dividido em quatro encontros com temáticas pertinentes à inserção no mercado de trabalho, sendo: "Currículo: cartão de visita do candidato" com orientações sobre a elaboração de um currículo coerente para o mercado de trabalho competitivo atual; "Mercado de Trabalho: relacionamento e networking" com ênfase na identificação das oportunidades, uso da internet / redes sociais com foco profissional e o estabelecimento de um bom networking para ajudar na inserção no mercado e para a carreira profissional; "Vivenciando um processo seletivo: Dinâmica de Grupo" para apresentar a etapa da dinâmica de grupo, conhecer mais sobre a importância desta fase do processo e minimizar a ansiedade dos participantes ao realizar uma dinâmica de grupo, preparando-os para a apresentação em futuros processo de seleção; e "Entrevistas de seleção: etapa decisiva" com o objetivo de discutir a etapa de entrevista e esclarecer as principais dúvidas para um melhor desempenho. O trabalho foi composto por seminário interativos, discussão dos temas abordados pelos universitários e aplicação de vivências, de forma que os participantes pudessem elaborar o tema abordado. Os resultados foram obtidos por meio de avaliações individuais e anônimas, onde os participantes qualificavam pontos como o conhecimento adquirido, temas de interesse, qualidade da apresentação e técnicas utilizadas. A avaliação dos encontros, entre "muito bom" e "bom", reafirma a importância e a necessidade do programa de orientação de carreira para os universitários realizarem a transição da universidade para o mercado de trabalho com mais conhecimento, confiança e motivação.

Orientação para o planejamento de carreira de universitários: avaliação de um programa

Autores: Edgar Pereira Junior, *UNIMEP;* Felipe Augusto Biruel Rodrigues, *UNIMEP;* Bianca Dario, *UNIMEP;* Isabela Rizzi, *UNIMEP;* Rodolfo Codo Rasmusen; Talita Campos Rodrigues, *UNIMEP*

Resumo: O trabalho na contemporaneidade assume um valor constitutivo ao sujeito e a gestão da carreira profissional, marcada por diversas incertezas, deve ser direcionada a partir da singularidade do indivíduo, enquanto valores, habilidades, características e interesses. As dúvidas sobre a carreira se potencializam na fase da graduação, com o início do contato com a concorrência voraz no mercado de trabalho. Tendo isso em vista, o objetivo desse trabalho é a avaliação de um programa que busca orientar o planejamento de carreira de estudantes de uma instituição de ensino superior privada do interior do estado de São Paulo. O programa foi realizado em grupo e dividido em cinco encontros que abordam os seguintes temas: "Significados do Trabalho", onde os participantes expõem e discutem a representatividade do trabalho em suas vidas e a vinculação com a escolha do curso; "Autoconhecimento", que visa voltar o olhar dos indivíduos às suas expectativas, ansiedades, medos e sua identidade tanto pessoal, quanto profissional; "Objetivos e Metas de Carreira" que orienta os participantes à traçarem objetivos e metas para o curto, médio e longo prazo, além da reflexão das dificuldades e ferramentas necessárias para tal; "SWOT: Mapeamento Pessoal e Profissional" para a realização de uma análise pessoal, levando cada um a identificar suas forças, fraquezas, bem como oportunidades e ameaças do mercado de trabalho; e "Planejando a Carreira", onde os participantes irão, efetivamente, planejar suas carreiras levando em consideração o processo auto-reflexivo dos encontros anteriores. As ações destes encontros foram concentradas em promover vivências para reflexões individuais. Os resultados foram obtidos por meio de avaliações individuais e anônimas, onde os participantes qualificavam pontos como o conhecimento adquirido, temas de interesse, qualidade da apresentação e técnicas utilizadas. A avaliação dos encontros, entre "muito bom" e "bom", subsidiam a continuidade e o sucesso do projeto. Conclui-se que um programa de orientação profissional e de carreira na universidade é um diferencial, promovendo um espaço de autoconhecimento, planejamento e estruturação da carreira, auxiliando a solidificar a formação desses estudantes e melhor prepará-los para buscar seus objetivos pessoais e profissionais.

Projeto de extensão em qualidade de vida no trabalho: em foco a saúde do trabalhador

Autores: Eveline Dias Barreto Souza, *UNIVASF;* Verônica da Nova Quadros Côrtes, *UNIVASF*

Resumo: O presente relato se refere ao Projeto de Extensão intitulado "Programa em Qualidade de Vida no Trabalho" (PQVT), ancorado na perspectiva teórica da Ergonomia da Atividade, abordagem preventiva que busca remover ou atenuar as causas que dão origem ao mal-estar dos trabalhadores. Este projeto foi desenvolvido numa organização pública federal e se propôs a executar ações para minimizar os fatores críticos prejudiciais à saúde do trabalhador, agindo nas variáveis causadoras de bem-estar e mal-estar no trabalho. O objetivo principal do projeto foi proporcionar ao trabalhador um nível saudável de Qualidade de Vida no Trabalho. Para isso buscou-se a formação de um comitê local de QVT, o envolvimento dos funcionários nas ações do projeto, a avaliação do nível geral de QVT dos empregados, identificando fatores positivos e negativos de influência e a execução de ações multidisciplinares que atenuassem as variáveis causadoras de adoecimento e mal-estar presentes no contexto de trabalho. Estiveram envolvidos neste projeto estudante dos cursos de Psicologia, Enfermagem, Administração, Educação Física e Engenharia de Produção. O projeto foi desenvolvido em 04 fases: (1) caracterização da instituição, formação do comitê local e divulgação do PQVT; (2) pesquisa para avaliar as condições de QVT dos empregados; (3) execução de ações organizadas em três dimensões - Física, Psicológica e Social; (4) Avaliação do alcance dos objetivos do projeto. Foram implementadas as seguintes ações: ginástica Laboral; aferição de pressão arterial; capacitação de gestores; plantão de escuta; avaliação ergométrica; palestra sobre Saúde Integral do Trabalhador. Na avaliação da QVT dos empregados os fatores Organização do Trabalho e Reconhecimento e Desenvolvimento Profissional foram apontados pelos empregados como principais geradores de mal-estar. Os dados de saúde física identificaram um alto índice de hipertensos. Os principais resultados do primeiro ano do projeto foram: a criação do comitê de QVT; a sensibilização e mobilização dos empregados para refletir sobre a importância da QVT; o envolvimento dos empregados nas ações propostas e a redução dos percentuais de mal-estar na instituição. O maior benefício do projeto foi incentivar uma mudança na forma de pensar e agir dos empregados da instituição em prol do bem estar deles mesmos, mostrando que organização e empregados juntos podem aumentar os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho.

Um diagnóstico da Organização do Trabalho em uma empresa pública federal através da abordagem preventiva em QVT

Autores: Eveline Dias Barreto Souza, *UNIVASF;* Verônica da Nova Quadros Côrtes, *UNIVASF*

Resumo: Considerando os estudos que investigam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), este estudo, orientado pelos pressupostos da abordagem preventiva em QVT, analisou as concepções que os trabalhadores de uma empresa do serviço público federal têm, acerca da organização do trabalho (OT). A OT compõe junto com as condições de trabalho (CT), as relações socioprofissionais de trabalho (RST), o desenvolvimento e reconhecimento profissional (DRP) e o elo trabalho-vida social (ETVS) os cinco fatores que estruturam conceitualmente a QVT de viés preventivo. Os dados aqui apresentados se referem aos resultados obtidos apenas no fator organização do trabalho, aferido através do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), e faz parte de um projeto de investigação mais extenso. Participaram da pesquisa 137 trabalhadores, o que

corresponde a 39,1% dos empregados. A amostragem do tipo randômica foi composta em 24% por participantes do sexo feminino, com idades entre 25 e 67 anos de todos os níveis de escolaridade e ocupantes dos quatro cargos existentes na empresa. As questões têm o formato de escala do tipo Likert de 11 pontos, onde o ponto zero que descreve total discordância com a assertiva e o ponto dez que descreve total concordância com a assertiva. Os dados de origem quantitativa foram submetidos às técnicas de estatística descritiva e analisados conforme prescreve o autor do instrumento. Médias entre 1 e 4 evidenciam a predominância de representação de mal-estar no trabalho com risco de adoecimento. Médias 5 e 6 evidenciam o resultado mediano. Médias entre 7 e 10 evidenciam o resultado positivo que evidencia a predominância de representações de bem-estar no trabalho e indicam promoção de saúde. Os resultados encontrados indicam que, no fator Organização do Trabalho, a média das notas obtidas é de 5,19, a moda é de 5,44, com valor mínimo de 0,00 e máximo de 8,44, com desvio padrão de 1,27. Mais de 50% dos participantes de todos os cargos atribuem representações de transição para este fator. Esse resultado sugere que os trabalhadores desta instituição compreendam que vivenciam a sua Qualidade de vida, no nível de sua Organização do trabalho, como "situação limite" ou estado de alerta. Os resultados apresentados neste ensaio poderão servir de substrato para elaboração de um programa em qualidade de vida no trabalho, que tenha por objetivo atenuar as variáveis indicadas como causadoras de mal-estar e adoecimento no contexto da organização.

Sessão 19 ▪ Das 17h às 18h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2327

Dialogando sobre aposentadoria: as vivências dos servidores municipais

Autores: Fabia Monica Souza dos Santos, *Universidade Federal Fluminense;* Ana Lúcia Azeredo Couto, *Universidade Estácio de Sá;* Pedro Henrique de Castro Apolinário, *Universidade Federal Fluminense;* Bárbara Maria Souza Mattos, *Universidade Federal Fluminense;* Viviane Pereira Silva, *Universidade Federal Fluminense*

Resumo: O trabalho tem ocupado um lugar de destaque na sociedade, pois é a partir do trabalho que o sujeito se constitui, modelando e alterando sua forma de se ver e ser visto. Assim, uma vez chegando ao termino dessa vida laboral, o indivíduo se depara com a possibilidade de se aposentar, e leva com sigo os questionamento e problemas que muitas vezes o acompanharam até aquele momento. Diante disso, foi elaborado um Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), sendo desenvolvido de uma parceria feita entre a Universidade Federal Fluminense (UFF) no Campus Universitário de Rio das Ostras (CURO) e a Prefeitura Municipal de Rio das Ostras. Este projeto piloto foi classificado como uma oficina, tendo o título "Dialogando sobre Aposentadoria", objetivando oferecer aos participantes uns espaços de diálogos e reflexão sobre essa nova etapa da vida que se inicia com a aposentadoria. O mesmo se desenvolveu ainda em parceria com o projeto de extensão "Um Novo Olhar sobre a Aposentadoria", vinculado a UFF, do Campus do Gragoatá. Procuramos fornecer subsídios necessários aos integrantes para um desengajamento profissional mais saudável, repensando projetos de vida que podem ser iniciados com a chegada do pós-carreira. A fundamentação teórica que foi utilizada para a estruturação desse programa foram os estudos de Zanelli; Silva & Soares (2010); Zanelli (2000); Lucia França (2008); e Soares & org. (2007) que permitiram compreender a necessidade e importância de um PPA e como o mesmo deveria ser estruturado, mencionando as principais temáticas que deveriam ser abordadas e problematizadas pelos participantes e pela equipe dinamizadora. Destaca-se também Fela Moscovici (1997); e Paul E. Spector (2002), que contribuíram para pensar o trabalho com grupos. A partir dos encontros observou-se uma necessidade de se falar da aposentadoria como um ciclo que é impactante na vida do trabalhador repercutindo em todas as instancias, como laço social e saúde. O projeto proporcionou um espaço de escuta e acolhimento dos pensamentos, duvidas e sofrimentos dos participantes. Além de proporcionou a busca de novos e antigos interesses, impedidos pela centralidade do trabalho. A equipe acredita que o objetivo foi alcançado no momento em que cada sujeito se colocou como protagonista de sua vida para fazer suas escolhas, construindo um grupo forte que ao final dos encontros se consolidou. Por fim, essa proposta contribuiu para o desenvolvimento de cada aluno envolvido em lidar com grupos, contribuindo para o seu amadurecimento pessoal e profissional.

Por um pouco mais de PROSA: As experiências do Projeto Servidor Aposentado

Autores: Fabia Monica Souza dos Santos, *Universidade Federal Fluminense;* Ana Lúcia Azeredo Couto, *Universidade Federal Fluminense;* Bárbara Maria Souza Mattos, *Universidade Federal Fluminense;* Pedro Henrique de Castro Apolinário, *Universidade Federal Fluminense;* Viviane Pereira Silva, *Universidade Federal Fluminense*

Resumo: Este trabalho se propõe a apresentar a experiência de um projeto de extensão vinculado a Universidade Federal Fluminense (UFF), no Campus de Rio das Ostras (CURO) e um parceria entre a Prefeitura de Rio das Ostras, através da Secretaria Administrativa, onde se encontra o Projeto Servidor Aposentado (PROSA). A parceria se deu através de núcleo de estudos e práticas em psicologia Organizacional e do trabalho chamado Coletivo TRAMPO (Trabalho, Movimento, Pessoas e Organizações). Em 2014, o núcleo de estudos Coletivo TRAMPO entrou em contato com o

PROSA, com o objetivo de realizar uma interação com o poder público local, de modo a auxiliar os servidores municipais aposentados no processo de um desengajamento profissional mais saudável, refletindo as transformações sistemáticas impostas pela aposentadoria e envelhecimento. Buscando ampliar as redes de apoio, a fim de propiciar o desenvolvimento de atividades que possibilitasse aos participantes um melhor enfretamento deste. Com isso, os alunos do projeto ofereceram diversas atividades reflexivas e vivenciais com os participantes do PROSA, colocando em questão, o protagonismo de cada sujeito e a construção do grupo. Esta parceria permitiu a implementação de oficinas temáticas (oficina da memória; oficina de reciclagem; roda de leitura; atividades musicais); acompanhamento psicossocial (sendo este individuais); levantamento/mapeamento de informações sobre os usuários (através de um questionário criado pelos membros do projeto); e encontros temáticos de ampliação teórico-conceitual sobre o tema aposentadoria (que ocorriam no espaço do PROSA, e contava como a participação dos alunos e dos usuários). Os trabalhos desenvolvidos no PROSA fundamentaram-se nos pressupostos da metodologia qualitativa em saúde (MINAYO, 1992) e da Análise Institucional (LOURAU, 1975), criando dispositivos de intervenções que proporcionassem a tomada de consciência da coletividade e do ser histórico que cada um é, contribuindo para ampliar os espaços de participação social. Já as intervenções em grupos eram embasadas pelos conceitos teóricos de Fela Moscovici (1997); e Paul E. Spector (2002). O que se observa nas intervenções feitas, foi o retorno positivo por parte dos usuários do projeto, uma vez que houve uma melhor participação dos mesmos. Ademais, foi por meio de um convívio social que os aposentados puderam adquirir novos conhecimentos, despertando suas criatividades e se voltando para novas oportunidades que antes não eram vislumbradas. Por fim, essa proposta gerou um desenvolvimento de cada aluno envolvido em lidar com grupos, contribuindo para o seu amadurecimento pessoal e profissional.

Promoção de espaços de diálogo sobre trabalho e saúde para enfermeiros(as) de UBSF's: um relato de experiência

Autores: Geigison Bezerra Veloso, *Universidade Federal da Paraíba;* Rebecca Cândido do Nascimento, *Universidade Federal da Paraíba;* Roseane Albuquerque Guimarães, *Universidade Federal da Paraíba;* Magnum Bezerra de Souza, *Universidade Federal da Paraíba;* Gabriele de Souza Silva, *Universidade Federal da Paraíba;* Julyethe Soares Machado de Lucena, *Universidade Federal da Paraíba*

Resumo: A atenção ao bem-estar dos profissionais da saúde nem sempre é vista como uma prioridade na instância pública. Questões como o ritmo, jornada, turnos, hierarquias e metas quando não discutidos pelas equipes de trabalhadores, podem resultar em implicações negativas para a saúde do trabalhador, possivelmente sendo expressadas pela automedicação, depressão, doenças crônico-degenerativas, e até mesmo distúrbios mentais relacionados ao trabalho. É neste sentido que este trabalho tem como objetivo apresentar um relato de experiência de um projeto de extensão em Psicologia do trabalho, denominado: promoção de espaços de diálogos sobre trabalho e saúde para profissionais de enfermagem de Unidades Básicas de Saúde da Família (UBSF's). A realização desta experiência fundamentou-se partir da demanda vinda do Centro de Referência em Saúde do trabalhador – CEREST regional, instituição apoiadora do projeto, que vinha identificando altos índices de queixas e adoecimento nessa categoria profissional. As reuniões de diálogo sobre o trabalho foram norteadas pelo dispositivo dinâmico de três pólos, ferramenta de análise e intervenção proposta pela ergologia. Como metodologia, realizaram-se quatro, sendo um por mês, com os profissionais de enfermagem da atenção básica. Participaram dos encontros 17 profissionais de enfermagem, com idades variando de 26 aos 55 anos de idade, contemplando profissionais dos cinco distritos sanitários da cidade de João pessoa. Os resultados alcançados indicaram que os profissionais praticam sua atividade num espaço físico e emocional contraditório, uma vez que são pressionados pelos gestores e pelos usuários para executar um trabalho célere e de qualidade, todavia não encontram suporte instrumental nem o apoio de outras categorias profissionais para que a atividade se efetive.

Ao lado disso aparecem os espaços físicos precários, insalubres e desumanizados, a sobrecarga de atribuições que estão fora da competência dos enfermeiros, juntamente com vínculos empregatícios frágeis o que dificultam a luta por melhores condições de trabalho. Os espaços de diálogo propiciaram ainda a troca de experiências/saber-fazer, a reflexão, por parte dos trabalhadores, sobre as estratégias defensivas utilizadas e o empoderamento dos profissionais frente o ambiente físico e simbólico de trabalho.

Preparar para aposentar: a experiência de organizações angolanas em programas de preparação para a reforma

Autores: João Manuel Saveia Daniel Francisco, *CIEPOT - Centro de Estudos e Pesquisas, Angola*

Resumo: Este trabalho aborda a recente experiência de quatro organizações angolanas na implementação de programas de preparação para a reforma (aposentadoria) – PPR. O PPR tem como principal objetivo preparar as pessoas para a fase da aposentadoria promovendo desenvolvimento pessoal aos participantes por meio de informações, vivências e reflexões sobre os projetos de vida de cada um. O PPR situa-se no contexto dos procedimentos de desenvolvimento pessoal e profissional. É uma proposta alicerçada na metodologia aplicada pelo grupo de trabalho de Zanelli (2010), sendo guiada pelos postulados construcionistas sociais, ao entender-se que a realidade na qual encontram-se inseridos os trabalhadores aposentados resulta do processo histórico das suas interações sociais. O programa foi realizado na perspectiva de trabalho interdisciplinar e de carácter biopsicossocial. Foi desenvolvimento em grupos de 10 a 20 trabalhadores, em formato de workshop ou oficinas, de maneira intensiva em cinco encontros durante a semana. Em cada encontro eram debatidos dois temas interligados, na forma de palestra, por profissionais especializados na área em questão. No total foram preparados 300 trabalhadores. Os trabalhadores, na sua maioria, chegavam ao programa apresentando forte resistência à aposentadoria, considerando que tratava-se de um abandono por parte das suas organizações. Além disso, demonstravam não possuir informações sobre os direitos e deveres do trabalhador aposentado, nem informações sobre os vários aspectos vivenciados na aposentadoria. De modo geral, o programa promoveu mudança de atitude, com a identificação de novas possibilidades de ação, que não se esgotam com o fim da carreira. No entanto, reconhece-se a fragilidade dos resultados, por ter sido considerada apenas a avaliação de reação e pelo fato de ser um processo recente, sendo que muitos destes indivíduos, até ao momento, não estão aposentados. Não obstante, outros benefícios foram identificados. Para as organizações destacam-se a diminuição considerável da resistência dos trabalhadores à aposentadoria, situação que criava bastantes conflitos, e a melhoria da imagem da organização. Com a implementação do PPR, a temática da preparação para a reforma ganhou repercussão, tendo sido abordado pela primeira vez de forma mais alargada no segundo Fórum do Sector Empresarial Público, realizado em 2014. Trata-se de um evento que congregou os membros dos Conselhos de Administração das empresas estatais assim como os Ministros e Secretários de Estado que tutelam tais empresas. Finalmente, acredita-se que as especificidades da implementação do PPR em Angola poderão trazer contribuições relevantes para o debate profissional na área.

ANAIS DA PROGRAMAÇÃO CIENTÍFICA

16/07

MESAS REDONDAS

Sessão 20 ▪ Das 8h às 9h30min
Bloco 3 ▪ Sala 3206 - Segundo andar

Trabalho e resistência: os sujeitos nas tramas do poder de gestão

Resumo: [Introdução] A dinâmica do poder nas organizações tem repercussões significativas na vida dos trabalhadores, apresentando-se como uma rede de relações que dispõe de manobras de dominação e se mantém em atividade constante, tal como preconizado por Foucault (1987). Nota-se que a gestão das organizações, seja ela pública ou privada, acaba por se submeter às exigências de mercado, priorizando os resultados e produtividade financeiros, em detrimento dos cuidados com as condições de trabalho e com a saúde do trabalhador. Como os sujeitos lidam com as estratégias e exigências de gestão? Como articulam e operam manobras de resistência? Essas são as principais questões que perpassam os objetivos dos expositores dessa mesa-redonda. [Objetivos] Essa proposta de trabalho pretende discutir os impactos sobre os trabalhadores submetidos às tramas do poder da gestão, sinalizando o modo como são afetados em suas atividades de trabalho e como buscam resistir. [Descrição das apresentações] A primeira apresentação, de Marcela Sobreira Silva, discute uma pesquisa centrada no estudo da atividade dos agentes de segurança penitenciária, sua forma de organização e as condições de sua realização, de modo a lançar luz acerca da influência do cenário prisional sobre a vida humana. A pesquisa, ainda em desenvolvimento, tem demonstrado que a prisão impõe uma cultura arbitrária e indiscutível aos sujeitos que a vivenciam. Violência, controle e punição se entrelaçam sob a justificativa da pretensão de ordem e segurança, cuja lógica os trabalhadores são pressionados a colaborar e a reproduzir. José Newton Garcia de Araújo apresenta alguns postulados teóricos das abordagens clínicas do trabalho, relativas ao tema da resistência, em sua vertente de emancipação e transformação, especialmente no campo do trabalho. A transgressão também se ajunta à resistência, ambas analisadas na ótica da criatividade. Essas duas estratégias, vistas como elementos da experiência subjetiva, visam enfrentar as formas de sofrimento, adoecimento ou tudo que se refere ao "inviví-vel" (Schwartz, 2011), no trabalho. Elas remetem, essencialmente, à busca de sobrevivência física, psíquica e simbólica, correlativas à saúde e ao sentido do trabalho. Crisane Costa Rossetti, por sua vez, pretende analisar o trabalho no Sistema Único de Saúde/BH, a partir dos enfrentamentos cotidianos vivenciados pelos médicos do Programa de Saúde da Família, buscando identificar o movimento criativo, a resistência, a reinvenção: reações de saúde naqueles que se dedicam ao cuidado com o outro. Os resultados levantados ressaltam os valores, as relações de poder e as formações ideológicas que incidem nesse contexto de trabalho.

▪ *Apresentação 1*

Trabalhar no cárcere: o poder na atividade do agente de segurança penitenciária

Autores: Marcela Sobreira Silva, *UFMG;* Vanessa Andrade de Barros, *UFMG*

Resumo: A cada ingresso no sistema carcerário, o assujeitamento: registro numérico, uniforme, conduta e cabelo padrão, que provoca a descaracterização da identidade e permite o controle do comportamento. São as prisões propostas, planejadas e conduzidas pelo Estado e operadas, cotidianamente, pelo agente de segurança penitenciária, que conduz a disciplina dos condenados e busca a manutenção da ordem, através da realização de procedimentos padronizados. Figura de autoridade diante do condenado à prisão, o agente de segurança detém o poder sobre a vida no cárcere, de modo que suas ações e decisões podem determinar o destino dos presos. Como se desenvolve o trabalho de vigilância e controle nas prisões?

Como se configura e estrutura o poder nessa atividade profissional? Quais exigências sociais e subjetivas são dela decorrentes? A presente proposta pretende ao estudo da atividade dos agentes de segurança penitenciária, sua forma de organização e as condições de sua realização, de modo a lançar luz sobre a influência do cenário prisional na vida humana. Trata-se de um estudo desenvolvido pelo Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Cárcere e Direitos Humanos da UFMG, em parceria com o Instituto DH: pesquisa, formação e promoção de Direitos Humanos e Cidadania e Ministério Público do Estado de Minas Gerais. Baseada nos suportes teórico-metodológicos da Ergologia e da Psicossociologia do Trabalho, essa pesquisa busca a apreensão das exigências que extrapolam a normatização do trabalho e das microdramáticas (Schwartz, 2011) que atravessam o sujeito em sua dinâmica relação com o mundo social. Como técnicas de investigação, foram utilizados: a) observação da atividade de trabalho em seis unidades prisionais, acompanhada de entrevista, cujas questões emergiam do próprio processo de observação; e b) grupos de encontro sobre o trabalho, em que se privilegiou a interlocução de saberes entre pesquisadores e os agentes de segurança de unidades prisionais da região metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais. Percebeu-se que a prisão é uma instituição total que impõe uma cultura arbitrária e indiscutível aos sujeitos por ela submetidos/que a vivenciam. Violência, controle e punição se entrelaçam sob a justificativa de uma suposta ordem e segurança, sendo os agentes penitenciários a linha de frente desse dispositivo de poder. Sendo assim, esses trabalhadores são pressionados a colaborar e reproduzir a lógica das instituições onde atuam, um espaço no qual o questionamento não é tolerado.

▪ *Apresentação 2*

Trabalho e resistência: estratégias de ação e saúde entre os servidores do SUS em Belo Horizonte

Autores: Crisane Costa Rossetti, *PUC-MG;* José Newton Garcia de Araújo, *PUC-MG*

Resumo: A complexidade das conformações políticas e ideológicas contemporâneas do mundo do trabalho se estende às mais diversas segmentações do mercado. As exigências crescentes por resultados, características das organizações privadas, alcançaram também o serviço público, fragilizando as possibilidades de organização e construção dos coletivos de trabalho e de vínculos solidários. Nesse contexto, insere-se a Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte, onde formas de gestão descontextualizadas do processo sócio-histórico do SUS, e da especificidade inerente ao exercício do cuidado, minam a saúde do trabalhador e a vivência do trabalho humanizado. O trabalhador da saúde, pressionado entre indicadores e produtividade, e os princípios e diretrizes do SUS, resiste e insiste em levar adiante o projeto democrático de saúde, universal e igualitário. Adoecimentos, absenteísmo, conflitos, assédio moral, são algumas das consequências que vemos emergir desse cenário e que vem caracterizando de forma marcante o cotidiano desses servidores. Esta apresentação pretende analisar as estratégias de resistência e ação dos trabalhadores do Sistema Único de Saúde, SUS, desenvolvidas a partir dos enfrentamentos do trabalho entre os médicos do Programa de Saúde da Família. Espera-se que este estudo contribua para promover novos debates e buscar formas coletivas de melhor acolher o servidor em sofrimento e construir dispositivos técnicos e políticos que possam melhorar suas condições de trabalho e saúde. Temos como foco desse estudo o movimento criativo, a resistência, a reinvenção: reações de saúde naqueles que se dedicam ao cuidado com o outro. Nosso percurso teórico se fundamenta na psicossociologia do trabalho, em diálogo com as outras abordagens clínicas do trabalho, tais como a Ergologia, a Clínica da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho. A metodologia basicamente qualitativa, transita pelas condições subjetivas e concretas da vida, abarcando o coletivo sem dissociá-lo do singular. Desenvolvemos entrevistas semi-dirigidas, pesquisa documental relativa a dados de afastamento e adoecimentos e pedidos de exoneração. Os

dados de campo serão trabalhados à luz da Análise do Discurso. Os resultados até agora levantados ressaltam os valores, as relações de poder e as formações ideológicas que incidem sobre o contexto de trabalho. Acrescentam-se ainda os processos sociais, os funcionamentos institucionais e as implicações subjetivas que emergem das narrativas.

▪ *Apresentação 3*

Resistência e transgressões criativas no trabalho

Autor: José Newton Garcia de Araújo, *PUC-MG*

Resumo: Esta exposição, de caráter predominantemente teórico, pretende focalizar o tema da resistência no trabalho. De início, descartamos a conotação negativa do termo, no sentido geral de resistência à mudança, pois queremos acentuar as modalidades de resistência como impulsos de emancipação e transformação. Ajuntamos aqui a noção de transgressão, considerada também em seu sentido criativo, ou seja, como resposta a situações de sofrimento, de ameaça, às vezes mesmo de desespero, no ambiente de trabalho. Françoise Proust (1998) entende a resistência como uma experiência de subjetivação, sustentada pelo sentimento de indignação, que nos move a não mais suportar o insuportável. Observe-se também que a resistência, em qualquer circunstância, tem uma dimensão política. Neste aspecto, Foucault (1998) aponta a inevitável correlação entre o exercício do poder e a resistência. Ele distingue, no entanto, as noções de reação e resistência: quando reagimos, respondemos àquilo que o outro polo do poder quer nos impor. Mas quando resistimos, criamos possibilidades inéditas, não previsíveis pelo outro polo de poder, contra o qual nos batemos. É, pois, na resistência - não na reação - que emerge a criatividade. No campo específico do trabalho, Linhart (2009) associa a resistência aos atos que visam enfrentar a degradação das condições de trabalho. É nesta mesma direção que Schwartz e Durrive (2009) situam as ações que visam escapar ao adoecimento ou a tudo aquilo que diz respeito ao insuportável, ao "invivível" no trabalho. Neste sentido, fica evidente que as formas criativas de resistência carregam uma conotação de transgressão. Lhuilier et Roche (2009) situam a transgressão do lado da parte rebelde da subjetividade, do lado das forças de vida ou, se quisermos, das estratégias de sobrevivência física e simbólica, que visam não somente a saúde, mas sobretudo o que resta de sentido no trabalho. As abordagens clínicas do trabalho, referindo-se à resistência e à transgressão criativas, apoiam-se na clássica distinção da ergologia entre trabalho prescrito e trabalho real, distinção essa que, inicialmente, refere-se ao "invisível", às micro-transgressões que efetuam a passagem inventiva da "tarefa" à "atividade". No entanto, entendemos que a resistência criativa refere-se também às lutas explícitas ou às transgressões relativas às relações de trabalho (greve de zelo, paralizações etc.) e às lutas contra as políticas de RH que, em nome da produtividade e do lucro, tentam impor, cada vez mais, a intensificação e a precarização do trabalho.

Sessão 21 ▪ Das 8h às 9h30min
Bloco 3 ▪ Sala 3216 - Segundo andar

Análise do comportamento aplicada ao trabalho: contribuições e perspectivas atuais

Resumo: A Análise do Comportamento é uma das abordagens da psicologia que tem produzido trabalhos com resultados consistentes em organizações desde o final da década de 60 no século passado. Dotada de conceitos e princípios consistentes e devidamente testados e validados, por volta da década de 80, já era possível se observar o estabelecimento claro deste modelo de trabalho no campo organizacional. No entanto, a Análise do Comportamento em organizações ainda é pouco conhecida, senão completamente desconhecida, como referência de trabalho integral nessa área e alternativa teórica e conceitual. O que pode se observar de maneira mais comum é o uso de conceitos derivados da Análise do Comportamento (muitas vezes até de maneira imprecisa) de modo mais genérico e descontextualizado e até mesmo refutada ou ultrapassada. Iniciativas esparsas e pouco sistematizadas e iniciativas implementadas em organizações privadas frequentemente não são publicadas, um problema que se estende à Psicologia Organizacional e do Trabalho como um todo. No Brasil, apesar de existir uma das maiores comunidades de Analistas do Comportamento do mundo e da sua reconhecida presença em outros campos da psicologia, o trabalho em organizações ainda é relativamente desconhecido e incipiente. As apresentações desta mesa têm como objetivo principal propor, expor e fomentar discussões conceituais, científicas e aplicadas do trabalho do Analista do Comportamento em organizações. Aproveita também para apresentar esta como um oportunidade de atuação alternativa e mobilizar uma rede de profissionais que compartilhe, sistematize e aprimore recursos desta abordagem de atuação no contexto brasileiro valendo-se da comunodade já disponível porém pouco articulada no que tange a aplicações em Psicologia Organizacional e do Trabalho. No campo conceitual serão apresentados os principais conceitos que embasam e orientam o trabalho do analista do comportamento em organizações; no campo de pesquisas, planejamento e elaboração de instrumentos sob a perspectiva comportamental; e no campo de aplicação, ferramentas diagnósticas e algumas intervenções realizadas.

▪ *Apresentação 1*

Aspectos Conceituais da Análise do Comportamento em Organizações

Autor: Gabriel Gonçalves Careli, *Universidade São Judas Tadeu*

Resumo: A área de Gestão do Comportamento Organizacional (traduzido de Organizational Behavior Management em inglês) é uma extensão da Análise do Comportamento ao ambiente organizacional. Essa área se preocupa essencialmente com o entendimento específico de como o comportamento acontece nesse tipo de ambiente. Tem como objetivo principal facilitar o alcance de objetivos organizacionais aliado à promoção de bem-estar para as pessoas. O OBM teve seu início nos anos 60 do século passado e vem produzindo pesquisas e intervenções desde então. É uma área ainda pouco explorada por analistas do comportamento e assim como outros psicólogos no Brasil, mas vem crescendo gradualmente nos últimos 5 anos. A divulgação e o esclarecimento da proposta comportamental de trabalho organizacional têm tido um papel central no desenvolvimento desta área atualmente. Esta área tradicionalmente tem produzido intervenções sobre questões como absenteísmo, quantidade e qualidade de produção venda e distribuição de produtos e serviços, efetividade de custo, qualidade de vida do trabalhador, saúde do trabalhador, segurança ocupacional entre outras. O presente trabalho acumula diversas contribuições que a análise do comportamento traz especificamente para o âmbito organizacional como alternativa ou complemento a outros tipos de proposta correntes neste campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Para tanto é necessário que se apresente claramente como a base conceitual que orienta desmis-

tificando a tradição de utilizar somente as contribuições limitadas sobre motivação, salários e bônus. A Análise do Comportamento pode oferecer uma visão integral do comportamento nas organizações pois trata efetivamente do insumo essencial que produz os resultados organizacionais. As questões conceituais centrais que estão contempladas no presente trabalho estão organizadas em algumas frentes. Com relação aos focos de trabalho da análise do comportamento em organizações, os possíveis níveis de análise, organizacional processual e individual. A frente que representa o papel do ambiente da determinação do comportamento e os componentes ambientais. E a frente de planejamento de contingências, que diz respeito aos métodos de intervenção, mensuração e análise de resultados.

▪ *Apresentação 2*

Instrumentos de Pesquisa, Comunicação de Resultados e Intervenções na Organização sob a Perspectiva Comportamental

Autor: Hugo Sandall, *Universidade Federal Fluminense e JCA Holding Transporte, Logística e Mobilidade*

Resumo: Frequentemente, instrumentos de levantamentos informais e pesquisas breves desenvolvidos nas organizações utilizam termos e conceitos mentalistas no sentido de descreverem emoções e sentimentos assumindo-as como preditores de comportamentos, o que nem sempre é verdade devido a variáveis situacionais. Da mesma forma, resultados são analisados e intervenções implementadas seguindo diretrizes um tanto abstratas e pouco sistemáticas. Estas ações, normalmente, carecem de embasamento técnico-teórico. O presente trabalho se propõe a destacar vantagens e oferecer a perspectiva comportamental como uma alternativa interessante às organizações a fim de facilitar o desenho de ações bem como seus desdobramentos entre os times internos. Entre os pontos que serão destacados, a definição de problema e objetivos utilizando verbos de ação e critérios verificáveis, decupagem de material institucional como declarações de valores, missão e visão na forma de comportamentos, técnicas de elaboração de instrumentos e desenvolvimento de itens e diretrizes para apresentação de resultados de forma a favorecer a compreensão de gerentes e outros tomadores de decisão bem como de lideranças que mobilizam colaboradores a se engajarem em planos de ação e intervenção. Entre suas vantagens, a perspectiva comportamental favorece a tangibilização de achados para líderes leigos da organização que possuem pouco conhecimento dos fenômenos do comportamento organizacional ou do comportamento do consumidor. Trata-se, acima de tudo, de uma forma de dar-lhes autonomia na interpretação de achados e identificação de oportunidades de intervenção. Entre aplicações viáveis, pode-se indicar medidas de comportamento organizacional, avaliação de treinamentos e questionários de satisfação dos consumidores, entre outros. Instrumentos estruturados sob a perspectiva comportamental favorecem a comunicação de resultados de fácil assimilação e, consequentemente, estratégias de intervenção que visem aumentar a probabilidade de ocorrência de comportamentos desejáveis na organização. O trabalho também apresenta dois exemplos de processos de levantamento-intervenção exemplos aplicados nos últimos quatro anos em um grupo de empresas rodoviárias atuantes na região Sul e Sudeste, sendo um adotado para medir a satisfação de clientes e outro para medir o comprometimento de funcionários. Além da concepção destes projetos, apresentamos um panorama dos achados, a evolução dos indicadores e respectivas intervenções resultantes no âmbito das organizações.

▪ *Apresentação 3*

Diagnóstico organizacional: direcionando olhar para o ambiente

Autor: Felipe Silva Dias, *Néos RH, UFSJ*

Resumo: Tradicionalmente, as intervenções organizacionais são precedidas de um período de avaliação e análise, chamado de diagnóstico. Diversos modelos e orientações são utilizados para construir um diagnóstico que permita orientar a intervenção e avaliar, posteriormente, a efetividade desta na organização. O modelo de diagnóstico com base na análise do comportamento avalia o impacto do contexto organizacional no desempenho, retenção e saúde e segurança dos trabalhadores. O olhar e análise, dentro dessa abordagem, são direcionados para questões do ambiente. Na avaliação do impacto no desempenho, são considerados três tipos de análise. O primeiro tipo de análise consiste em verificar se a organização oferece condições antecedentes que estabeleçam ocasião para que as atividades laborais ocorram de forma adequada. Nessa análise, são considerados, dentre outros aspectos, o ambiente físico, sistemas de comunicação interna, gestão de processos e conhecimento e o papel da liderança na orientação das equipes. No segundo tipo de análise, avalia-se se a organização é capaz de medir e desenvolver repertórios comportamentais relacionados às funções e que produzem as entregas esperadas, o que a literatura da administração nomeia como competências. No terceiro tipo, é avaliada a capacidade da organização de gerar consequências positivas para os trabalhadores quando estes produzem entregas de valor para a organização, como remuneração variável e ações de reconhecimento. Ao analisar o impacto do contexto organizacional na retenção dos trabalhadores, são avaliadas principalmente as recompensas que estes recebem ao se manterem na organização e que não necessariamente possuem relação com o desempenho, como eventos sociais, remuneração, imagem da empresa no mercado, dentre outras. Na análise de saúde e segurança, são avaliadas as condições físicas, culturais e sociais com o objetivo de verificar se estas podem produzir adoecimento ou acidentes decorrentes de condições antecedentes inadequadas (como equipamentos inadequados, regras imprecisas, sistema de comunicação ineficiente, dentre outros) ou por consequências que incentivem práticas adoecedoras ou com alto grau de risco (supervalorização de entregas relacionadas à velocidade, excesso ou falta de controle, metas abusivas e outras).

Sessão 22 ▪ Das 8h às 9h30min
Bloco 3 ▪ Auditório

Desdobramentos recentes no campo do comportamento organizacional positivo

Resumo: Durante grande parte do século XX, a Psicologia concentrou-se principalmente no estudo dos aspectos negativos do funcionamento humano, ao priorizar o diagnóstico e tratamento das patologias e a elucidação dos desvios e deficiências da cognição humana. No entanto, a emergência do movimento da Psicologia Positiva, no final do século, imprimiu mudanças a esse 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 viverem de forma mais feliz. Na esteira de tais mudanças, os pesquisadores da área do comportamento organizacional, que vinham se dedicando prioritariamente à análise de fenômenos negativos como o estresse e o burnout, 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 dos empregados. É nesse contexto que surge a abordagem do comportamento organizacional positivo, orientada pela finalidade de estudar as potencialidades positivas individuais que podem ser mensuradas, desenvolvidas e gerenciadas. Tal abordagem, embora reconhecendo que a área do comportamento organizacional já vinha, há várias décadas, dedicando-se também à análise de construtos positivos, como, por exemplo, a justiça organizacional, a satisfação no trabalho, o comprometimento e a cidadania organizacional, defende maior ênfase na construção de teorias e na realização de investigações sobre o papel desempenhado pelos traços, estados, comportamentos e virtudes positivas no funcionamento das organizações. 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 desdobramentos 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 desdobramentos, mediante a apresentação de três trabalhos. O primeiro detém-se no bem-estar laboral e realiza uma discussão sobre as novas perspectivas teóricas e metodológicas que vêm sendo adotadas na análise de tal construto. O segundo e o terceiro trabalho focalizam-se em fenômenos mais recentemente introduzidos no campo do comportamento organizacional positivo e discutem os fundamentos teóricos e empíricos subjacentes, respectivamente, ao engajamento no trabalho e aos desvios positivos de normas nas organizações. Na conclusão, serão discutidas as possibilidades de pesquisa e aplicação de tais conhecimentos ao campo das organizações brasileiras.

▪ *Apresentação 1*

Bem-estar no trabalho: onde estamos e para onde vamos?

Autora: Helenides Mendonça, *Pontifícia Universidade Católica de Goiás*

Resumo: Nas últimas três décadas os estudos sobre bem-estar intensificaram-se e têm sido marcados por debates conceituais e divergências na operacionalização do construto. Conceitualmente, as perspectivas hedônica e eudaimônica têm sido abordadas em defesa do 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, por sua vez, reflete a qualidade das experiências psicológicas, relações interpessoais, controle sobre o ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal.O presente trabalho tem como objetivo discutir os avanços recentes obtidos nos estudos sobre bem-estar laboral, apresentando a evolução do construto e suas fronteiras teóricas e metodológicas, assim como suas perspectivas futuras, com foco em um modelo integrado. Nesse sentido, 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 consonância com a amplitude de teorias que buscam explicar o fenômeno do bem-estar no trabalho, a literatura apresenta diversos indicadores de bem-estar, como afetos positivos, engajamento no trabalho, florescimento, satisfação e felicidade, dentre outros. Nesse mesmo fluxo, em termos metodológicos, serão cotejadas as pesquisas sobre bem-estar no trabalho com foco tanto na análise das diferenças interindividuais, quanto 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 tecidas considerações acerca das perspectivas futuras de investigação do bem-estar laboral com vistas a fomentar o desenvolvimento de estudos sobre a temática sob uma perspectiva integrada.

▪ *Apresentação 2*

Engajamento no trabalho: fundamentos teóricos e principais achados

Autor: Ana Claudia Souza Vazquez, *Universidade Federal de Ciências da Saúde*

Resumo: A abordagem da Psicologia Positiva busca compreender o funcionamento ótimo das pessoas em suas atividades de trabalho nas organizações; bem como promover e potencializar a saúde do trabalhador, seu bem estar e sua qualidade de vida no trabalho. Diversos estudos vêm sendo desenvolvidos sob essa perspectiva. Dentre eles, merecem destaque as contribuições quanto ao tema do engajamento no trabalho para os avanços teóricos na área de saúde e qualidade de vida do trabalhador e para a prática profissional, à medida que se evidencia na literatura contemporânea que pessoas engajadas são descritas como essenciais para o sucesso e a eficiência organizacionais. A relação entre engajamento no trabalho, desenvolvimento de carreira e desempenho profissional tem sido corroborada em estudos científicos da área, embora sua causalidade não seja direta e alguns cuidados no entendimento do fenômeno se façam necessários. Em face a essas considerações, o presente trabalho tem como objetivo discutir a produção teórica sobre o engajamento no trabalho que apontam para esse construto como um fenômeno disposicional cujo processo dinâmico, embora estável ao longo do tempo, pode ser alterado pelas condições laborais. Serão discutidos aspectos relacionados à sua definição, sua diferenciação de outros tipos de vínculo com o trabalho (como a satisfação no trabalho, o envolvimento no trabalho e o comprometimento organizacional afetivo), bem como o processo de avaliação psicológica do construto. Finalmente, o presente trabalho abordará a complexidade do fenômeno do engajamento no trabalho e sua relação com a saúde no trabalho, por meio da análise dos modelos teóricos que fundamentam as pesquisas sobre o tema, como: Job Demand Control and Social Support, Effort-Reward Imbalance and Overcommitment e Job Demand Resources and Work Engagement. A partir dos dados discutidos nessa apresentação pretende-se contribuir para avanços teóricos nos estudos e nas intervenções relativas ao engajamento no trabalho no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

▪ *Apresentação 3*

Os desvios positivos de normas e suas implicações para as organizações

Autor: Maria Cristina Ferreira, *Universidade Salgado de Oliveira*

Resumo: Os desvios de normas nas organizações caracterizam-se por comportamentos emitidos no contexto do trabalho, de forma voluntária, com o intuito de violar as normas organizacionais. Os estudos tradicionais sobre tal construto costumavam focalizar-se, sobretudo, nos comportamentos desviantes negativos, como, por exemplo, as ações antissociais, retaliatórias ou contraproducentes e a falta de civilidade no trabalho, que prejudicam a organização e ameaçam o bem-estar de seus membros. Mais recentemente, porém, com o advento da Psicologia Positiva, a atenção dos estudiosos das organizações tem também se voltado para a análise dos comportamentos desviantes positivos, que quebram as normas da organização com a finalidade de beneficiá-la. Nesse sentido, o comportamento desviante positivo difere do negativo porque viola intencionalmente as políticas, regulamentos ou proibições formais com o objetivo primordial de ajudar os colegas de trabalho ou os clientes e facilitar o alcance das metas da organização, contribuindo, assim, para o bem-estar individual e organizacional. O presente trabalho tem como objetivo abordar os desvios positivos de normas e suas implicações para as organizações de trabalho. Para tanto, faz uma breve introdução sobre as principais características dos comportamentos desviantes positivos, apontando suas diferentes modalidades, bem como suas semelhanças e diferenças de construtos a eles correlatos, quais sejam o comportamento de cidadania organizacional, a responsabilidade social corporativa e a criatividade ou inovação. Em seguida, discute algumas das abordagens teóricas que vêm sendo adotadas no estudo do construto, para se deter, posteriormente, na análise dos principais antecedentes e consequentes contextuais e individuais dos comportamentos desviantes positivos, 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 os desvios positivos de normas, bem como para o gerenciamento de tais comportamentos no dia-a-dia das organizações de trabalho.

Sessão 23 ▪ Das 8h às 9h30min

Bloco 2 ▪ Auditório

Engajamento no trabalho: aspectos teóricos e de medida

Resumo: A ligação do indivíduo com seu trabalho tem sido preocupação dos pesquisadores da área da psicologia, quer seja pelos impactos que gera nos resultados da organização, quer seja pelas consequências que traz aos indivíduos trabalhadores. Um dos conceitos surgidos para representar esta ligação é o de engajamento no trabalho. As primeiras referências a engajamento no trabalho surgiram na literatura há cerca de 25 anos. Tratado na primeira década como a expressão das características físicas, cognitivas e emocionais dos empregados durante a realização de suas tarefas, engajamento acarretaria benefícios para a organização e para o trabalhador. Desde os anos 2000, como conceito oposto ao burnout (síndrome caracterizada por exaustão, despersonalização e falta de realização profissional decorrentes do trabalho), engajamento foi conceituado como energia, envolvimento e eficácia. Mas depois dos primeiros testes empíricos deste modelo, o conceito descolou-se levemente de burnout e foi caracterizado como um estado mental positivo diferenciado por vigor, absorção e dedicação. Esta é a visão que tem mais impactado os estudos empíricos recentes. Neste mesmo período, outra visão decorrente de meta-análise conceituou engajamento no trabalho como envolvimento, satisfação e entusiasmo com o trabalho, mas impactou menos os estudos sobre o assunto. Estes poucos anos de estudo sobre o construto refletem-se em pequeno consenso conceitual, o que produz consequências em sua medida, prejudicando a discussão acerca do papel de engajamento nos resultados organizacionais e na saúde do trabalhador. Alguns estudos iniciais vêm sendo desenvolvidos no Brasil e têm enfrentado esta mesma dificuldade. Nesta mesa redonda nosso objetivo é discutir aspectos conceituais e de medidas que impactam a evolução dos estudos. Para isso, a primeira intervenção versará sobre o estado da arte do conceito, tratando das principais perspectivas teóricas de engajamento, comparando-as, revelando sua evolução histórica e abordando criticamente o conceito que predomina na literatura. A segunda intervenção desta mesa tratará das inconsistências conceituais da visão teórica que predomina nas pesquisas atuais, revelando suas contradições e apontando soluções. A terceira intervenção discutirá como essas inconsistências se refletem nas medidas e, consequentemente, nos resultados dos estudos empíricos sobre antecedentes, consequentes e interações de engajamento no trabalho com outras variáveis, dificultando comparações entre os estudos.

▪ *Apresentação 1*

Engajamento: O estado da arte

Autores: Marcelo Soares Januário, Barros, *Cintra & Comercial Consultores Associados;* Josiane Cintra Costa, Barros, *Cintra & Comercial Consultores Associados*

Resumo: Existem em Psicologia Organizacional alguns construtos que se notabilizaram durante as últimas décadas, tais como Suporte Organizacional e Comprometimento Organizacional, na explicação de comportamentos e atitudes no trabalho. Diante de importantes percentuais de explicação para fenômenos oriundos da relação com o trabalho, fornecidos por essas perspectivas teóricas, entre outras existentes, pode parecer, em certos momentos, que tudo já foi dito. Entretanto, fenômenos complexos exigem permanente revisão das bases teóricas que os sustentam, seja com intuito de editá-los, aprimorando essas bases, refutá-los ou propor novas perspectivas de análise que contribuam na tentativa de explicar esses fenômenos de forma mais completa possível. A apresentação de novos construtos em Psicologia Organizacional se faz importante frente à complexidade dos fenômenos organi-

zacionais e a dinâmica das interações no mundo do trabalho. Consequência da proposição de novos construtos são as pesquisas qualitativas e empíricas a partir das quais serão analisados os consequentes e antecedentes desses construtos. Apesar da proposição da teoria psicológica, segundo a qual os construtos devem ser bem delimitados, pressupondo solidez teórica em sua formulação, para que deles se originem medidas válidas e precisas, são comuns inversões dessa ordem, priorizando-se as pesquisas empíricas em detrimento de profunda discussão teórica. O construto engajamento no trabalho, que tem sido vastamente pesquisado nos últimos anos parece sofrer da dificuldade mencionada. A leitura atenta daquilo que tem sido publicado sobre o tema, muitas vezes gera mais dúvidas do que certezas, conforme observações de alguns autores. Há críticas quanto à sua distinção em relação a outros construtos clássicos da área, sua estrutura fatorial, além de falta de acordo a respeito de qual definição deve ser seguida, uma vez que existem no mínimo duas. Com base nessa problemática, essa intervenção tem como objetivo discutir o estado da arte em relação a engajamento no trabalho, críticas conceituais e possíveis caminhos a se seguir.

▪ *Apresentação 2*

Inconsistências teóricas da definição de engajamento no trabalho de Schaufeli e Bakker

Autores: Roberto Rusticci, *Prefeitura Municipal de São Bernardo do Campo;* Vaiquíria Rossi, *Universidade Metodista de São Paulo*

Resumo: Os primeiros estudos sobre engajamento no trabalho surgiram da análise dos resultados de pesquisas realizadas em trabalhadores que apresentavam baixos níveis de burnout. Tais estudos demonstraram que engajamento no trabalho e burnout constituem polos opostos de um mesmo continuum. Engajamento no trabalho está relacionado com o bem-estar, representa o polo positivo deste continuum e burnout representa o polo negativo. Burnout é composto por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização/cinismo e ineficácia profissional/baixa realização profissional e engajamento no trabalho é composto por vigor, dedicação e absorção. A literatura propõe que as duas primeiras dimensões do burnout sejam exatamente o oposto das duas primeiras dimensões de engajamento, sendo exaustão o oposto de vigor e desumanização ou cinismo, o oposto de dedicação. O continuum que está entre vigor e exaustão emocional foi denominado de energia ou ativação, enquanto que o continuum que está entre dedicação e despersonalização/cinismo foi denominado identificação. Porém, o oposto direto do terceiro aspecto do burnout, ineficácia profissional ou baixa realização profissional, não corresponde com seu oposto em engajamento, a absorção. Entende-se que haja duas razões para isso: primeiramente, há várias evidências empíricas de que a exaustão emocional e a desumanização/cinismo constituem-se o centro do burnout, enquanto que a ineficácia profissional/baixa realização profissional não desempenha um papel tão proeminente em engajamento. Em segundo lugar, encontrou-se, em entrevistas e discussões com trabalhadores e supervisores, que mais do que eficácia, o engajamento no trabalho é caracterizado particularmente pela pessoa estar imersa e envolvida em seu trabalho. A este estado de imersão no trabalho dá-se o nome de absorção. A absorção é um aspecto distinto do engajamento no trabalho que não é considerado o oposto da ineficácia profissional ou falta de realização no burnout. Embora os fatores tenham sido operacionalizados, esta operacionalização não representa o construto engajamento no trabalho em sua totalidade. A literatura de engajamento está apoiada na teoria da Síndrome de Burnout. Parece que se engajamento no trabalho for destacado da teoria de burnout, ele não demonstrará consistência teórica que o sustente. Outro aspecto interessante a ser considerado se deve ao fato de engajamento no trabalho revelar possuir um componente de disposição pessoal. Diante do exposto, esta intervenção pretende discutir criticamente as dimensões do construto, buscando apontar caminhos que forneçam maior clareza conceitual a elas.

▪ *Apresentação 3*

O problema das medidas de engajamento

Autores: Maiango Dias, *Universidade Estadual de Londrina;* Maria do Carmo Fernandes Martins, *Universidade Metodista de São Paulo*

Resumo: Bons instrumentos de medida dependem de boas definições do construto a ser avaliado. Assim, inconsistências teóricas impactam diretamente a qualidade das medidas do construto e isto parece ser o que vem acontecendo com a medida de engajamento no trabalho. Há na literatura, como se demonstrou nas falas anteriores, pouco acordo acerca do conceito; algumas revisões apontam quatro diferentes abordagens do fenômeno. Todavia, parece que atualmente, pode-se definir engajamento no trabalho, predominantemente de duas maneiras não excludentes: como a expressão das características físicas, cognitivas e emocionais dos empregados durante a realização de suas tarefas ou como estado mental positivo diferenciado por vigor, absorção e dedicação. Qualquer que seja a maneira de defini-lo, as medidas disponíveis na literatura não representam bem a definição. A primeira definição, a despeito de sua importância seminal, nunca gerou uma medida cuidadosamente construída, como demonstraremos. A segunda visão de engajamento, a mais recente e influente na literatura, gerou uma medida muito utilizada, mas a própria definição traz em seu bojo contradições não respondidas pelos autores. Em seu próprio estudo de desenvolvimento psicométrico, esta escala demonstra, por exemplo, que poderia englobar um fator de burnout. Além disso, a tridimensionalidade da medida é questionada em grande número de estudos, colocando em cheque o próprio construto; a própria versão brasileira do instrumento, fruto de revalidação publicada em 2015, indica uma solução unifatorial clara, apesar de permitir o uso e a interpretação dos três fatores. O que discutiremos nesta fala é se o problema é apenas da medida ou se o problema conceitual abordado na segunda intervenção é o que torna esta medida problemática, fazendo com que ela, muitas vezes apareça como unidimensional, não porque o construto o seja, mas porque o próprio construto esteja mal definido. Com base nos problemas levantados, serão discutidos e apontados possíveis alternativas que possam melhorar a qualidade dos instrumentos de medida de engajamento, no sentido de aperfeiçoá-los, especialmente considerando os impactos destes problemas de medida para a pesquisa e para o uso profissional.

Sessão 24 ▪ Das 8h às 9h30min
Bloco 3 ▪ Sala 3018 - Térreo

Laboratórios e grupos de pesquisa como eixos de formação científica e profissional em POT: diálogos interinstitucionais

Resumo: Pretende-se apresentar nesta mesa redonda Laboratórios de Pesquisa e Grupos de Pesquisa institucionais da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) existentes em Universidades Públicas brasileiras, de forma a discorrer em relação a forma como estes funcionam e como esta possibilita a formação de pesquisadores e profissionais, bem como o desenvolvimento de competências para a atuação em diferentes contextos, sejam eles acadêmicos ou não. Além disso, pretende-se abordar os desafios enfrentados, tais como: i) necessidade de desenvolver competências pelos integrantes do grupo; ii) liderança na coordenação de grupos; iii) atividades desenvolvidas e sua relação com o processo de ensino aprendizagem. O primeiro trabalho é contextualizado na Universidade Federal da Bahia e pretende discutir o desafio de desenvolver competências durante o processo de formação universitária tendo em vista as necessidades de aprendizagem continuada demandadas pelo mundo contemporâneo. Discute ainda a necessidade de se colocar em prática os princípios de uma aprendizagem experiencial que proporciona ganhos de repertório de competências passíveis de transferência para diversos contextos acadêmicos e profissionais. O segundo trabalho consiste no relato de atividades de pesquisa e de ensino do Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Sociabilidade e Saúde da Universidade Federal de Minas Gerais. As atividades de pesquisas e de ensino se filiam as seguintes linhas de pesquisa: Saúde Psíquica e Trabalho; Culturas Urbanas, Vulnerabilidade, História de Vida e Trabalho; Trabalho, Sociabilidade e Política; Avaliação psicológica no trabalho; e Trabalho empreendedor. Os projetos de pesquisa tem como premissa o fato de que o trabalho exerce um papel estruturante na vida das pessoas, e que os problemas advindos dele devem ser analisados a partir de múltiplos níveis de análise, além de que requerem para sua compreensão uma contextualização sócio-histórica. O terceiro trabalho descreve e discute as atividades de pesquisa, ensino e extensão do Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho da Universidade de São Paulo. São desenvolvidos projetos de pesquisa pelos docentes em parceria com alunos de doutorado, mestrado e iniciação científica nas seguintes linhas de pesquisa: Treinamento, Desenvolvimento e Educação; Comportamento Organizacional e Inovação; Mudanças nas relações de trabalho e contextos organizacionais. Os três trabalhos visam analisar as atividades relacionadas à formação dos psicólogos na área, bem como discutir desafios e tendências na pesquisa, ensino e extensão. A discussão dos trabalhos será realizada por meio da análise de pontos de convergência sobre Laboratórios e Grupos de Pesquisa em POT.

▪ *Apresentação 1*

Universidade Federal da Bahia: O grupo de pesquisa como suporte para o desenvolvimento de competências acadêmicas e profissionais: reflexões a partir de uma experiência

Autora: Sônia Maria Guedes Gondim, *Universidade Federal da Bahia*

Resumo: O desenvolvimento de competências durante o processo de formação universitária apresenta-se como um importante desafio tendo em vista as necessidades de aprendizagem continuada demandadas pelo mundo contemporâneo. Os grupos de pesquisa unem docentes, estudantes de pós-graduação e graduação, bolsistas de iniciação científica e voluntários, apresentando-se como uma via privilegiada para a aprendizagem. A sua configuração permite colocar em prática os princípios de uma aprendizagem experiencial que proporciona ganhos de repertório de competências passíveis de transferência para diversos contextos acadêmicos e profissionais. A aprendizagem experiencial é definida por Kolb como um processo pelo qual o conhecimento é criado via transformação da experiência concreta e abstrata. A experiência concreta seria imediata (sensações), e a conceituação abstrata seria mediada, pela necessidade de maior elaboração cognitiva. Após capturar a experiência é preciso mudar essa experiência pela observação reflexiva e a experimentação ativa. Em resumo, o ponto de partida do ciclo de aprendizagem é a experiência concreta (sentir), que, para ser mais bem aproveitada, requer observação reflexiva, gerando ideias e conceitos abstratos (pensar), que, por sua vez, fazem emergir novas questões, a serem testadas pela experimentação ativa (fazer). Os resultados dessa experimentação orientam a escolha e a criação de novas experiências concretas, alimentando continuamente o ciclo. Para além da aprendizagem formal que é desenvolvida no âmbito das disciplinas da grade curricular, os grupos de pesquisa oferecem grande potencial para a aprendizagem experiencial, dando aos estudantes oportunidades de reflexão crítica e aplicação de seu aprendizado acadêmico aumentando sua capacidade de transferir aprendizagem para outros contextos. Espera-se que um egresso de um grupo de pesquisa na área de POT seja capaz de fazer análises conceituais sobre o principal tema de estudos do grupo, fazer uso de ferramentas metodológicas para produzir conhecimento, além de tratar o conhecimento produzido de modo a viabilizar sua aplicação em contextos de trabalho diversos. Pretende-se discorrer nesta mesa redonda sobre três desafios na condução de grupos de pesquisa institucionais: i) definição clara das competências a serem desenvolvidas pelos integrantes do grupo levando em conta estarem em estágio distintos de formação; ii)liderança na coordenação de grupos; a importância da presença de pesquisadores experientes; iii) aproveitamento mais efetivo do repertório do jovem aprendiz que já possui conhecimentos e experiências afetivas positivas e negativas de aprendizagem. Os afetos ocupam um papel relevante na aprendizagem experiencial, daí a importância da presença de pesquisadores seniores e do estilo de coordenação para assegurar um ambiente de suporte à aprendizagem.

▪ *Apresentação 2*

Universidade Federal de Minas Gerais: Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Sociabilidade e Saúde

Autora: Livia de Oliveira Borges, *Universidade Federal de Minas Gerais*

Resumo: Partimos da noção de que ensino para ser efetivo precisa discutir as concepções teóricos-metodológica enquanto oferecer oportunidades reais de vivência prática. E planejamos e pomos em andamento as ações do laboratório de modo que os projetos de pesquisa são viabilizados na execução pela participação estudantil. O desenvolvimento dos projetos abarca ações de produção de conhecimento e, ao mesmo tempo, constitui-se em espaço de aprendizagem técnico-científica. Do ponto de vista epistêmico, os projetos de pesquisa compartilham características, como: pôr em tela problemas concretos dos trabalhadores na sociedade contemporânea; considerar que a explicação dos fenômenos relativos à interação homem-trabalho envolve aspectos de múltiplos níveis de análise; além de que requerem para sua compreensão a contextualização sócio-histórica; e, partir da noção de que o trabalho exerce um papel estruturante na vida das pessoas e das sociedades. Do ponto de vista temático, as atividades de pesquisas e de ensino se filiam as seguintes linhas de pesquisa: Saúde Psíquica e Trabalho; Culturas Urbanas, Vulnerabilidade, História de Vida e Trabalho; Trabalho, Sociabilidade e Política; Avaliação psicológica no trabalho; e trabalho empreendedor. Para tanto, o Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Sociabilidade e Saúde se estrutura, articulando atividades de pesquisa de três professoras-pesquisadoras, de profissionais voluntários e estudantes dos três níveis de ensino: graduação ou iniciação científica, mestrado e doutorado. Os primeiros se engajam diretamente nos projetos dos professores e/ou de um doutorando. Podem ou não desenvolverem também um subprojeto específico, sendo que

este consiste num recorte do projeto em que estão engajados. Os segundos desenvolvem subprojetos em que as questões norteadoras implicam que ampliarão o projeto maior em que se inserem. Em outras palavras, exploram-se questões específicas, não levantadas no projeto geral inicialmente, mas que poderiam estar ali. Os terceiros propõem e desenvolvem projetos próprios de pesquisa, mas que abrangem, entre os fenômenos que focalizam, ao menos um dos projetos da professora-orientadora. O desenvolvimento de alguns projetos envolve ainda parcerias com professores de outas universidades e com organizações (campo de pesquisa). Todas essas características e ações do laboratório resultam em um funcionamento em rede que beneficiam as atividades de campo, bem como o desenvolvendo das análises de dados.

▪ *Apresentação 3*

Universidade de São Paulo: Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho

Autores: Marina Greghi Sticca Marina Sticca, *Universidade de São Paulo;* Thaís Zerbini, *Universidade de São Paulo*

Resumo: O Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho da Universidade de São Paulo e o Grupo de Pesquisa a ele atrelado é constituído por estudantes de graduação e pós-graduação, incluindo bolsistas de iniciação científica, mestrado e doutorado, estagiários, voluntários e pesquisadores interessados na área. Ambos constituem uma importante via para viabilizar atividades de ensino, pesquisa e extensão. Em relação ao ensino, os participantes podem adquirir um arcabouço teórico que pode ser transferido para seus contextos de atuação, sejam eles acadêmicos ou não. Neste sentido, supre necessidades referentes à atualização constante e aprendizagem continuada que vêm sendo exigida pelo mundo do trabalho contemporâneo. Quanto à pesquisa, o principal objetivo é produzir novos conhecimentos técnicos-científicos da área, transformar conhecimentos existentes, aplicar modelos teóricos e ferramentas metodológicas em diversos contextos de atuação, desenvolvendo competências essenciais na formação do pesquisador que irá desenvolver pesquisas não apenas de cunho teórico, mas aplicada a novas demandas que tem sido impostas a área. Tais demandas consistem na contribuição cada vez maior com a prática de gestão das organizações, maior preocupação com fenômenos grupais e organizacionais, um maior reconhecimento da complexidade e multideterminação de atitudes e comportamento no trabalho, entre outras. Para tanto são desenvolvidos projetos de pesquisa pelos docentes em parceria com alunos de doutorado, mestrado e iniciação científica nas seguintes linhas de pesquisa: (a) Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E); (b) Comportamento Organizacional e Inovação; (c) Mudanças nas relações de trabalho e contextos organizacionais. Tais linhas compartilham desafios enfrentados pelos trabalhadores nos atuais contextos de trabalho, bem como a noção de que a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem papel fundamental em desenvolver ferramentas e conhecimentos que possam transformar o trabalho. Por meio do desenvolvimento dos projetos, os alunos têm experiências que possibilitam reflexão crítica e aplicação do conhecimento teórico. Neste sentido, o desafio dos coordenadores e pesquisadores passa a ser oferecer suporte que favoreça a aprendizagem para os diferentes membros com diferentes níveis de formação, e atividades distintas, como as de extensão, que possibilitem a aquisição de conhecimentos, mas principalmente, de habilidades que serão necessárias para a atuação do pesquisador e psicólogo da área.

Sessão 25 ▪ Das 8h às 9h30min
Bloco 3 ▪ 3306 - Terceiro andar

Tendências em estudos de carreira: coaching, calling e realização profissional

Resumo: A importância das questões de carreira tem aumentado nos últimos tempos, uma vez que as escolhas de carreira que os indivíduos realizam tem se mostrado mais complexas e variadas, indo além da simples análise do tipo de trabalho que se deseja executar. Para além do trabalho atual das pessoas, a carreira acompanha um indivíduo ao longo da sua vida, podendo determinar sua posição financeira, status social, bem-estar com a vida, sentimentos de realização e a percepção de si. Porém, percebe-se que estudos de carreira ainda não são profundamente desenvolvidos ou largamente investigados no Brasil, de forma que a literatura e produção nacional ainda precisa galgar alguns degraus para se equiparar com o âmbito internacional. Neste sentido, o objetivo desta mesa redonda consiste em apresentar e discutir três temas atuais na área de carreira, mas que ainda necessitam de maior desenvolvimento conceitual e/ou empírico, a saber, coaching, calling e realização profissional. O primeiro componente da mesa, o coaching, se insere nesta perspectiva na medida em que tem sido comumente associado a um processo de desenvolvimento do potencial profissional das pessoas para que elas consigam atingir metas. Apesar de bem-estabelecido internacionalmente, no âmbito nacional o conceito de coaching ainda é relativamente nebuloso, pois sua repercussão prática não pode ser equiparada com seu desenvolvimento teórico e empírico, o que virá a ser discutido nesta apresentação. Com relação ao segundo componente da mesa, o calling, sua definição tem sido associada a vocação, porém com recentes distinções. Ele representa um conceito ainda jovem na literatura internacional, de forma que seu estudo no âmbito nacional visa acompanhar tal desenvolvimento. Por fim, a realização profissional, terceiro tema componente da mesa, visa propor um modelo com base no alcance de metas de carreira valorizadas pelo indivíduo, levando também em consideração o progresso em relação a tais metas. O conceito é de proposição nacional e visa preencher uma lacuna em relação a um termo conhecido pelo público em geral, mas sem maiores investigações empíricas. Tais conceitos estão relacionados na medida em que tratam de aspectos ligados à carreira e vida profissional dos indivíduos, abordando maneiras de compreender como os indivíduos podem investir em desenvolvimento profissional através do coaching, como podem experienciar o "chamado" ou vocação e, finalmente, como o alcance de metas importantes de carreira pode levar à realização profissional.

▪ *Apresentação 1*

Estado da Arte da Pesquisa Brasileira em Coaching

Autores: Cibele Dayana de Souza Nascimento, *Centro Universitário IESB;* Ligia Carolina Oliveira Silva, *Universidade de Brasília;* Alex da Costa dos Anjos, *Centro Universitário IESB;* Pablo Stuart Fernandes Carvalho, *Centro Universitário IESB*

Resumo: O coaching se apresenta na atualidade como uma área de atuação emergente e amplamente difundida. Embora ainda relativamente recente no Brasil, essa perspectiva de treinamento e desenvolvimento de competências difundiu-se e popularizou-se atingindo uma amplitude de serviços. A partir da popularização dos serviços oferecidos pelo coaching, crescem as indagações a respeito do que consiste essa prática. Neste sentido, descrever e analisar criticamente o estado da arte em coaching no Brasil é uma tarefa desafiadora e necessária, principalmente pela variedade de conceitos existentes, amplitude de abordagens teóricas e práticas que subsidiam o exercício do coaching, bem como a escassez de pesquisas acadêmicas voltadas para o tema. Tal desafio é relevante tanto para o avanço da produção do conhecimento científico quanto para a análise de perspectivas sistemáticas que visam fun-

damentar a atuação do coaching. Diante deste contexto, surge a seguinte indagação: como o coaching está representado na literatura empírica brasileira? Para responder tal pergunta, foi realizado um estudo bibliométrico sobre o tema, que representa o objetivo deste trabalho. Foram selecionadas produções científicas através das palavras-chave "coaching", "coach" e "coachee" publicados entre os anos 2000 e 2015 nos periódicos científicos brasileiros indexados nas redes de Periódicos Eletrônicos LILACS, PEPSIC, SCIELO, CAPES e no Google Acadêmico. Foi analisado a distribuição das publicações no período referido, o formato de produção científica, as metodologias utilizadas e a quantidade de estudos publicados em cada indexador. Como resultado, foram encontradas 48 publicações, sendo mais da metade artigos científicos (58% n=28), seguidos por monografias (19% n=9), dissertações (17% n=8) e teses (6% n=3). No que diz respeito a distribuição de estudos por ano, percebe-se que entre 2000 e 2006 as publicações sobre o assunto eram bastante escassas, mas a partir de 2011 há um aumento de produções, o que contribui para a verificação do interesse da comunidade científica a respeito dos aspectos envolvidos no coaching. Por outro lado, percebe-se que que a produção acadêmica nesse campo é extremamente recente no Brasil, o que representa um descompasso com a produção internacional, que se mostra bastante desenvolvida. A presente revisão buscou apresentar contribuições relevantes para uma maior compreensão sobre o estado da arte da produção científica no Brasil acerca do coaching nos últimos anos.

▪ *Apresentação 2*

Calling: um novo conceito de vocação?

Autores: Pablo Stuart Fernandes Carvalho, *Centro Universitário IESB;* Jeanine Ângela Vieira, *Centro Universitário IESB;* Ligia Carolina Oliveira Silva, *Universidade de Brasília;* Francisca Nayane Rodrigues de Paula, *Centro Universitário IESB;* Dalviene Tereza dos Santos Fernandes, *Centro Universitário IESB*

Resumo: Nos estudos de carreira, o paradigma vigente é de que a carreira profissional passou a ser conduzida mais pelos colaboradores do que pelas organizações. Estudos contemporâneos indicam que tal mudança paradigmática nas características que tangem a carreira se associam a uma nova forma de subsistência e realização no mundo do trabalho. Neste contexto, a proposta do presente trabalho é realizar uma breve discussão, com base em revisão bibliográfica acerca de um fenômeno que, desde início deste século, tem gerado crescente interesse nas publicações sobre carreira, estudado sob a nomenclatura de calling ou "chamado". O significado do termo designa um forte sentimento, em específico um desejo, direcionado para uma área da vida, incluindo um trabalho ou carreira, tendo como sinônimo o termo "vocation" (vocação). Essa equivalência pode estar relacionada a etimologia da palavra vocation (vocação), do latim vocatio, derivada do verbo vocare, chamar (to call). Porém, tal relação não é apenas etimológica – tratam-se de palavras originalmente difundidas na teologia, assumindo significado religioso. Nesse caso, o "chamado" ou calling seria conceituado como uma experiência transcendental para comprometer-se em servir os outros ou a um deus. Todavia, vocação assumiu conotação secular e o termo "chamado" segue, agora, um período de distinção conceitual semelhante, denominado neoclássico ou moderno, descolado das perspectivas religiosas e associado à carreira contemporânea. Por ser um fenômeno investigado recentemente, ainda apresenta lacunas conceituais. Evidência disso é que, embora seja possível identificar dois elementos comuns na maioria das conceitualizações sobre o "chamado", a saber "propósito" e "significado", ainda é constante a tentativa de enunciar de forma precisa o uso comum da palavra. Já existem algumas tentativas de mensuração do conceito. Os instrumentos de caráter qualitativo propõem-se a medir um constructo multidimensional avaliado pela percepção do participante. Já as escalas quantitativas avaliam a presença e a procura do "chamado" sobre a carreira global, propondo mensurar o perceber e o viver de um "chamado". Os escassos estudos empíricos sobre o calling possuem limitações

nas amostras utilizadas, sendo essencialmente compostas por estudantes universitários, variando o tamanho da amostra entre 100 a 400 estudantes. Amostras de outros países têm sido incluídas nas investigações recentes, mas o fenômeno é primordialmente estudado com amostras norte-americanas, reduzindo sua capacidade de generalização. Conclui-se que a distinção entre calling e vocação ainda não é solidamente estabelecida, sendo necessárias maiores investigações acerca das distinções conceituais e empíricas dos dois termos.

▪ *Apresentação 3*

A importância de se alcançar o que valoriza: um modelo de metas de carreira de Realização Profissional

Autores: Ligia Carolina Oliveira Silva, *Universidade de Brasília;* Juliana Barreiros Porto, *Universidade de Brasília*

Resumo: Como alcançar a realização profissional? Esta é uma pergunta que muitos trabalhadores fazem, mas não costumam obter respostas suficientes ou até mesmo simples. Para um indivíduo se perceber como realizado profissionalmente, enfatiza-se a busca pelo atendimento das necessidades primordiais das pessoas em relação às suas carreiras. Neste sentido, realização profissional é definida como a percepção do indivíduo de atingimento de suas metas de carreira mais importantes e/ou a avaliação positiva sobre estar na direção certa para atingir essas metas. O conceito é composto de duas dimensões: 1) importância e alcance de metas de carreira (o que envolve a análise do conteúdo das metas); 2) avaliação do progresso em direção às metas. O objetivo deste trabalho consiste em propor e discutir o construto de realização tanto de forma teórica quanto empírica. Em termos teóricos, o conceito de realização profissional mencionado acima foi desenvolvido considerando teorias contemporâneas de carreira, como as perspectivas sem-fronteiras e proteana. Entretanto, as principais bases conceituais são o modelo de auto-concordância (Sheldon & Elliot, 1999), segundo o qual pessoas que buscam metas compatíveis com seus interesses e valores se esforçam mais e tem maior probabilidade de atingir tais metas, e a tipologia de valores de Schwartz et al. (2012), segundo o qual valores são metas que transcendem situações específicas, são ordenados por sua importância e servem como princípios que guiam a vida do indivíduo. Em termos empíricos, a Escala de Realização Profissional (ERP) foi desenvolvida de forma a operacionalizar e capturar o construto proposto, sendo testada em três estudos que compreenderam (1) o desenvolvimento da ERP e a análise exploratória de sua estrutura, (2) o teste do modelo proposto através da análise fatorial confirmatória e (3) a análise da confiabilidade teste-reteste da escala. Os resultados evidenciaram que a ERP apresenta evidências adequadas de validade, assim como compatibilidade com a definição de realização profissional proposta. As demais análises indicaram que a escala apresenta evidências de validade de construto e divergente, assim como confiabilidade teste-reteste. Conclui-se que o esforço inicial para propor e investigar a realização profissional como um conceito de metas de carreira foi bem-sucedido no sentido de iniciar uma linha de pesquisa desafiadora.

COMUNICAÇÕES DE PESQUISA

Sessão 43 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2303

Bem-estar no trabalho: relações com percepção de suporte organizacional e valores do trabalho em profissionais de tecnologia da informação

Autores: Áurea de Fátima Oliveira, *Universidade Federal de Uberlândia;* Érika Aparecida Barbaresco de Melo Versiani, *Universidade Federal de Uberlândia*

Resumo: O trabalho é um componente essencial para a construção e o desenvolvimento do bem-estar pessoal e da felicidade. A literatura indica a necessidade de intensificar as investigações de bem-estar no trabalho com a finalidade de criar ambiente mais saudável e propício à realização pessoal, além de benefícios as organizações. O bem-estar no trabalho entendido como uma combinação multidimensional, formada por três conceitos positivos: satisfação no trabalho, envolvimento com este e comprometimento organizacional afetivo é o foco deste estudo. Diante do exposto, este estudo teve por objetivo verificar o impacto da percepção de suporte organizacional e de valores do trabalho sobre bem-estar no trabalho em profissionais da área de Tecnologia da Informação (TI). Participaram deste estudo 144 trabalhadores, sendo 71,5% do sexo masculino. A média de idade dos respondentes foi de 30 anos (DP=6,32), o tempo médio de empresa é de 4 anos (DP=2,85) e tempo médio no cargo é igual a 02 anos (DP=1,74). A escolaridade predominante (48,6%) era superior incompleto, seguida por superior completo (26,4%). Sobre a área de atuação, a maioria era de serviços gerenciados (40%), seguido por TI corporativa (38%). Utilizou-se instrumentos válidos e fidedignos para mensurar bem-estar no trabalho, percepção de suporte organizacional e valores do trabalho. Os trabalhadores foram contatados pessoalmente, na empresa, durante seu horário de trabalho. Foram realizadas análises descritivas, correlacionais (Pearson) e o teste do modelo foi feito mediante análise de regressão múltipla padrão para verificar as variáveis preditoras de bem-estar no trabalho em profissionais de TI. Os resultados indicaram valores de alfas satisfatórios para a amostra do estudo (maiores que 0,70). Comprometimento/satisfação no trabalho teve como variável explicativa a percepção de suporte organizacional (β = 0,67; t = 10,32; p = 0,001) que explicou 49% da variância (R^2 ajustado = 0,46; F(6, 125) = 19,911; p < 0,001). Envolvimento com o trabalho teve como variáveis explicativas a percepção de suporte organizacional (β = 0,43; t = 5,52; p = 0,001) e valor do trabalho conformidade (β = 0,25; t = 2,56; p = 0,012) que explicou 27% da variância (R^2 ajustado = 0,23; F(6, 125) = 7,721; p < 0,001). A importância do apoio da organização na vivência de bem-estar no trabalho dos profissionais de TI é o principal achado do estudo. Os valores relativos ao trabalho contribuíram de forma modesta na explicação de bem-estar. Sugere-se a realização de estudos com amostras diferentes a fim de verificar a consistência desses resultados.

O impacto dos valores e da confiança organizacionais nos comportamentos de civismo organizacional

Autores: Áurea de Fátima Oliveira, *Universidade Federal de Uberlândia;* Fabiana Rocha Dias, *Universidade Federal de Uberlândia*

Resumo: A compreensão dos comportamentos que abrangem contribuições e a cooperação dos trabalhadores dentro do contexto organizacional tem levado os pesquisadores a investirem esforços visando à identificação dos fatores que possibilitam sua emissão. Civismo nas organizações é definido como um comportamento organizacional que propicia a efetividade organizacional; tais comportamentos surgem independentemente das normas existentes na organização, contribuindo significativamente no cenário organizacional. Partindo desse referencial, este estudo teve como objetivo verificar o impacto de valores e confiança organizacionais sobre comportamentos de civismo. Participaram do estudo 206 trabalhadores de diversas organizações, sendo a maioria do gênero feminino (58,7%), com idade média de 27 anos; DP=7,01. O grau de escolaridade predominante é ensino superior incompleto (75,7%). Foram utilizados instrumentos válidos e fidedignos referentes a cada construto para coleta de dados, com Alphas de Cronbach superiores a 0,70. A confiabilidade das escalas para a amostra do estudo mostrou coeficientes superiores a 0,70. Em seguida foram calculadas análises de regressão múltipla padrão, tendo como variáveis dependentes os cinco fatores de Civismo organizacional (Sugestões Criativas ao Sistema, Proteção ao Sistema, Criação de Clima Favorável à Organização no Ambiente Externo, Autotreinamento e Cooperação com os Colegas) e variáveis independentes, oito fatores de Valores Organizacionais e os três fatores de Confiança Organizacional. Os resultados mostraram que Confiança na ética foi preditor de Sugestões Criativas ao sistema e de Clima favorável, enquanto a Confiança na Competência foi preditor de Proteção ao Sistema, Clima favorável, Autotreinamento e Cooperação com colegas. Em relação aos Valores organizacionais, o Valor Coletividade foi preditor significativo de Proteção ao sistema e o Valor Conformidade explicou Proteção ao sistema e Cooperação com colegas. Valor Autonomia, por sua vez, foi preditor de Clima favorável e Autotreinamento. O percentual de variância explicada em cada modelo variou de 23% a 57%. A conclusão do estudo indica a importância dos valores e confiança organizacionais nos comportamentos de civismo organizacional, sugerindo ainda a realização de estudos abrangendo outras amostras, a fim de verificar as relações encontradas, assim como a inclusão de novas variáveis nos modelos de investigação.

Aprendizagem no trabalho: uma análise das estratégias utilizadas por gestores de uma instituição federal de ensino

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: A aprendizagem organizacional refere-se à maneira como as organizações constroem, suplementam e organizam conhecimentos e rotinas em torno de sua competência essencial e em sintonia com a construção de culturas adaptativas que permitam a eficácia organizacional através da melhoria da utilização do conhecimento e das habilidades de sua força de trabalho. Dessa forma, a aprendizagem no trabalho pode contribuir para o estabelecimento de novas e mais eficazes formas de relacionamento e estratégias de ação. No processo de aprendizagem, verifica-se que as estratégias são procedimentos que se aplicam de modo controlado, dentro de um plano projetado deliberadamente com fim de conseguir uma meta fixada. O objetivo deste estudo é identificar as estratégias para aprender no trabalho, utilizadas pelos gestores de Instituição da Rede Federal de Ensino. É resultado de um estudo de caso, com tratamento dos dados através de estatística descritiva e inferencial no qual foi utilizado o instrumento de Estratégias de Aprendizagem no Trabalho de Brandão (2009). Ressalta-se que a identificação dessas estratégias faz parte de um estudo que buscou analisar a relação existente entre o modo como uma Instituição da Rede Federal de Ensino viabiliza a aprendizagem do conhecimento e as estratégias utilizadas pelos gestores para aprender no trabalho. A coleta de dados foi realizada a partir da cooperação voluntária de gestores dos níveis de Cargo de Direção (CD) e Função Gratificada (FG) de uma instituição da Rede Federal de ensino de um estado do nordeste brasileiro. Foram coletados dados em 19 das 20 unidades organizacionais existentes na instituição. Assim, o processo de composição da amostra foi por acessibilidade e conveniência. Participaram da pesquisa 214 gestores que correspondem a 64,46% do universo. Verificou-se que a estratégia Ajuda Interpessoal é a mais utilizada pelos gestores pesquisados (102). E em seguida, a Aplicação Prática com melhor média

(9,07) e menor desvio padrão (0,70). Aquela estratégia, de acordo com Brandão (2009) consiste na procura ativa do indivíduo pelo auxílio de outras pessoas; enquanto essa é a tentativa do indivíduo de aprender por meio da experimentação. O uso das mesmas denota que a aprendizagem é obtida através das relações e da busca por aprimorar o trabalho, testando novas práticas. Ou seja, que a aprendizagem acontece de forma natural, ou seja, não sistemática, no dia a dia do trabalhador.

Cursos de Graduação a Distância ofertados pela Universidade Aberta do Brasil: Análise do Planejamento Instrucional

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

Resumo: As recentes mudanças no campo do trabalho e da educação fizeram com que os processos contínuos de aprendizagem se tornassem fundamentais para o desenvolvimento e qualificação dos indivíduos e das organizações. Assim, a crescente demanda por mão de obra qualifica fez com que Instituições de Ensino Superior (IES) oferecessem formação e qualificação profissional na modalidade a distância, intermediadas pelas novas tecnologias de comunicação e informação objetivando o alcance de um número maior de pessoas em diversas regiões do país. Diante desse contexto, a análise de cursos ofertados na modalidade EAD faz-se necessário. Nesse sentido, objetivou-se analisar quatro cursos de graduação ofertados pelo sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB), em contexto EAD, e geridos por um polo no interior do Estado de São Paulo. Os cursos analisados foram: Administração Pública, Pedagogia, Licenciatura em Matemática e Educação Física. Os cursos foram analisados por meio do instrumento "Relatório de Análise de Cursos de Graduação - EAD", adaptado e validado por pesquisadores nacionais. A partir da utilização do referido roteiro 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. Os resultados das análises indicaram que: a) grande parte dos objetivos instrucionais está descrita em termos de desempenhos observáveis e há clareza na descrição e precisão do verbo de ação, com destaque para os cursos de Matemática e Educação Física; b) as estratégias instrucionais se apresentam adequadas às características da clientela (nível médio), à natureza dos objetivos instrucionais e ao seu nível de complexidade; c) os programas de ensino são disponibilizados com informações sobre a carga horária das disciplinas e avaliações de aprendizagem; d) a sequenciação do ensino é adequada na maioria dos casos com exceção o curso Administração Pública; e) em menos da metade dos casos as fontes bibliográficas são dos últimos cinco anos; f) todos os cursos apresentam informações gerais e dão acesso ao Projeto Pedagógico. Após a análise dos cursos o objetivo do presente estudo foi alcançado.

Sessão 44 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2304

Absenteísmo e presenteísmo: um estudo correlacional em profissionais de enfermagem

Autores: Cenir Alves Lopes, *Centro Universitário UniCEUB;* Amalia Raquel Perez-Nebra, *Centro Universitário UniCEUB*

Resumo: A experiência de um ambiente hospitalar apontam para a falta de estrutura física e administrativa e a quantidade insuficiente de funcionários para atender de forma adequada os usuários do serviço. Essa sobrecarga de trabalho traz à tona dois fatores importantes, o absenteísmo que diz respeito aos afastamentos breves ou prolongados e o presenteísmo, que é relacionado ao abatimento físico e psicológico do indivíduo interferindo na sua produtividade. Aliados a esses dois sintomas apresentam-se variáveis do nível individual e da relação com a chefia. No nível individual estão a síndrome de Burnout e o comprometimento organizacional que configuram o esgotamento profissional e a qualidade do vínculo para com a empresa. Na questão organizacional, a liderança é essencial para delegar tarefas e reconhecer o trabalho empregado pelo servidor. O objetivo deste trabalho foi verificar, partir do delineamento correlacional transversal, quais variáveis (Burnout, Comprometimento Organizacional e Liderança), influenciam mais no absenteísmo e presenteísmo. A pesquisa foi respondida por 74 técnicos de enfermagem, 71% de mulheres, média de idade de 36,2 anos (DP=7,12). Como instrumentos foram utilizados o questionário validados pela literatura e para absenteísmo foram elaboradas algumas questões relacionadas ao tempo de serviço e dias trabalhados. Os resultados sugerem que o presenteísmo é uma variável frequente no ambiente de trabalho pois aparecem acima do ponto médio da escala (físico M=3,39; DP=0,56; psicológico M=3,07; DP0,53); o tipo de comprometimento mais frequente é o afetivo (M=2,74; DP=0,24) e normativo (M=2,73; DP=0,51) e o Burnout aparece na redução da realização (M=3,31, DP=0,46), os demais estão abaixo do ponto médio da escala. O presenteísmo psicológico está relacionado a Redução da Realização no Trabalho (r=0,26; p<0,05) e Comprometimento Normativo (r=0,-0,23; p<0,05). O presenteísmo físico não aparece relacionado a nenhuma variável de trabalho nesta amostra, ele se relaciona apenas com uma avaliação negativa de saúde geral (r=-0,27; p<0,05). O absenteísmo também não apresentou correlação positiva com as variáveis de trabalho. Os dados sugerem que a liderança ética, para esta amostra, não apresenta relação significativa com o fato de ir trabalhar doente, apenas o vínculo com o trabalho e o burnout. Para intervenções a realização no trabalho é a variável que aparece com maior magnitude relacionado ao presenteísmo e deve ser trabalhado no ambiente de trabalho dos auxiliares de enfermagem. Palavras-chave: presenteísmo, absenteísmo, burnout

Normatização da escala de conscienciosidade verbal e não verbal para amostra brasiliense

Autores: Cristiane Faiad de Moura, *Universidade de Brasília;* Victor Vasconcelos de Souza, *Universidade de Brasília;* Brunna Caiado Pontes, *Universidade de Brasília;* Lucas de Carvalho Mendes Campos, *Universidade de Brasília;* Renata Manuelly Feitosa de Lima, *Universidade de Brasília;* Fernanda Gonçalves da Silva, *Universidade Salgado de Oliveira*

Resumo: Um dos desafios no processo de avaliação psicológica do segmento de segurança privada no Brasil, para obtenção de porte de arma de fogo, tem sido a qualidade dos instrumentos psicológicos. O segmento em questão caracteriza-se por uma elevada taxa de profissionais com baixa escolaridade, por ter como critério de ingresso o nível fundamental I, referente apenas à quarta série, com muitos analfabetos funcionais. Ao serem avaliados para o porte, em atendimento à

normativa polícia federal e Resolução 18/2008 do Conselho Federal de Psicologia, os candidatos ao porte devem passar por avaliação psicológica e, neste contexto, são avaliados por características de personalidade. Contudo, vivencia-se a falta de instrumentos validados para a amostra de vigilantes e a escassez de instrumentos voltados para a população de analfabetos funcionais e analfabetos no Brasil, dificultando a escolha de testes psicológicos adequados para uso em processos de seleção de vigilantes. Afinal, como aplicar escalas de personalidade verbais em uma amostra que detém essa limitação, tem sido um dos questionamentos que coloca em questão a validade das avaliações realizadas neste contexto. Diante dessa demanda, a Escala de Conscienciosidade Verbal e Não Verbal (ECVNV) foi construída e validada, nos estados de Minas e Rio de Janeiro, como um teste psicológico de fácil compreensão para avaliar o nível de conscienciosidade dos profissionais do segmento da segurança privada. O objetivo dessa pesquisa é apresentar os dados de normatização da ECVNV no Distrito Federal e relatar o processo de nova revisão e modificação de itens realizados, como sugestão de melhoria na ilustração de uma das questões. O instrumento foi aplicado em profissionais de segurança privada, de Brasília, juntamente com um instrumento da Prova do SAEB (INAF), como o objetivo de mensurar o grau de alfabetização dos respondentes. Espera-se que os dados aplicados possam contribuir para uma melhor qualificação dos dados normativos do instrumento, embora maiores investimentos devam ser realizados, de forma a abarcar todas as regiões do país.

Criatividade e Inovação definidas por trabalhadores: Demarcação conceitual e implicações para a gestão

Autores: Daniela Cristina Ribeiro de Lima, *Universidade Salvador;* Sônia Maria Guedes Gondim, *Universidade Federal da Bahia;* Elizabeth Loiola, *Universidade Federal da Bahia;* Franciane Andrade de Morais, *Universidade Federal da Bahia;* Silvia Cristina da Costa Dutra, *University of the Basque Country;* Dario Alex Páez Rovira, *University of the Basque Country*

Resumo: As concepções dos trabalhadores sobre criatividade e inovação organizacional apresentam-se como relevantes na adoção de ações estratégicas de gestão organizacional. O objetivo deste estudo foi analisar as definições de criatividade e inovação dadas por trabalhadores e avaliar seu alinhamento às perspectivas teóricas atuais sobre o tema. Participaram do estudo 231 trabalhadores falantes de língua portuguesa, espanhola e euskera, com idade média de 45 anos (dp=10,56) e tempo experiência entre 1 e 45 anos. 72% deles atuavam em organizações públicas, 22% em organizações privadas, 4% no terceiro setor e 2% não responderam. 32% de nível educacional superior e 10% de nível médio. A análise dos dados recaiu sobre duas questões abertas em que se solicitava que o trabalhador definisse em poucas palavras o que entendia por criatividade e por inovação. As referidas questões compõem o inventário Fatores de Inovação na Organização (F.I.N.O.) desenvolvido por da Costa et al., (2014) em três idiomas: português, espanhol e euskera. O inventário foi respondido por trabalhadores que receberam o convite por e-mail, em que se incluía um link de acesso ao instrumento. A amostra foi não aleatória, tendo sido composta pela técnica snowball. O critério de inclusão na amostra foi o de estar trabalhando com vínculo empregatício. Fez-se uso do software de análise de dados qualitativos ATLAS.ti versão 7 para codificação e categorização das definições em termos de conteúdo temático. Utilizaram-se estatísticas descritivas para caracterização dos participantes e para ajudar nas inferências interpretativas. As informações sócio-demográficas e de perfil dos participantes serviram apenas para identificação e caracterização dos respondentes, visto que o objetivo não foi de fazer análises comparativas entre países ou idiomas, pois os grupos eram bastante desiguais numericamente. Uma das conclusões foi que os trabalhadores definem criatividade mais em termos de fatores disposicionais que de fatores contextuais e situacionais, distanciando-se das perspectivas teóricas mais atuais que tendem a colocar maior ênfase no contexto social e organizacional. A literatura especializada enfatiza o planejamento prévio como aspecto chave da inovação organizacional, elemento praticamente ausente das definições dos trabalhadores. Um ponto de convergência com a literatura especializada foi que a criatividade e inovação apresentaram-se fortemente associadas à novidade no desenvolvimento de uma ideia/produto/processo/serviço, o que afirma uma tendência atual de apresentar os dois conceitos como interrelacionados, a despeito de a tradição psicológica do primeiro e econômica do segundo. Analisam-se as repercussões dessas definições sustentadas pelos trabalhadores nos desafios das práticas de gestão organizacional em inovação.

Relações entre clima organizacional e engajamento no trabalho: estudo de caso em uma instituição profissionalizante

Autores: Daren Priscila Tashima Cid, *Universidade Metodista de São Paulo - UMESP;* Elton Moraes, *Universidade Metodista de São Paulo - UMESP;* Maiango Dias, *Universidade Estadual de Londrina - UEL;* Maria do Carmo Fernandes Martins, *Universidade Metodista de São Paulo - UMESP*

Resumo: Esta pesquisa teve como objetivo verificar as relações entre construtos que vem despertando interesse em pesquisadores da área: clima organizacional e engajamento no trabalho, a partir de um estudo de caso em uma instituição de ensino técnico profissionalizante. Salienta-se que ambos os construtos tem papel importante para a compreensão do desempenho e da saúde positiva dos trabalhadores. Os instrumentos utilizados foram a Escala de Engajamento no Trabalho (EET) e a Escala de Medida do Clima Organizacional (EMCO). A amostra foi composta por 79 participantes de diversos cargos: docentes (45,6%), administrativo (16,5%), técnicos (10,1%) e atendimento (16,5%). A maioria da amostra é do sexo feminino (63,3%), possui de 26 a 35 anos (62%), é casada (41,8%), possui pós-graduação (54,4%) e tem de 1 a 5 anos de empresa (40,5%). Em escalas tipo Likert de cinco pontos (discordo totalmente: 1, até concordo totalmente: 5), os resultados apontaram níveis (médias) de engajamento organizacional bastante positivos (fator Vigor: x = 4,27, DP = 0,56; fator Dedicação: x = 4,55, DP = 0,59; e fator Absorção: x = 4,21, DP = 0,66), indicando que os funcionários apresentam uma forte ligação física, cognitiva e afetiva com seu trabalho na organização analisada. Observou-se também que o clima organizacional é percebido como bom pelos funcionários, principalmente nos fatores Conforto Físico (x = 4,23, DP 0,51), Coesão entre Colegas (x = 3,99, DP = 0,69) e Apoio da Chefia e da Organização (x = 3,85, DP = 0,70), mas com menor expressão nos fatores Controle e Pressão (x = 3,41, DP = 0,67) e Recompensa (x = 3,29, DP = 0,70). Em uma análise exploratória de relações entre os referidos construtos, a matriz de correlações bivariadas (método Pearson) indicou correlações modestas entre os fatores de Engajamento no Trabalho e Clima Organizacional, sendo as maiores junto ao fator Apoio da Chefia e da Organização (Vigor: r = 0,42, p < 0,001; Dedicação: r = 0,33, p < 0,01; Absorção: r = 0,33, p < 0,01); ao mesmo tempo, observou-se a inexistência de correlações entre os fatores do Engajamento no Trabalho e o fator Recompensa do Clima Organizacional, o que pode ser considerado um indicativo da importância do suporte do supervisor na constituição do Engajamento no trabalho e, também, que este último não estaria condicionado às recompensas empregadas pela organização. Discutem-se as prováveis causas deste efeito e propõem-se novos estudos a partir de tais achados.

Competências no trabalho e nas organizações: uma análise da produção científica brasileira

Autora: Dayane Cristine Mendes Cirilo, *Empresa Bancorbrás*

Resumo: O tema competências tem sido objeto de preocupação e interesse no contexto das organizações e é um tema de pesquisa em comportamento organizacional (CO). CO tornou-se uma área de teorização e pesquisa repleta de questões a serem analisadas e resolvidas. Pode ser compreendida como um campo de estudo que objetiva explicar e compreender o comportamento nas organizações. Competência é entendida como um conjunto de qualificações ou características subjacentes à pessoa, que permitem a ela realizar determinado trabalho ou lidar com uma dada situação. Competência parece estar entre os temas menos focados nas pesquisas sobre CO no Brasil, apesar de sua crescente atratividade no âmbito da gestão organizacional. As pesquisas publicadas apresentam uma tendência para a realização de estudos que visam à identificação de competências para atender a necessidades de organizações. O tema é discutido, mas não são encontrados periódicos dedicados especificamente à investigação sobre competências, no Brasil ou no exterior. Relatos deste tipo de investigação podem ser divulgados em periódicos que usualmente publicam artigos científicos sobre CO. Este estudo buscou revisar a produção cientifica brasileira publicada em 16 periódicos nacionais de psicologia e administração entre 1996 e 2014. Uma revisão sistemática de literatura foi realizada, a partir de uma planilha de classificação já descrita em artigo científico publicado. Foram selecionados relatos de pesquisas empíricas realizadas no Brasil e que estudaram pelo menos uma variável de micro CO. Esses artigos foram analisados por estudantes de mestrado e doutorado previamente treinados, a cada ano, para fazer tais avaliações. Os artigos foram lidos e classificados segundo critérios predefinidos. As categorias temáticas foram criadas com base em revisões de CO publicadas em periódico internacional especializado em revisões de psicologia. O presente estudo realizou uma análise das transformações que ocorreram no final do século XX e início do século XXI e uma análise direcionada à natureza da pesquisa internacional e nacional no campo micro de CO. Em seguida, foi feita uma análise sobre competências, como um tema de CO. Os achados demonstram que o setor mais estudado é o público. Ressalta-se também um número relativamente maior de estudos sobre o terceiro setor. A natureza mais comum da pesquisa nacional em competência tem sido a quali-quanti. O instrumento de coleta de dados mais comum é o questionário / escala, seguido da entrevista. O procedimento de análise mais frequente é a análise inferencial, seguida da análise de conteúdo.

Sessão 45 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2305

Escala de Investigação Apreciativa com Profissionais da Educação: perspectiva dialógica na construção de um instrumento de coleta de dados

Autores: Fabia Monica Souza dos Santos, *Universidade Federal Fluminense;* Leandra Sobral Oliveira, *Universidade Estácio de Sá / UERJ;* Jade Chagas Calais, *Universidade Federal Fluminense;* Caroline Machado Leão, *Universidade Federal Fluminense;* Antônio Neves Martins, *Universidade Federal Fluminense;* Leandro Macedo da Silva, *Universidade Federal Fluminense*

Resumo: Rio das Ostras (RJ) é um dos municípios brasileiros com maior índice de crescimento populacional, em especial devido à proximidade com o Polo Petrolífero de Macaé. Mesmo com a recente crise deste setor, Rio das Ostras segue em franco processo de expansão populacional, o que atinge uma série de segmentos, entre eles a rede pública de educação. Em relação ao poder público municipal, com o qual temos mantido contato mais direto por conta de projeto de estágio supervisionado vigente desde o ano de 2014, na parceria entre o Departamento de Psicologia do Polo Universitário de Rio das Ostras (UFF) e a Casa da Educação (vinculada à Secretaria Municipal de Educação de Rio das Ostras), temos nos deparado com uma realidade complexa e que exige uma compreensão mais aprofundada, o que motivou a realização de um diagnóstico situacional a partir da pesquisa "Saúde, trabalho e processos de gestão dos profissionais da educação: por um trampo mais coletivo". A etapa inicial foi a construção de um questionário especialmente construído para esta pesquisa (Escala de Investigação Apreciativa com Profissionais da Educação E-IAPE), o que ocorreu nos meses de julho a novembro/2015. Uma versão inicial da E-IAPE foi construída pelo grupo de pesquisa, utilizando como referência a perspectiva metodológica da Investigação Apreciativa (Cooperrider e Whitney, 2006; Cooperrider, Whitney e Stavros, 2008), com o objetivo de investigar as diferentes atribuições de significado dos profissionais da educação sobre a sua própria atividade laboral e a sua organização de trabalho, com a priorização dos aspectos afirmativos/potencializadores da percepção dos participantes. Após a construção inicial do instrumento foi realizada uma aplicação piloto com onze voluntários, orientados a colaborar com críticas e sugestões ao instrumento. Após esta aplicação piloto, o instrumento foi aperfeiçoado e resultou no formato final que se encontra em fase de aplicação para uma amostra de 500 profissionais da educação do município de Rio das Ostras. Assim, a E-IAPE, em sua versão final, é composta por três partes distintas, mas complementares: Parte I – Como eu me percebo no meu contexto de trabalho (44 frases auto referidas suscetíveis a marcações em uma escala numérica de valores); Parte II – Como eu percebo a instituição/organização na qual atuo (30 frases suscetíveis a marcações em uma escala numérica de valores); Parte III – Um pouco mais sobre quem eu sou e como me percebo no meu contexto de trabalho (composta por quatro questões abertas).

Estresse ocupacional em policiais militares e sua relação com variáveis sócio-profissionais

Autores: Laila Leite Carneiro, *Faculdade Anísio Teixeira;* Enaldo Borges Ribeiro Junior, *Faculdade Anísio Teixeira;* Paloma Helen Santos Costa, *Faculdade Anísio Teixeira*

Resumo: Nos últimos anos, o estresse ocupacional tem sido amplamente discutido na literatura científica, devido às consequências acarretadas tanto para a organização (e.g. aumento de absenteísmo, queda de produtividade) como para o trabalhador (problemas emocionais, orgânicos e sociais). O conhecimento a respeito dos fatores desencadeadores do estresse ocupacional permite identificar que ocupações nas quais há um alto nível de exigência emocional/psicossocial tendem

a proporcionar mais os sintomas associados a esta doença, como é o caso de policiais militares. Diante do exposto, este estudo se propôs a caracterizar o estresse ocupacional de policiais militares em uma Companhia Operacional em Feira de Santana-Ba e analisar as suas possíveis relações com alguns aspectos sócio-profissionais. Participaram do estudo 93 policiais militares, os quais executavam diferentes funções, e que responderam a um questionário de dados sócio-profissionais e a Escala de Estresse no Trabalho (EET) (Paschoal & Tamayo, 2004). A aplicação dos instrumentos ocorreu em local reservado, no próprio batalhão dos participantes. Os dados foram submetidos a procedimentos de análises descritivas, de diferenças entre grupos e correlacionais, a partir do Software Package for Social Sciences (SPSS, 21.0). Os participantes indicaram, em sua maioria, nível de estresse no trabalho acima da média da escala, sendo os principais fatores catalizadores do estresse, respectivamente: a percepção de que a organização tem feito poucas atividades com o intuito de qualificar o profissional, o baixo nível de oportunidades de crescimento profissional e o alto nível de centralização de poder e baixa comunicação por parte dos encarregados das tomadas de decisão e informações no âmbito organizacional. No que diz respeito às relações com características sócio-profissionais, os resultados permitiram identificar que, diferentemente do que era esperado a partir de dados previamente compilados na literatura, não houve correlação significativa entre o nível de estresse ocupacional dos profissionais avaliados e variáveis como: renda e número de filhos. Tampouco se identificou diferença significativa nos níveis de estresse de policiais militares do sexo masculino e feminino, nem entre policiais de diferentes níveis de escolaridade, ou que exerciam diferentes funções dentro da corporação. Desta maneira, conclui-se que no presente estudo não foi verificada associação significativa entre o estresse ocupacional de policiais militares e as características sócio-profissionais contempladas no instrumento de pesquisa. Contudo, o fato de os policiais terem tido estresse acima da média pode ser interpretado como um indicativo de que existem fatores inerentes a essa profissão que podem ser relacionados a altos níveis de estresse.

Relações entre percepções do uso de estratégias de aprendizagem e desempenho profissional em contexto organizacional

Autores: Fabio Ferraz Fernandez, *Instituto Federal de Brasília;* Sueli Menelau, *IESB*

Resumo: Pesquisadores e organizações têm buscado desenvolver explicações sobre aprendizagem, competência no trabalho, e influência do contexto sobre ambos (Brandão, 2007). Com base nesse escopo, esse estudo teve como objetivo avaliar relações entre desenvolvimento de competências profissionais, uso de estratégias de aprendizagem no trabalho, características individuais e de contexto organizacional. O modelo teórico utiliza três escalas, a saber: Escala de Percepção Atual do Desenvolvimento Profissional (Mourão et al., 2014) – EPADP (α=0,84) constituída de oito afirmações associadas a uma escala do tipo likert de concordância de 11 pontos, variando de discordo totalmente a concordo totalmente. Escala de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional (Mourão et al., 2014) – EPEDP (α=0,92) ficou composta por 13 itens, associados a uma escala de respostas de 11 pontos variando de nenhum preparo a totalmente preparado. Escala de Estratégias de Aprendizagem no Trabalho (Brandão & Borges-Andrade, 2011) – EEAP (α = 0,79 a 0,92) composta por 26 práticas utilizadas para aprender no trabalho (afirmações associadas a uma escala do tipo likert de frequência de 11 pontos, variando de nunca faço a sempre faço. A amostra foi coletada em outubro de 2015 e composta de 294 profissionais. Os participantes atuam principalmente no DF (70%), predominantemente nas áreas de administração (44%) e educação (18%), com idade média de 37 anos e ensino superior (40%). os procedimentos utilizados para os dados foram análises descritivas, fatoriais e correlacionais. Os instrumentos utilizados obtiveram resultados equivalentes às escalas validadas sugerindo sua adequação na aplicação em outros contextos organizacionais. Os resultados voltados ao desenvolvimento profissional e estratégias de aprendizagem foi possível avaliar que em apenas reprodução não houve a interação de aprendizagem informal em relação ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores, como em Mourão et al. (2014). Os resultados corroboram com Gondim, Puente-Palacios e Borges-Andrade (2011), relacionando troca de informação, aprendizagem por tentativa e erro e interação com o material organizacional nas percepções de desempenho por propostas e, dos resultados Brandão et al. (2012) indicam que utilização da estratégia de aprendizagem reflexão extrínseca e intrínseca prediz a expressão de competências. Quanto aos resultados de características de indivíduos há relações significativas tanto no desempenho profissional quanto com a utilização de estratégias de aprendizagem. O mesmo ocorreu com as variáveis de contexto, reforçando a hipótese trazida por Illeris (2011), na qual as interações de características de características individuais e do ambiente organizacional interferem nos processos de aprendizagem.

Percepção de alunos na qualidade de serviço de atendimento: estudo de caso na Central de Atendimento ao Aluno do IESB

Autores: Fabio Ferraz Fernandez, *Instituto Federal de Brasília;* Krisna de Barros Almeida, *IESB;* Francisco Guilherme Lima Macedo, *IESB;* Sueli Menelau, *IESB*

Resumo: Pinto (2006) afirma que, direta ou indiretamente, empresas prestam serviços, pois o atendimento ao cliente é característica inerente às organizações, sendo este parte integrante da percepção do cliente em relação ao serviço. A educação, constitui representante legítima do setor de prestação de serviços com demanda crescente no Brasil (Inep, 2014). Dados das instituições de ensino superior (IES) apontam aumento da demanda, com média anual de crescimento de matrículas de 5,7% entre 2009 e 2012 (Inep, 2014). Estes dados repercutem em necessidade de incremento da qualidade dos serviços, que perpassa pelo atendimento disponibilizado pela instituição. Assim, esta pesquisa objetiva avaliar a percepção de acadêmicos em relação ao serviço da Central de Atendimento ao Aluno (CAA), no Centro Universitário IESB. A CAA foi criada depois da IES ter iniciado suas atividades (1994). Para avaliar a qualidade do serviço, Parasuraman, Berry e Zeithaml (1985) propuseram um modelo conceitual, determinando a existência de discrepância entre a expectativa dos clientes quanto ao serviço que é oferecido, e quanto a percepção do serviço prestado. Os autores citam 10 determinantes da qualidade, os quais, segundo Berlezzi e Zilber (2011), são consideradas fatores críticos no processo de prestação de serviço, onde podem naturalmente ser a origem das discrepâncias entre a expectativa e a percepção do usuário. Com base nessas nas dez dimensões foi desenvolvido um questionário chamado de escala SERVQUAL, composta por duas fases: na primeira faz-se referência à expectativa do serviço e na segunda é avaliada a percepção que o cliente teve em relação ao desempenho do serviço prestado. A escala empregada foi do tipo Likert, com extremos definidos de "não importante" a "extremamente importante" na fase da expectativa, e na percepção "péssimo" a "excelente". Pesquisou-se alunos que cursam Administração no Campus Norte, que totalizam 456 discentes, tendo sido aplicado o instrumento para 228 alunos, com 225 questionários validados. Os dados passaram por análise exploratória. Em relação ao gênero, 56% dos respondentes foram mulheres e o percentual de respondentes com 17 a 22 anos foi de 49,8%. Na verificação expectativa versus percepção, observou-se que as dimensões apresentaram média total de percepção de 3,50, variando de 3,40 (empatia) a 3,74 (aspectos tangíveis), e média de expectativa de 6,10, variando de 5,96 (aspectos tangíveis) a 6,27 (confiabilidade). Serviços considerados satisfatórios pelo usuário são aqueles que apresentam, segundo Berlezzi e Zilber (2011), percepção maior ou igual a expectativa, resultados não obtidos na pesquisa.

Sessão 46 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2306

Propriedades psicométricas da Escala de Autoeficácia de Professores em amostras brasileiras

Autores: Domingos Isidório da Silva Júnior, Larissa Maria David Gabardo Martins; Marcio dos Santos Guimarães; Maria Cristina Ferreira, *Universidade Salgado de Oliveira*

Resumo: A autoeficácia docente consiste em crenças que os professores detêm sobre suas capacidades de afetarem os resultados dos alunos. Nesse sentido, indivíduos com maior percepção de autoeficácia acreditam em suas capacidades para lidar com demandas específicas e, consequentemente, agem de acordo com as exigências da situação a ser enfrentada. Para avalia-la, foi recentemente desenvolvida a Escala de Autoeficácia em Professores (EAP), que se compõe de 24 itens, a serem respondidos em escalas tipo Likert de sete pontos, variando de 1 (nunca) a 7 (sempre). Tais itens se distribuem em seis fatores: ensino; adaptação do ensino às necessidades individuais dos alunos; motivação dos discentes; manutenção da disciplina dos alunos; cooperação com os colegas e pais dos discentes; formas de lidar com as mudanças e desafios. Foi objetivo do presente trabalho adaptar e reunir evidências de validade de estrutura interna, convergente e de consistência interna da escala em amostras brasileiras. Para tanto, o instrumento foi inicialmente traduzido da língua inglesa para o português por dois profissionais da área de Psicologia, retraduzida para o idioma original e, em seguida, submetida a um consenso final mediante a análise de outro profissional de Psicologia. O instrumento foi aplicado a uma amostra de 395 professores, de ambos os sexos (61,4% feminino) e idade média de 43,20 anos, pertencentes a escolas públicas e privadas localizadas principalmente no estado do Rio de Janeiro. As análises fatoriais confirmatórias, realizadas pelo MPLUS 6.12, evidenciaram que a versão brasileira da escala reproduziu integralmente a estrutura original do instrumento, com bons índices de ajuste. Os coeficientes de consistência interna das seis dimensões da escala, calculados pelo Alpha de Cronbach, foram iguais a 0,61, 0,76, 0,73, 0,87, 0,70, 0,76. Na validação convergente, observou-se que a escala de autoeficácia de professores correlacionou-se positiva e significativamente com a autoeficácia geral ($r = 0,68$; $p < 0,001$), o engajamento no trabalho ($r = 0,55$; $p < 0,001$) e a satisfação no trabalho ($r = 0,32$; $p < 0,001$), além de ter apresentado uma correlação negativa e significativa, porém baixa, com a exaustão emocional ($r = 0,17$; $p < 0,001$). Concluiu-se que a Escala de Autoeficácia de Professores apresentou evidências iniciais adequadas de validade, o que recomenda seu uso em investigações futuras destinadas a avaliar a rede nomológica do construto autoeficácia de professores em amostras brasileiras, especialmente no que tange a suas implicações para o bem-estar e qualidade de vida desses profissionais.

Construção e validação de um instrumento de transferência de treinamento para funcionário de bibliotecas do estado de São Paulo

Autores: Felipe Pereira Sabino, *USP*; Thais Zerbini, *USP*

Resumo: Ações formais de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) podem garantir a aquisição de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHAs) e uma melhora no desempenho dos trabalhadores. Porém, para que isso ocorra, é necessário que haja a transferência do que foi aprendido para o local de trabalho. Da mesma forma, torna-se importante que existam instrumentos capazes de mensurar a ocorrência da transferência de treinamento para contextos diversos de trabalho. Nesse sentido, o objetivo do presente estudo foi construir e realizar a validação semântica e por juízes de um instrumento de Transferência de Treinamento. A instituição parceira é o Sistema Estadual de Bibliotecas Públicas de São Paulo (SisEB), que por meio da Unidade de Bibliotecas e Leitura da Secretaria da Cultura do Estado de São Paulo e da SP Leituras – Associação Paulista de Bibliotecas e Leitura – oferece um curso de educação a distancia (EAD). O curso, intitulado "Ação Cultural em Bibliotecas", é oferecido aos funcionários de bibliotecas do Estado de São Paulo. Ele tem como objetivo nivelar conhecimentos sobre aspectos de disseminação da ação cultural em bibliotecas. Os itens do instrumento foram construídos a partir da análise dos objetivos instrucionais do curso e da sua transformação em objetivos de desempenho. Após essa primeira etapa, o questionário foi submetido a uma análise semântica na qual os itens do instrumento foram avaliados quanto a sua precisão, clareza e objetividade. Para viabilizar essa análise, a escala foi enviada para integrantes do Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho (LabPOT) da Universidade de São Paulo. A análise foi feita por seis participantes, alunos da graduação e pós-graduação, que após a leitura de cada item deram suas sugestões de alterações. Em seguida foi feita a validação por juízes, cujo objetivo foi analisar a representatividade, a clareza e a precisão dos itens. Essa validação contou com a participação de uma aluna de pós-graduação e dois coordenadores do curso do SP Leituras. Ao final, obteve-se como resultado um instrumento com 14 itens associados a uma escala likert de 10 pontos, em que 0 (zero) corresponde a "nunca realizo" e 10 (dez) a "sempre realizo". Os itens visam medir a frequência com que os participantes utilizam os comportamentos, descritos nos objetivos de desempenho, em seu ambiente de trabalho. A construção de uma escala, particularmente no contexto desse trabalho, pode trazer benefícios teóricos e práticos para programas de qualificação profissional, bem como para a área de conhecimento de TD&E.

Características das relações interpessoais no início e no final de carreira: vozes de professores do extremo norte do país

Autores: Fernanda Ax Wilhelm, *Universidade Federal de Roraima - UFRR;* Ana Paula da Rosa Deon, *Universidade Federal de Roraima - UFRR;* Idonezia Collodel Benetti, *Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC;* Jaqueline Silva da Rosa, *Universidade Federal de Roraima - UFRR;* João Paulo Roberti Junior, *Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC*; Derimando Cerqueira Gonçalves, *Universidade Federal de Roraima - UFRR*

Resumo: O objetivo deste estudo, fundamentado em objetivos exploratórios e descritivos para levantamento de dados, foi caracterizar as relações interpessoais vivenciadas por 18 professores de uma universidade pública, no início e no final de suas carreiras, com amparo no pressuposto de que as relações interpessoais possam ser ampliadas e melhoradas com o tempo de convivência. O instrumento utilizado na coleta de dados foi um roteiro de entrevista semiestruturado. Os dados foram analisados com base na abordagem da análise de conteúdo, conforme categorias pré-estabelecidas. Os resultados demonstram, no grupo de professores no final de carreira, a presença de conflitos e divergências por diferentes posicionamentos ideológicos, ocorrência de rivalidade entre os colegas, especialmente quanto à produção científica em um ambiente caracterizado como egoísta, competitivo, individualista, permeado por "vaidades" e por interesses pessoais. As relações interpessoais são descritas como "razoáveis", "aceitáveis" e superficiais. No entanto, para a maioria "já foi pior". Eles avaliaram que os conflitos eram mais intensos, ocasionando desgastes e impasses no processo de resolução de problemas, especialmente nas reuniões de colegiado. Para alguns, a convivência é restrita exclusivamente a reuniões de colegiado e a encontros casuais nos corredores da instituição. Os professores no início da carreira afirmaram estar na condição de novatos e na posição de conhecer a instituição; relataram a ausência de ter alguém que faça as apresentações formais e a percepção de relações conflituosas em um ambiente cerimonioso e superficial. Alguns revelaram interesse em se aproximar e interagir com todos. Em relação aos dois grupos, houve similaridade em suas percepções sobre as relações interpessoais: ocorrência de amizade com poucos colegas para além da universidade, no estabelecimento de relações de ordem pessoal e profissional – aproximação com alguns colegas e distanciamento de outros.

Analisam como atributos importantes para a aproximação: estabelecimento de vínculo afetivo, afinidades de ordem política, ter prazer na companhia de alguns e apresentar interesses em comum. Os atributos que dificultam a aproximação foram: comunicação deficitária, individualidade, falta de confiança nos pares, diferentes horários de trabalho e professores que exercem parte de suas atividades em casa. Para ambos, as relações são permeadas por oscilações constantes e, por isso, buscam como alternativa utilizar estratégias para lidar com os efeitos nocivos, advindos dessas relações, para ter uma convivência "mínima" de interação com os colegas.

Monitoramento de indicadores de recursos humanos para intervenção na qualidade de vida no trabalho

Autora: Geraldo Majela Garcia Primo, *Universidade Federal de Minas Gerais*

Resumo: Objetivos: monitorar indicadores de recursos humanos na perspectiva de intervenção para melhoria da qualidade de vida no trabalho. Metodologia: coleta e análise estatística dos indicadores de absenteísmo em trabalhadores de um hospital público universitário. Estudo qualitativo por meio de aplicação de questionário de avaliação do ambiente e condições de trabalho (Modelo Demanda e Controle de Karasek) e dinâmicas de grupo focal para identificação de fatores motivadores de absenteísmo e adoecimento. Diagnóstico situacional em conjunto com os setores de trabalho e implementação de programas de intervenção. Resultados: foram acompanhados cerca de 3100 trabalhadores ao longo de 3 anos. A taxa de absenteísmo foi de 6,91%, 6,71% e 6,76 . Significa 52.082 dias perdidos, sendo que 42.340 dias (81%) foram por licença-saúde. O índice foi maior na população de sexo feminino, na faixa etária de 50 a 60 anos de idade, nos ocupantes do cargo de técnicos em enfermagem, vínculo estatutário, jornada noturna e na unidade de urgência. No questionário, o fator mais bem avaliado foi o "apoio social" com 0,77 [0,62-0,92]. O fator mais negativo foi "demanda psicológica", com média de 0,45 [0,36-0,64]. Nos grupos focais identificaram-se fatores estressantes no trabalho como: demandas contraditórias, contato com pacientes e familiares, desgaste emocional, necessidade de capacitação e melhor definição de papéis. Definidas ações de qualidade de vida no trabalho (ginástica laboral, escalda-pés, massagens e outras). E de intervenção no processo de trabalho: necessidade de implantação da linha de cuidado da clínica médica, fortalecimento da interdisciplinaridade e criação de grupos de suporte terapêutico. Análise crítica: as dificuldades encontradas são de ordem estrutural (disponibilidade dos dados), prática incipiente com indicadores e lentidão nas mudanças do processo de trabalho. Considerações finais: o absenteísmo, principalmente por doença é significativo em trabalhadores de hospitais e se distribui de forma heterogênea entre as categorias e setores de trabalho. O monitoramento de indicadores e a identificação de fatores de risco contribuem para o alcance de maior eficiência e qualidade no desempenho institucional e na avaliação do impacto das ações de gestão e promoção da saúde física e psíquica.

O comprometimento afetivo e o entrincheiramento organizacional e suas relações com o bem-estar pessoal nas organizações

Autores: Sônia Regina Pereira Fernandes, *UFBA;* Adriano de Lemos Alves Peixoto, *UFBA;* Graceane Coelho de Souza, *UFPB*

Resumo: Diversas investigações têm sido realizadas no âmbito da Psicologia Organizacional do Trabalho para compreender como se desenvolve a relação entre indivíduo e a organização em que trabalha. A presente pesquisa teve como objetivo principal analisar como perfis de comprometimento afetivo e entrincheiramento organizacional podem se relacionar com o bem-estar pessoal nas organizações entre os trabalhadores inseridos em organizações de ensino superior na Bahia. Com isso, também foi possível investigar a relação desses vínculos organizacionais separadamente com o bem-estar. A pesquisa foi de natureza quantitativa, de corte transversal, com 292 trabalhadores de diferentes organizações de ensino superior, públicas ou privadas. Foram utilizadas as escalas de comprometimento afetivo (Bastos et al., 2011), de entrincheiramento organizacional (Rodrigues, 2011) e de bem-estar pessoal nas organizações (Dessen, 2010), além dados socioprofissionais. A coleta de dados foi realizada através da versão impressa e digital (online) do questionário. Foram realizadas análises exploratórias e descritivas, incluindo correlações e regressão linear para alcançar os objetivos desejados. Os resultados indicaram que tanto o comprometimento quanto o entrincheiramento se relacionaram positivamente com o bem-estar, sendo o vínculo afetivo mais relacionado aos aspectos intrínsecos e o instrumental com aspectos extrínsecos da relação indivíduo-trabalho. Além disso, foram identificados quatro perfis a partir da combinação dos níveis de comprometimento afetivo e entrincheiramento organizacional. Aqueles que agruparam os trabalhadores com alto comprometimento apresentaram os maiores níveis de bem-estar, independente do nível de entrincheiramento. Outrossim, todos os perfis se relacionaram positivamente com o bem-estar pessoal nas organizações. Concluiu-se então que a construção de ambientes favoráveis à interação entre indivíduo e organização pode possibilitar a vivência do bem-estar desses. Assim foi possível contribuir tanto para a agenda de pesquisa dos vínculos do trabalhador com a organização quanto para a de bem-estar, ao demonstrar como o comprometimento afetivo e o entrincheiramento organizacional estão relacionados de modo positivo com o bem-estar no contexto das organizações de ensino superior.

Sessão 47 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2308

O papel moderador do clima de segurança psicológica na relação entre a percepção de políticas organizacionais e o engajamento dos trabalhadores

Autores: Renata Silva de Carvalho Chinelato, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* Susana Maria de Oliveira e Mota Tavares, *ISCTE-IUL Business School;* Maria Cristina Ferreira, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO;* Felipe Valentini, *Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO*

Resumo: O estudo do engajamento insere-se na perspectiva da psicologia organizacional positiva e consiste em um estado positivo e realizador relacionado ao trabalho. As inúmeras pesquisas realizadas sobre o construto nas duas últimas décadas têm revelado que ele se constitui em poderoso preditor de diversos resultados individuais e organizacionais. A Teoria de Demandas e Recursos tem se constituído no principal modelo de referência para os estudos sobre o engajamento laboral e se detém nos processos pelos quais as demandas e os recursos do trabalho, bem como os recursos pessoais influenciam o desenvolvimento do referido construto. No entanto, os estudos que investigam os preditores do engajamento estão voltados para fenômenos microorganizacionais, havendo até o momento poucas pesquisas com a utilização de variáveis macroorganizacionais na predição de tal construto, como é o caso do clima de segurança psicológica. Nesse sentido, o objetivo do presente estudo foi analisar o efeito da percepção das políticas organizacionais (demanda) no engajamento dos trabalhadores bem como o papel moderador do clima de segurança psicológica nessa relação. A percepção de políticas organizacionais refere-se a comportamentos de autosserviço que não são endossados pela organização, mas que trazem consequências negativas para elas e seus membros. O clima de segurança psicológica, por sua vez, diz respeito à crença do indivíduo de que ele é capaz de mostrar-se e expressar-se sem medo de consequências negativas. A amostra foi composta por 1244 empregados de 64 organizações brasileiras, que responderam a instrumentos destinados à mensuração dos três construtos envolvidos. As análises de modelagem linear hierárquica indicaram que o clima de segurança psicológica moderou a relação entre as percepções de políticas organizacionais e o engajamento no trabalho, sendo que este impacto foi significativo quando o clima de segurança psicológica era elevado. Verificou-se que, em organizações com elevado clima de segurança psicológica e com alta percepção de políticas organizacionais, o engajamento no trabalho é menor. Nesse sentido, os efeitos nocivos da percepção de políticas organizacionais no engajamento no trabalho são maiores nas empresas com elevado clima de segurança psicológica. Os resultados mostraram, assim, que as condições organizacionais desempenham um papel importante na forma como as pessoas interpretam seu ambiente laboral e desenvolvem estados afetivos em relação ao trabalho.

Relação entre contexto de trabalho e bem-estar: uma pesquisa com profissionais do SUS

Autores: Haiana Maria de Carvalho Alves, *Faculdade de Ciência e Tecnologia da Bahia - FTC*; Josiane Costa Cintra, *Faculdade Anhanguera*

Resumo: O bem-estar no trabalho tem sido considerado como um construto psicológico fruto de vínculos positivos com o trabalho e com a organização. Estudos sobre este conceito têm aumentado, sobretudo pela sua capacidade de explicar os níveis de absenteísmo, desmotivação e rotatividade no trabalho. No que concerne à avaliação do contexto de trabalho considerou-se que esta se configura como uma interpretação subjetiva dos profissionais acerca das condições de trabalho, a organização do trabalho e das relações sócio profissionais. Assim sendo, esta investigação abordou a relação entre o contexto de trabalho e o bem-estar laborativo entre profissionais vinculados ao Serviço Único de Saúde (SUS) de duas cidades brasileiras e teve como intuito também acrescentar achados aos conhecimentos da área. Participaram 81 profissionais dos CAPS (Centros de Atenção Psicossocial) 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 condições de trabalho como preditor. Foi aplicado um questionário para coletar dados sócio-demógráficos dos participantes e duas escalas brasileiras válidas, sendo estas: Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13) e a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). Foram realizadas análises estatísticas exploratórias e descritivas e análises de variância (ANOVA) para descrever participantes, variáveis e testar o modelo. Os resultados apoiaram parcialmente o modelo de predição, pois o fator relações sócio profissionais se confirmou como preditor significativo de Bem-estar no Trabalho, quando não houve predição significativa com as demais variáveis (Condições de Trabalho e Organização do 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.

Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional: Uma análise de fatores individuais e contextuais

Autores: Hannah Deborah Haemer, *Universidade de Brasília;* Simone Kelli Cassiano, *Universidade de Brasília;* Jairo Eduardo Borges-Andrade, *Universidade de Brasília;* Rafael Rebello Mendonça, *4track Pesquisa, Consultoria e Soluções Empresariais LTDA*

Resumo: Aprendizagem e desenvolvimento profissional são indispensáveis como atributos de indivíduos em organizações. O crescimento de cada funcionário, em termos de conhecimento, é fator chave na agregação de valor à sua carreira e ao potencial competitivo de empresas. O objetivo do presente estudo foi investigar a relação entre aprendizagem no local de trabalho e desenvolvimento profissional. Mais especificamente, avaliou-se em que medida (a) aprendizagem informal, operacionalizada em forma da utilização de estratégias de aprendizagem comportamentais (buscas de ajuda interpessoal e em material escrito e aplicação prática) e cognitivas (reflexões intrínseca e extrínseca e repetição mental) no trabalho, e (b) aprendizagem formal, operacionalizada em termos de horas de treinamento, predizem duas variáveis critério: percepções de desenvolvimento profissional atual e relativo (comparado a um período no passado). Além disso, analisou-se como características individuais (idade, nível educacional) e contextuais (área do trabalho, área de conhecimento, modo da atividade, tempo de trabalho desde a graduação, foco do treinamento) se associam à utilização daquelas estratégias de aprendizagem no trabalho. Profissionais de nível superior (n=961) preencheram um questionário, medindo o uso de estratégias de aprendizagem, percepção de desenvolvimento profissional atual e relativo e características individuais e contextuais. Após análise preliminar de diferenças entre grupos (Teste t e ANOVA), a relação entre variáveis foi verificada por regressão linear. Os resultados indicaram que há uma associação positiva entre estratégias de aprendizagem e desenvolvimento profissional. Entretanto, há diferenças na predição de desenvolvimento profissional atual e relativo, que sugerem que podem ser constructos diferentes, embora correlacionados. Características individuais, como idade e nível educacional, e contextuais, como área de trabalho, área de conhecimento e modo da atividade, predizem o uso de estratégias de aprendizagem no trabalho. A pesquisa ainda contribui por ter sido realizada em uma grande variedade de ocupações. No futuro, delineamentos longitudinais e multiníveis serão necessários para entender como tempo e contexto interagem em vários níveis nesta relação. Compreender como aprendizagem formal e informal, em conjunto, se relacionam a desenvolvimento profissional, pode ser útil para que organizações aprimorem suas políticas de

capacitação e desenvolvimento de pessoas. Em outras palavras, é necessário que organizações criem entornos favoráveis à aplicação de conteúdo de treinamentos, adequem necessidades de treinamento a recursos existentes, e ofereçam oportunidades para troca de experiências. Desta maneira, incentivando o uso de estratégias de aprendizagem no trabalho, poderão promover desenvolvimento profissional e, em decorrência, melhoria no desempenho professional.

Interações sociais em organizações brasileiras públicas – o estado da ciência

Autores: Hannah Deborah Haemer, *Universidade de Brasília;* Jairo Eduardo Borges-Andrade, *Universidade de Brasília*

Resumo: As pesquisas nacionais em Psicologia das Organizações e do Trabalho geram conhecimento visando solucionar problemas relacionados ao comportamento humano no trabalho. Os experimentos de Hawthorne há muitas décadas demonstraram a relevância crucial de interações sociais e interpessoais em organizações. Oportunidades de troca social promovem resultados proximais, como aprendizagem e afeto, e resultados mais distais, como bem-estar e produtividade, que podem ter grande relevância. No Brasil, pesquisas sobre interações sociais nas equipes e nas organizações foram mais intensamente investigadas no setor público. Incluíram variáveis e constructos relacionados a interações membro-membro, comunicação, negociação, conflito, socialização, redes sociais, diversidade, poder e liderança. Esta última variável é uma das mais estudadas. Entretanto, interações sociais horizontais são cruciais para manterem indivíduos motivados pela criação de vínculos sociais e de sentimento de pertença. O objetivo desta apresentação oral é analisar a produção cientifica brasileira sobre interações sociais horizontais publicada em 16 periódicos nacionais de psicologia e administração entre 1996 e 2014. Identificaram-se 18 relatos de pesquisa que tratam de diferentes fenômenos de interações sociais horizontais em organizações. Verificou-se como as categorias podem ser incluídas no campo do estudo de comportamento organizacional. Esses relatos foram analisados em contraste com relatos internacionais. Prevalecem estudos de corte transversal, exploratórios, de natureza qualitativa, que usam entrevistas, etnografia e observação participante para coleta dos dados. A análise dos artigos permite afirmar que a pesquisa brasileira concerne predominantemente fenômenos investigados em um único nível e considerando apenas efeitos diretos, discrepando dos modelos complexos usados no exterior, que ainda incluem mediação e moderação. A maioria das pesquisas se preocupa em atender problemas práticos, carece de controle de vieses metodológicos e é dificilmente generalizável. Para o futuro do campo, há necessidade de desenvolver medidas, bem como abordar múltiplos métodos e delineamentos de pesquisa. Considerando que as interações sociais horizontais provavelmente estão relacionadas a fatores de natureza cultural, é urgente que sejam melhor investigadas no contexto brasileiro.

Relações entre perfil empreendedor e auto-eficácia para criar

Autores: Heila Magali da Silva Veiga, *Universidade Federal de Uberlândia*

Resumo: O Perfil Empreendedor(PE) é importante tanto para a criação de um novo negócio quanto para atuação profissional em organizações existentes. Os empreendedores não são apenas as pessoas que apresentam novas ideias, mas também, são aqueles que buscam estratégias para implementá-las, coordenam sua equipe no alcance dos objetivos e persuadem outros em prol de suas ideias. A Auto-Eficácia para Criar (AEC) é a crença que a pessoa possui de que é capaz de produzir resultados criativos, e tal variável é essencial no processo de empreender. Assim, o objetivo geral é investigar as relações entre Perfil Empreendedor(PE) e Auto-Eficácia para Criar(AEC). Para tanto, foi utilizada uma amostra de conveniência de 301 universitários de Administração(n=69), Psicologia(n=49), Ciências Biológicas(n=55), Veterinária(n=60), Engenharia Mecatrônica(n=45) e Engenharia Elétrica(n=23). Para aferir cada uma das variáveis foram selecionadas escalas validadas psicometricamente e para responder a ambas é utilizada escala de resposta do tipo likert de sete pontos, variando de 1 a 7 para AEC, e de -3 a +3 para PE. A medida de PE, desenvolvida por Schmidt e Bohnenberger, contempla seis dimensões: autorealização, líder, planejador, inovador, assume riscos e sociável. Por sua vez, a escala de AEC é unifatorial e foi elaborada por Tierney e Farmer. Os resultados mostraram que em PE, a maior média foi na dimensão planejador (1,39; dp=0,88), e aquela com menor média foi autorealização (0,91;dp=0,98). E, a média de AEC foi superior ao ponto médio da escala (5,4; dp=0,91). A análise de correlação de Pearson mostrou que AEC se correlacionou positiva e significativamente com todas as dimensões de PE, sendo os maiores relacionamentos com as dimensões de autorrealização(r=0,51;p<0,01) seguida de líder (r=0,48;p<0,01). Os resultados coadunam a literatura ao apontar que acreditar na capacidade de produzir algo novo está associada positivamente com o empreendedorismo. Cada um dos achados do trabalho são confrontados com a literatura.

Sessão 48 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2309

Cultura organizacional nas organizações públicas: um estudo com servidores das esferas municipal, estadual e federal da cidade de Parnaíba–PI

Autores: Hyago Pinheiro de Castro, *Universidade Federal do Piauí;* Raquel Pereira Belo, *Universidade Federal do Piauí;* Robinson de Souza França, *Universidade Federal do Piauí;* Wesley Rodrigues da Costa, *Universidade Federal do Piauí;* José Walter Rêgo Resende; Anísia Sousa Pereira Neta, *Universidade Federal do Piauí*

Resumo: São notáveis as modificações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho em decorrência da globalização. Nesse sentido, a cultura organizacional funciona como um padrão coletivo capaz de identificar grupos, suas crenças e valores (PIRES & MACEDO, 2006). Nesta dinâmica, um outro elemento com papel fundante é o modelo de gestão, visto que irá pautar o cenário organizacional. A presente pesquisa buscou conhecer os elementos intrínsecos da cultura organizacional de organizações públicas da cidade de Parnaíba-PI. Para isto, contou com a participação de 20 servidores efetivos do funcionalismo público dos segmentos da Educação, da Saúde e da Segurança no município de Parnaíba-PI. Para a realização do estudo foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturado junto a um questionário sócio demográfico. Os participantes foram entrevistados em seus locais de trabalho e todos tiveram acesso a um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido visto que o estudo seguiu a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Os dados foram analisados por meio da Técnica de Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011). Os resultados apresentaram que o trabalho nas referidas organizações é desempenhado majoritariamente de forma coletiva, havendo diversos modos de contribuição, por parte do funcionário, junto à organização: tanto através do modo como realizam a tarefa, como da função que desempenham; as formas de decisão nas organizações pesquisadas ocorrem de modo centralizado, obedecendo à hierarquia vigente na instituição; em relação à missão das instituições, esta se correlaciona aos serviços que a organização oferta à sociedade. No tocante à relação interpessoal entre funcionários e usuários, em função dos discursos elaborados, foi possível perceber que esta se caracteriza como uma relação patriarcal, na qual os profissionais são vistos pelos usuários desempenhando papéis de "pai" e "mãe". A partir dos resultados foi possível concluir que a hierarquia circunda o sistema público brasileiro, existindo uma distância de poder acentuada e que a relação estabelecida entre as partes – serviços e público usuário – é permeada por relações personalistas. Os resultados encontrados no estudo assemelham-se às categorias descritas por Freitas (2012) ao mencionar a hierarquia e o personalismo como alguns dos elementos que fundamentam a cultura das organizações nacionais. A importância do estudo, portanto, justifica-se por possibilitar uma aproximação ao cenário das organizações públicas e sua forma de prestar serviço à sociedade.

Relação entre estilos de consumo na avaliação de produtos (não) conspícuos

Autores: Isabela Cortopassi Buso, *UniCEUB;* Carolina Gontijo Ribeiro, *UniCEUB;* Camilla Maria Campos Mota, *UniCEUB;* Amalia Raquel Pérez Nebra, *UniCEUB*

Resumo: O objetivo deste trabalho foi relacionar estilos de consumo (anticonsumo e materialismo) com a avaliação de compra de produtos (não) conspícuos. O estilo de consumo antimaterialista contém três dimensões: frugalidade, simplicidade voluntária e avareza. A frugalidade é o estilo relacionado aquele indivíduo que troca o prazer imediato pela gratificação de comprar algo maior em médio prazo; a simplicidade voluntária é composta por aquelas pessoas que preferem se sentir independentes do capitalismo e do consumo, finalmente a avareza é aquele que sente dor ao gastar. O estilo de consumo materialista também contém três dimensões: sucesso, centralidade e felicidade. Para aqueles que tem um sentido materialista de compra, o materialismo pode significar sucesso, ou seja, apenas tem sucesso aquele que compra, ou feliz aquele que compra ou o processo de comprar se torna central na vida do indivíduo. Foram aplicados questionários a 324 pessoas com média de idade de 27 anos (DP=9,81) selecionadas por conveniência. Como resultado encontrou-se que há relação significativa entre anticonsumo, materialismo e avaliação de compra, e esta relação também aparece mediada pelo tipo de produto (não conspícuo e conspícuo, isto é, produtos relacionados a aceitação social). A dimensão Bem estar com a compra demonstrou maior número de correlações significativas resultando em relações inversas com o anticonsumo e diretas para o materialismo, portanto, quanto mais anticonsumo, menor o bem estar relatado na avaliação de compra e quanto mais materialismo maior o bem estar relatado na avaliação de compra. Houve mais relações significativas para produtos conspícuos do que para produtos não conspícuos, sugerindo que produtos mais valorizados socialmente parecem ter mais influência na avaliação de compra. As demais avaliações de compra (percepção de necessidade, utilidade, bem realizada, correta) apresentaram correlações marginais com estilos de consumo. Sugere-se que para provocar uma redução do consumo, seja para pessoas que estão endividadas ou para aquelas que escolhem fazê-lo, os estilos de vida ligados ao anticonsumo podem ser valorizados, principalmente a Avareza que demonstrou mais relações com avaliações negativas de compra. No outro extremo, o materialismo deve ser desvalorizado para efeito de diminuição de consumo.

Impacto de fatores psicossociais sobre o desempenho: um estudo com tutores em EAD

Autores: Josiane Costa Cintra, *Barros & Cintra Consultoria Associados;* Maria do Carmo Fernandes Martins, *Universidade Metodista de São Paulo*

Resumo: Considerando a acelerada expansão da Educação a Distância (EaD) no Brasil e os desafios que ainda enfrenta, é cada vez mais importante dedicar um olhar mais criterioso sobre as questões envolvidas. Do ponto de vista da Psicologia, o foco no indivíduo que trabalha com EaD é fundamental. Neste contexto, destaca-se o trabalho do tutor, um recorte deste complexo mundo do trabalho em EaD, alvo deste estudo. O desempenho profissional do tutor depende de fatores tecnológicos, ambientais e psicossociais. Neste este estudo, o objetivo foi verificar diferenças de desempenho e de níveis de autoeficácia e de engajamento no trabalho entre grupos de tutores em função de algumas características sociodemográficas. A pesquisa teve caráter transversal e foi desenvolvida em uma universidade brasileira com sede no Estado de São Paulo. Os 227 tutores participantes atuavam em diferentes localidades do Brasil; 62% eram mulheres, 65% casados, 66% possuíam idades entre 25 e 45 anos e 97% cursou pelo menos especialização. A coleta dos dados foi realizada por meio eletrônico. Foram aplicadas escalas válidas e confiáveis de autoeficácia, engajamento e percepção de suporte social no trabalho, além de um questionário de dados sociodemográficos. Foi ainda realizada pesquisa documental para levantar informações sobre desempenho. Cálculos de médias, desvios-padrão, medianas e quartis revelaram que os tutores possuem bons níveis de autoeficácia, engajamento no trabalho e desempenho. Mais de 75% deles percebem ter acesso a informações suficientes e importantes, e acham que podem contar com relacionamentos confiáveis e afetivos no trabalho, enquanto metade percebe dispor de bons insumos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais. Resultados de análises de variância revelaram não haver diferenças entre desempenho de grupos que exercem outras atividades profissionais além da tutoria e os que não exercem, nem entre grupos que possuem e não possuem formação específica para atuar em tutoria em EaD. Revelam ainda que não existe diferença de média de desempenho, autoeficácia e engajamento no trabalho entre tutores com ou sem experiência anterior como tutor, entre os casados, solteiros, viúvos ou separados ou entre os que possuem ou não formação específica para a tutoria. Resultados são discutidos à luz da literatura da área.

Satisfação no trabalho e as diferentes gerações

Autores: Sarajane de Fátima Lima de Oliveira, *Faculdade da Serra Gaúcha - FSG*; Morgana Buratti, *Faculdade da Serra Gaúcha - FSG*

Resumo: Atualmente, a maioria dos ocupantes dos cargos dentro das organizações enquadram-se nas Gerações Y e Z. Partindo desta constatação, é possível verificar que as empresas estão, cada vez mais, tendo que lançar seus olhares para este grupo de recursos humanos, que possui algumas particularidades, as quais influenciam diretamente as organizações onde atuam. As características que frequentemente podem ser observadas nestes profissionais são: baixa tolerância a frustração, necessidade de inovação e busca por novas tecnologias. Para satisfazer as necessidades dos colaboradores pertencentes às Gerações Y e Z as organizações precisam se reorganizar e até mesmo, se reinventar no que diz respeito aos métodos que utiliza para satisfazer este público exigente. No entanto, estas mudanças podem ser muito demoradas para o "tempo" destes colaboradores, ocasionando, na maioria das vezes, o rompimento do contrato de trabalho. Assim, desenvolvemos um estudo de cunho exploratório e descritivo, com abordagem quantitativa, que teve por objetivo investigar se existe diferença entre o nível de satisfação no trabalho dos colaboradores das Gerações Y e Z e das Gerações anteriores, que ocupam cargos operacionais em uma empresa do ramo de embalagens na cidade de Farroupilha - RS. Primeiramente, buscou-se identificar o percentual de colaboradores das Gerações Y e Z e das Gerações anteriores de modo a constituir duas amostras, sendo a amostra 1 composta pelos colaboradores que se enquadram nas Gerações Y e Z e a amostra 2 composta pelos colaboradores de outras Gerações, num total de 50 participantes em cada amostra. Posteriormente, mensurou-se o nível de satisfação no trabalho destes colaboradores, por meio de um questionário multidimensional conhecido como Escala de Satisfação no Trabalho – EST, composto por 25 itens na sua forma completa, englobando cinco dimensões do trabalho, sendo elas: Satisfação com os colegas, Satisfação com o salário, Satisfação com a chefia, Satisfação com a natureza do trabalho e Satisfação com as promoções. Os resultados obtidos por ambos os grupos foram confrontados de modo a identificar semelhanças e disparidades entre o nível de satisfação no trabalho, considerando as dimensões que compõem o instrumento EST. Os resultados apontaram que não há diferenciação entre o nível de satisfação com o trabalho em ambas as amostras, ou seja, de modo geral os profissionais das duas amostras revelaram estar satisfeitos com as dimensões que envolvem satisfação com a Chefia, com os Colegas e com a Natureza do Trabalho, bem como menos satisfeitos com relação ao Salário e Promoções.

Acidente de trabalho e sofrimento psíquico: de testemunha à vítima

Autora: Sarajane de Fátima Lima de Oliveira, *Faculdade da Serra Gaúcha - FSG;* Lenara Veiga Ribeiro, *Faculdade da Serra Gaúcha - FSG*

Resumo: O acidente de trabalho tem ganhado visibilidade na atualidade, contudo é um fenômeno que está presente há muito tempo na vida do trabalhador. Desde os primórdios do mundo do trabalho o acidente fez parte do cotidiano dos trabalhadores. A partir da perspectiva do acidente de trabalho, pensa-se nas implicações que o mesmo pode causar não apenas no acidentado, mas também como este acidente pode interferir no sistema da organização e afetar seus colegas. Estes, por sua vez, por força das circunstâncias, presenciam o fato ocorrido, porém, precisam dar continuidade ao trabalho e, na sua maioria, com o agravante de exercerem a mesma função do acidentado. Todavia, na maioria das vezes, são negligenciados e acabam não recebendo o apoio psicológico necessário. Desta forma, o presente estudo teve por objetivo investigar a existência de nexo causal entre acidentes de trabalho e sofrimento psíquico. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de campo em uma empresa do ramo metalúrgico da cidade de Caxias do Sul. Previamente, foram identificados juntamente com a segurança do trabalho da respectiva empresa os setores que ofereciam maior risco de acidentes de trabalho. Por meio da aplicação de questionário foram identificadas as ocorrências de acidentes de trabalho e em seguida a possível existência de sofrimento psíquico. A pesquisa foi de caráter exploratório e descritivo e, quanto a natureza dos dados, foi quantitativa. A coleta de dados se deu através de um questionário composto de perguntas correspondentes a dados sociodemográficos e a aspectos do sofrimento psíquico, conforme Cruz e Maciel (2005). A amostra não-probabilística por julgamento ficou limitada aos setores de Solda, Corte e Dobra, Montagem e Pintura, configurando um total de 60 participantes. Como resultados identificou-se que, embora haja fortes riscos de incidência de acidente de trabalho, a amostra estudada "quase nunca" sentiu-se acometida por sofrimento psíquico. Contudo, aqueles funcionários que relataram ter sofrido acidente de trabalho denotam baixa motivação e, aqueles que presenciaram acidentes de trabalho descreveram sentir alterações de sono e alimentação. Com base nesses resultados é possível inferir que existem alguns aspectos a serem repensados, tais como o olhar que se dá para o grupo de trabalho em situações físicas e psiquicamente danosas. Concluiu-se, ainda, que presenciar um acidente de trabalho, pode ser tão pernicioso quanto sofrê-lo, sendo que o sujeito pode passar de testemunha à vítima.

Sessão 49 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2310

Implicações psicossociais da readaptação para a consciência de professores do ensino regular: manifestações na emoção e na atividade

Autor: Isadora Juliana Pires de Mattos Macedo, *UFMS.*

Resumo: O tema da pesquisa volta-se para a investigação das alterações ocorridas na consciência de professores readaptados do Ensino regular de escolas públicas de Campo Grande – Mato Grosso do Sul. Como preconiza o materialismo histórico dialético, as condições materiais, objetivas de cada sujeito influenciam na constituição de sua consciência. Através da atividade, o sujeito passará por constantes movimentos e mudanças em sua subjetividade. Este princípio implica em que o professor readaptado, aquele que está incapacitado de exercer sua função como docente, por motivos físicos e/ou psicológicos; e que é realocado em outra função ainda em seu ambiente escolar, deve sofrer alterações em sua consciência de si e do mundo, uma vez que muda os mediadores de sua relação com a realidade. Portanto, buscamos investigar como a condição de readaptado implica nas alterações da consciência, principalmente nos aspectos relacionados aos mediadores emoção e atividade. Para tanto, além do referencial teórico da psicologia Sócio Histórica, cujos criadores foram Vigotsky, Luria e Leontiev e como método se apropria do materialismo histórico e dialético de Marx e Engels; utilizamos como técnica a Análise Gráfica do Discurso elaborada por Sílvia Lane. Essa técnica requer a realização de entrevistas semiestruturadas, gravadas em áudio. Posteriormente chegamos às análises, através do gráfico do discurso. Os resultados obtidos evidenciaram as dificuldades destes profissionais frente à condição de readaptados; não se encaixam nas novas funções, e são mal vistos, inclusive pelos próprios colegas de trabalho. Por outro lado, em geral, não pretendem retornar as atividades em sala de aula, alegando excesso de trabalho, mesmo nas horas de folga, dentre outros motivos. Entendemos que a pesquisa mostrou-se relevante, demonstrando a importância de outras pesquisas acerca do docente readaptado, haja vista que os números de readaptações crescem a cada ano, o que evidencia a ineficácia na forma como a readaptação está posta atualmente. O tema da pesquisa volta-se para a investigação das alterações ocorridas na consciência de professores readaptados do Ensino regular de escolas públicas de Campo Grande – Mato Grosso do Sul. Como preconiza o materialismo histórico dialético, as condições materiais, objetivas de cada sujeito influenciam na constituição de sua consciência. Através da atividade, o sujeito passará por constantes movimentos e mudanças em sua subjetividade.

Sobrequalificação Objetiva e Indicadores de Comportamento Organizacional de Servidores Públicos

Autor: João Moreira Gonçalves Neto, *Universidade de Brasília*

Resumo: A condição na qual um trabalhador possui qualificação objetivamente superior à exigida para seu cargo (como o nível de escolaridade, por exemplo) é denominada sobrequalificação objetiva e tem sido relacionada negativamente a comprometimento organizacional e satisfação no trabalho, e positivamente a intenção de saída. Por essa razão, tal condição é evitada nas organizações privadas. Em contrapartida, no serviço público isso não ocorre, não havendo limitações ao ingresso de pessoas sobrequalificadas. A questão é: servidores públicos sobrequalificados apresentariam baixos níveis de comprometimento e satisfação, e altos níveis de intenção de saída? Assim, o objetivo deste estudo foi verificar se haveria correlação entre sobrequalificação objetiva e indicadores de comportamento organizacional (comprometimento organizacional afetivo, satisfação no trabalho e intenção de saída). Foram analisados os dados de 47 servidores públicos, ocupantes de cargos técnico-administrativos, pertencentes a uma instituição de ensino superior. Eles haviam respondido a um questionário sóciodemográfico e a escalas de comprometimento organizacional afetivo, satisfação no trabalho e intenção de saída. A sobrequalificação objetiva foi mensurada por meio da diferença entre o nível de escolaridade dos participantes e o nível de escolaridade exigido por seus cargos (obtidos via questionário sociodemográfico). Os participantes foram abordados individualmente em seus locais de trabalho e convidados a participar, tendo sido entregues os instrumentos supracitados aos que aceitaram. Os dados foram analisados por meio do teste não-paramétrico de correlação de Spearman, considerando-se um nível de significância de 0,05. Nos resultados, a sobrequalificação foi encontrada correlacionada moderada e negativamente às satisfações com o salário, trabalho e promoções, e moderada e positivamente à intenção de saída. Os achados foram compatíveis com a literatura. Para a satisfação, quanto maior a sobrequalificação, menor a satisfação do participante com seu salário, trabalho e promoções. Poder-se-ia inferir, então, que o indivíduo sobrequalificado se julgava merecedor tanto de um salário maior, quanto de atividades e cargo mais compatíveis com sua formação. Para intenção de saída, quanto maior a sobrequalificação, maior a intenção do participante em deixar a instituição. Isso permite supor que os participantes sobrequalificados mantinham expectativas de migrar para empregos mais compatíveis com sua formação. Poucos estudos têm investigado a sobrequalificação no Brasil, principalmente no setor público. Portanto, este trabalho contribuiu, em algum grau, para o preenchimento dessa lacuna. Apesar de suas limitações (tamanho e especificidade da amostra), os resultados aqui relatados seguem a mesma direção da literatura e apontam para a relevância da influência da sobrequalificação sobre as atitudes das pessoas nas organizações.

Estratégias de Aprendizagem entre Policiais Militares

Autor: João Moreira Gonçalves Neto, *Universidade de Brasília*

Resumo: Discute-se que os Policiais Militares (PMs) necessitariam mudar sua maneira de interagir com a sociedade, o que demandaria investimentos em aprendizagem formal. Entretanto, o conteúdo formalmente aprendido não seria valorizado pelo PM, por ser considerado divergente da prática profissional real. Isso o levaria a se engajar em aprendizagem no próprio contexto do trabalho, a fim de substituir o conteúdo formal por um informal. No contexto do trabalho, as pessoas utilizam determinadas estratégias com a finalidade de adquirir as competências necessárias ao desempenho de suas funções. A questão seria, então, saber qual a principal estratégia utilizada pelo PM. Assim, o objetivo deste estudo foi mensurar as estratégias de aprendizagem utilizadas por PMs. Participaram 100 PMs (87 homens), respondendo a um questionário sociodemográfico e à Escala de Estratégias de Aprendizagem (EEA), aplicados em situação coletiva durante um curso realizado em uma instituição militar de ensino. Uma vez que os dados não atendiam ao pressuposto da normalidade, foram utilizadas estatísticas não-paramétricas. Dentre os resultados, a ANOVA de Friedman indicou diferença significativa entre as frequências de uso das cinco estratégias de aprendizagem mensuradas pela EEA, com $X^2(4) = 36,17$ ($p < 0,01$). Observou-se que a estratégia de aprendizagem mais utilizada foi a busca de ajuda interpessoal (Mdn = 8,00), cuja frequência de uso diferiu das estratégias de aplicação prática (Mdn = 7,83), reflexão extrínseca e intrínseca (Mdn = 7,94), busca de ajuda em material escrito (Mdn = 7,60) e reprodução (Mdn = 7,25). A busca de ajuda interpessoal seria utilizada, provavelmente, devido ao fato de o posto de trabalho do PM (as ruas) ser distante de sua organização, restando apenas os colegas ao lado como fonte de informações. Por outro lado, os participantes utilizavam com pouca frequência a estratégia de busca de ajuda em material escrito. A literatura tem mostrado a aprendizagem informal como positiva para pessoas e organizações. Entretanto, como observado nesta pesquisa, é possível que as pessoas se engajem em aprendizagem informal por não concordarem (ou acreditarem) na validade do conteúdo formalmente aprendido. Especificamente, aprender com os

outros, e não com as normas e regulamentos, pode ser um meio de reprodução e manutenção de práticas não recomendadas pelas organizações. Se existe a necessidade de adaptação da PM ao contexto sócio-econômico atual, além da revisão do conteúdo da aprendizagem formal, deve-se dar atenção também ao conteúdo informal, adquirido longe dos olhos da organização.

Adaptação e evidências de validade da escala de Reflexividade de equipes

Autores: Juliana Guedes Almeida, *Universidade de Brasília*; Juliana Barreiros Porto, *Universidade de Brasília*; Lucas de Carvalho Mende Campos, *Universidade de Brasília*

Resumo: O trabalho tem se tornado cada vez mais dinâmico. As demandas laborais e da sociedade tem requerido uma organização do trabalho mais complexa no cenário organizacional. Nesse contexto, as equipes se tornam uma unidade extremamente disseminada nas organizações. E o trabalho em equipe impõe desafios distintos dos individuais. Um dos fenômenos que pode ser relacionado e que influi no trabalho da equipe é a reflexividade da equipe. A reflexividade, enquanto construto, relaciona-se à extensão com a qual equipes refletem sobre e modificam seu funcionamento. Esta prática tende a impactar no desempenho apresentado por esta unidade de trabalho. Para o contexto brasileiro, ainda não haviam sido feita a tradução, adaptação e apresentadas evidências de validade da escala de reflexividade. O objetivo desse trabalho foi apresentar tais evidências para uma escala de reflexividade. Nesse intuito, foi realizada uma análise fatorial exploratória com rotação oblíqua. Participaram desse estudo 236 profissionais com diferentes ocupações que trabalhavam em equipes. A escala confirmou a estrutura fatorial da escala original, apontando para dois fatores: Avaliação e aprendizagem e Processo de discussão. A análise paralela (pricipal axis factoring) indicou para a pertinência de extração de dois fatores, segundo o critério teórico. Essa indicação foi congruente com o observado no gráfico de sedimentação, eigenvalue, KMO, Bartlett e determinante. Os fatores apresentaram valores dos Alphas de Cronbach de 0,866 e 0,848, respectivamente. Um item da escala original se apresentou como item complexo e quatro não apresentaram carga fatorial acima de 0,3. A variância total explicada foi de 47,79%. Por fim, a estrutura fatorial apresentou o fator Avaliação e aprendizagem com 13 itens e o fator Processo de discussão com 5 itens. Apenas um item ("Se as coisas não funcionam como deveriam, refletimos como equipe para descobrir as possíveis causas dos problemas".) se agrupou em fator diferente da escala original. Os valores indicados apontam para evidências de validade da escala de reflexividade de equipes no Brasil.

Escala de estilos de aprendizagem em ações educacionais ofertadas a distância: evidências de validade escala de estilos de aprendizagem em ações educacionais ofertadas a distância: evidências de validade

Autores: Raíssa Bárbara Nunes Moraes, *Universidade de São Paulo*; Thaís Zerbini, *Universidade de São Paulo*

Resumo: Estilos de aprendizagem são preferências do estudante referentes aos aspectos contextuais e as maneiras de estudar; compreendem a preferência dos indivíduos por determinados comportamentos de estudo e por aspectos do contexto em que este ocorre. Uma das características da EAD é a de ser adaptável uma vez que é planejada, normalmente, para ser usada por uma grande variedade de indivíduos com diferentes habilidades, preferências ou Estilos de Aprendizagem. As investigações sobre os Estilos de Aprendizagem fornecem informações para o aperfeiçoamento dos métodos instrucionais e para mudanças de comportamento dos que aprendem. Nesse sentido, objetivou-se verificar evidências de validade de um instrumento de estilos de aprendizagem em ações educacionais ofertadas a distância. Participaram do estudo, virtualmente, 135 alunos de uma universidade pública no interior paulista, que estavam cursando graduação a distância. Foram realizadas análises fatoriais exploratórias (métodos dos componentes principais e fatoração dos eixos principais) e de consistência interna. Anteriormente às análises propriamente ditas, as 135 respostas (taxa de retorno de 52%) passaram por tratamento estatístico para identificação de casos ausentes e extremos, uni e multivariados, linearidade e multicolinearidade. Todos os casos foram considerados válidos e foram submetidos a análises supracitadas. Após as primeiras análises, verificou-se um possível erro de medida, com itens que não eram compatíveis com o constructo em questão. Sendo assim, o instrumento foi submetido a uma segunda revisão, na qual foram retirados os itens que não correspondiam à definição de estilos de aprendizagem. Ao final da revisão, permaneceram 9 itens dos 26 iniciais. Sendo assim, as análises foram refeitas, resultando em 3 fatores. O primeiro fator, denominado ambiente de estudo (α=0,76), possui dois itens com cargas fatoriais 0,68 e 0,90. O segundo fator, chamado de regulação externa (α=0,63), possui quatro itens com cargas fatoriais variando de 0,35 a 0,83. O terceiro fator, interação interpessoal (α=0,4), possui dois itens com cargas fatoriais 0,35 e 0,70. Juntos, os fatores explicam 44,7% da variância total das respostas aos itens do instrumento. Os resultados demonstram a necessidade de uma reestruturação do instrumento, com a inserção de novos itens e/ou adaptação dos existentes, especialmente nos fatores ambiente e interação. Sugere-se, portanto, uma nova revisão do instrumento e sua posterior validação em uma amostra maior e com características diferentes.

Sessão 50▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2312

Resiliência, valores humanos e percepção de suporte social em profissionais da saúde

Autores: Juliana Martinez Pieroni, *Universidade Metodista de São Paulo*; Maria do Carmo Fernandes Martins, *Universidade Metodista de São Paulo*

Resumo: A perspectiva atual da ciência psicológica, somada aos aspectos da psicologia positiva e da saúde, permite estudar o fenômeno da resiliência, transformando velhas questões em novas possibilidades de compreensão, permitindo um olhar positivo dos seres humanos, focando ao invés de aspectos negativos, os aspectos virtuosos, tais como: resiliência, felicidade, otimismo, altruísmo, esperança, como sendo recursos favoráveis para manutenção e promoção da saúde. A percepção do suporte social protege os indivíduos contra a desestabilização, e os valores humanos contribuem na tomada de decisão e nas escolhas para a resolução de conflitos. O objetivo deste estudo foi verificar se valores humanos e percepção de suporte social predizem resiliência em profissionais da saúde. Participaram 127 brasileiros, profissionais da saúde, sendo 76% do sexo feminino, com idade média de 38 anos, em sua maioria, casados. Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram um questionário de dados sociodemográficos, a Escala de Avaliação de Resiliência, o Questionário de Perfis de Valores QPV e Escala de Percepção de Suporte Social EPSS. Foram calculadas estatísticas descritivas, testes t e análises de regressão lineares múltiplas padrão. Os resultados revelaram que os participantes possuem bons níveis de resiliência, percebem que recebem mais suporte afetivo e movem e guiam suas ações e comportamentos pelo bem-estar dos outros. Resultados das análises de regressão revelaram que apenas valores humanos são preditores de resiliência. Estes achados contribuem para a compreensão do constructo de resiliência como um estado ou processo, portanto, como um fenômeno dinâmico que leva em consideração o contexto onde o ser humano está inserido, mas revela também a importância das características individuais na explicação deste fenômeno. Tendo em vista as limitações deste estudo e considerando que não foi encontrado nenhum estudo empírico acerca da influência dos valores humanos sobre a resiliência, os resultados indicam a necessidade de desenvolvimentos de mais estudos para melhor compreensão dos preditores de resiliência e uma agenda de pesquisa é sugerida ao final das conclusões.

Resiliência e inteligência emocional em atletas

Autores: Juliana Martinez Pieroni, *Universidade Metodista de São Paulo*; Mirlene Maria Matias Siqueira, *Universidade Metodista de São Paulo*; Maria do Carmo Fernandes Martins, *Universidade Metodista de São Paulo*; Cláudia Maria Nóbrega, *Universidade Metodista de São Paulo*; Janaina de Souto Mendonça, *Universidade Metodista de São Paulo*; Shirley Martins dos Santos Silva, *Universidade Metodista de São Paulo*

Resumo: Na sociedade contemporânea a Psicologia Esportiva faz uso dos construtos de inteligência emocional e resiliência objetivando o melhor desempenho de atletas, tanto na realização pessoal quanto na obtenção de resultados satisfatórios em competições. Dessa forma, a pesquisa realizada teve como objetivo principal verificar a relação entre a inteligência emocional e a resiliência de atletas. Participaram 32 atletas que atuavam em equipes profissionais, de clubes e universidades particulares, situados no Grande ABC / Estado de São Paulo. Os dados foram coletados com o devido cuidado ético, em relação a pesquisa com seres humanos, utilizando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Para a coleta de dados foram utilizadas a Medida de Inteligência Emocional (MIE) e a Escala de Resiliência, ambas validadas no Brasil e com índices de precisão satisfatórios. Por se tratar de um estudo quantitativo, foram realizadas análises estatísticas descritivas das habilidades da inteligência emocional e da resiliência, com a utilização do pacote estatístico SPSS – Statistical Package for the Social Science, versão 17.0 para Windows. Os resultados trouxeram evidências de que a habilidade intrapsíquica da inteligência emocional, denominada autoconsciência, foi a que mais se relacionou à resiliência dos atletas. Tais resultados sugerem que quanto mais o atleta aumentar sua habilidade de ler, organizar e nomear suas próprias emoções, maiores serão suas chances de ser resiliente, aumentando assim, sua capacidade de adaptação e tolerância ao sofrimento, frente às situações adversas e de pressão, que são muitas vezes vividas na prática esportiva. Além disso, através dos resultados encontrados, parece que atletas com a habilidade de autoconsciência bem desenvolvida seriam também os que tenderiam a se tornar mais resilientes, reafirmando a importância dos postulados da Psicologia Positiva na determinação de novos horizontes para pesquisas nas áreas das ciências humanas e sociais, especialmente as que enfatizam as forças e virtudes positivas das pessoas.

Entrincheiramento: uma revisão da produção brasileira

Autores: Kênia da Luz Souza, UNIRV; Karoline Ferreira Dantas, UNIRV; Gustavo Alves Pereira de Assis, UNIRV.

Resumo: Entrincheiramento refere-se ao vínculo do trabalhador com a profissão ou a organização mediante um processo de estagnação laboral. Este tema decorre da reflexão e questionamento sobre as bases do comprometimento. O objetivo da pesquisa foi realizar uma revisão das publicações brasileiras sobre o entrincheiramento. A justificativa pauta-se na escassez de pesquisas referente ao estado da arte no âmbito nacional. Foram analisados conteúdos de artigos e anais de eventos científicos obtidos via busca nos indexadores Pepsic, Scielo, Lilacs e, também, na plataforma de busca Google Scholar. As terminologias utilizadas foram, entrincheiramento, vínculos com a carreira e vínculos organizacionais. Não ocorreu limitação do ano de publicação do documento devido à recência dos estudos no Brasil. Os fatores de avaliação foram ano de publicação, variáveis associadas, objetivo da pesquisa, foco, modelo explicativo e resultados. Obteve-se 28 artigos, sendo, 19 publicados em revistas e 9 em eventos científicos. A data do primeiro artigo foi em 2004, sendo 2013 o ano de maior publicação. Os focos dos estudos sobre entrincheiramento são a carreira (f=17), seguindo as pesquisas internacionais pioneiras na temática, e a organização (f= 11). As pesquisas são predominantemente quantitativas (f= 26), com ênfase em análises inferenciais (f= 23), devido as diretrizes investigativas dos pesquisadores. Os objetivos principais em ambos os enfoques (carreira e organização) são avaliar variáveis antecedentes ou correlatas, avaliar a articulação do entrincheiramento com os demais vínculos de trabalho, descrever níveis de entrincheiramento do público pesquisado. Quanto aos fatores antecedentes, os estudos com foco na carreira descrevem antecedentes disposicionais (sexo, idade, personalidade, valor pessoal e estilo de relacionamento) e, com foco na organização, variáveis organizacionais (conflito família-trabalho e coesão grupal). Quanto aos resultados do entrincheiramento na carreira verifica-se, referente ao perfil do entrincheirado, predomínio de mulheres, trabalhadores mais velhos e de meia idade, perfil de trabalho investigativo, valores pessoais poder e tradição. Os dados apontam relação entre o entrincheiramento e o comprometimento e descarta a sobreposição de construtos. Quanto às dimensões, é consensual o modelo tridimensional, contudo, 41% dos estudos apontam índices de inconsistência ou incoerência na dimensão custo afetivo. Infere-se que o público estudado não percebe o vinculo afetivo como elemento negativo. Referente aos resultados no entrincheiramento organizacional, verifica-se um perfil de trabalhadores casados, que possuem filhos e responsabilidade financeira e apresentam cautela e vigilância nas relações. Acerca da relação com o comprometimento organizacional, as pesquisas afirmam haver sobreposição destes construtos.

A relação entre contexto, atitudes e comportamento de apoio e resistência à mudança.

Autora: Kettyplyn Kamila Sanches Franco, *Universidade de Brailia*; Elaine Neiva Rabelo, *Universidade de Brasilia.*

Resumo: A mudança organizacional pode ser conceituada como um conjunto de eventos que ocorrem no contexto interno da organização. Considerando que a implementação de mudanças organizacionais impõe aos empregados a adoção de novos comportamentos. Torna-se necessário analisar os atributos do contexto da mudança, já que estes, são um importante antecedente de reações explícitas à mudança organizacional, expressas de forma positiva ou negativa. Desta forma, as reações à mudança variam desde a imediata adesão até a resistência total, e que podem ser classificadas nas dimensões, cognitiva, afetiva e comportamental, assim, nesta pesquisa as reações aos atributos de contexto da mudança foram classificadas na dimensão comportamental, considerando as seguintes respostas comportamentais: os comportamentos de apoio às mudanças e a resistência. Um estudo transversal foi realizado com o objetivo de para verificar se as variáveis de atributos da mudança (o planejamento e o preparo das mudanças organizacionais, o grau de risco percebido da mudança e a frequências de ocorrência de mudanças) e variáveis atitutinais (ceticismo, temos e aceitação) predizem reações comportamentais (apoio e resistência) à mudança organizacional. A pesquisa foi realizada em duas organizações do setor público com 340 trabalhadores com aplicação de 3 escalas: atributos da mudança, atitudes frente a mudança organizacional e as reações comportamentais dos indivíduos. Através de análises com o método de regressão hierárquica o modelo foi parcialmente corroborado apontando a influência das variáveis do contexto e atitudes nas reações comportamentais dos indivíduos. A regressão realizada aponta que as variáveis de atributos da mudança explicam em 36% da variável critério (R^2 = 0,36; p <,0,001), sendo que planejamento (b = 0,545; p<0,001), frequências das mudanças (b = -0,146; p<0,005) e aceitação (b= 0,85; p<0,010) predizem os comportamentos de apoio. Conclui-se maior predição dos atributos da mudança e das atitudes para comportamentos de apoio. Este estudo tem importantes implicações,teóricas e metodológicas, para o campo do comportamento organizacional.

Uma revisão sobre as Reações às Mudanças Organizacionais

Autora: Kettyplyn Kamila Sanches Franco, *Universidade de Brasilia*; Elaine Neiva Rabelo, *Universidade de Brasilia*

Resumo: As mudanças organizacionais geram reações à sua implantação e entender quais são os antecedentes, as reações e as consequências no processo de mudanças organizacionais são suma importância para o amadurecimento deste campo no Brasil. Este estudo investigou as reações dos destinatários a mudança organizacional. Sendo assim, a avaliação seguiu o modelo de Oreg, Vakola & Armenakis (2011) e se restringiu em analisar estudos quantitativos presentes nos 15 principais periódicos brasileiros de 1999 a 2014. O objetivo geral deste estudo foi fornecer uma visão detalhada dos estudos de mudança organizacional sobre o prisma das reações, e propor uma estrutura de organização para os vários temas de estudo. Esta revisão complementa em primeiro lugar, o foco em estudos que tenham os indivíduos (nível micro). Em segundo, a aplicação de um esquema de codificação para integrar os resultados e classificar as variáveis-chaves: 1) categoria de antecedentes a mudança: a) antecedentes pré-mudanças (características dos destinatários, contexto interno da organização, dados demográficos); b) antecedentes a mudança: (o processo de mudança, benefício ou dano percebido, e conteúdo mudança); 2) categoria reações explicitas a mudança: consiste em reações explícitas dos destinatários à mudança organizacional (afetiva, cognitiva e comportamental), 3) categoria consequências da mudança: relacionado com os resultados da mudança, em nível de trabalho pessoal. Os resultados apontam uma diversidade de conceitos, a existência de lacunas a serem preenchidas por estudos que correlacionem características dos destinatários tais como sexo, escolaridade, cargo com as reações as mudanças. Outros resultados apontados são o baixo volume de pesquisas no setor privado e a escassez de estudos sobre emoções e afetos na mudança. Por fim,este estudo lista uma agenda de pesquisa na áreas distribuídos em: i)estudos focados nas características dos destinatários que busquem entender e analisar de que forma as características dos destinatários influenciam na forma como os indivíduos reagem as mudanças; ii)pesquisas que avaliem a percepção de benefícios e riscos da mudança e; iii) afetos e emoções na mudança. As análises deste estudo poderão ajudar os pesquisadores da área em futuras investigações, identificando variáveis a serem investigadas na mudança organizacional.

Sessão 51▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2313

A cultura de uma organização e seus reflexos no trabalho

Autores: Lila de Fátima de Carvalho Ramos, *PUC-GO*; Lúcio de Souza Machado, *PUC-GO*; Hélcia Daniel da Silva, *PUC-GO*; Kátia Barbosa Macêdo, *PUC-GO*

O cenário atual, em tempo de globalização(sec.XXI), as organizações públicas tem buscado atualizar nos aspectos: tecnológico e políticas de recursos humanos, mas não diminuiu os conflitos das gerações que fazem parte da gestão pública. O presente estudo tem por objetivo analisar os reflexos no trabalho perante a cultura organizacional do serviço público, numa instituição de ensino superior, pois os valores e pressupostos básicos que formam a cultura de uma organização nascem com a própria instituição – seja ela pública ou privada – e carregam muito das características e anseios dos seus fundadores (PIRES e MACEDO,2006). Método: a pesquisa é baseada nos princípios teórico-metodológicos da psicodinâmica do trabalho, tendo como foco estratégias de mobilização subjetiva: cooperação, cultura organizacional e reconhecimento. Utilizou-se a clínica do trabalho que se define como um espaço clinico e social que envolve o servidor na realidade de trabalho. O estudo foi feito com seis servidores técnicos administrativos participantes do programa Saudavelmente(SDM), um espaço administrativo que recebe e acolhe partícipes da comunidade universitária que passam por desequilíbrios mentais e adoecimento pelo processo da mobilização subjetiva no trabalho. Foram 8 sessões, que ocorreram no programa SDM. Resultados: através da escuta dos pesquisados os dados apontaram, em relação a mobilização subjetiva: uma sobrecarga de trabalho, péssimas condições de trabalho, carga horária estressante, não há cooperação, pouco reconhecimento.Quanto a influência da cultura organizacional:inflexibilidade dos gestores, engessamento em relação à implementação de mudanças, muitas estruturas burocráticas.Discussão: considerando o contexto em que há uma discrepância entre organização do trabalho prescrito e real, a mobilização subjetiva: a cooperação, o reconhecimento e a inteligência prática são importantes para a transformação do sofrimento em prazer para lidar com as discrepâncias no trabalho, perante o processo da cultura organizacional.Conclusão: existe a mobilização subjetiva conforme preceitos dejourianos, mas não evitou adoecimento de alguns.Não existe discussão coletiva, apresenta divergências em relação a cultura organizacional; esta influencia diretamente os servidores no ambiente laboral. Ficou evidenciado que nenhum trabalho/esforço será satisfatório, se a gestão pública não der abertura para implementação de mudanças.Deve-se buscar a sensibilização dos gestores, servidores quanto as possibilidades da Clinica no ambiente laboral.Palavras-chave: Cultura organizacional, Clinica e psicodinâmica do trabalho, Mobilização subjetiva.

Escala de reações aos procedimentos instrucionais em ead: análise confirmatória da estrutura fatorial

Autores: Lara Barros Martins, *Universidade de São Paulo*; Thaís Zerbini, *Universidade de São Paulo*

Resumo: A opinião de aprendizes sobre diversos aspectos do curso e sua satisfação com o mesmo possuem vínculos com o processo de transferência de competências, interferindo nos resultados de treinamentos. Nesse sentido, objetivou-se analisar a estrutura fatorial e as características psicométricas da Escala de Reação aos Procedimentos Instrucionais em EAD (RPI-EAD) em um contexto organizacional. O instrumento foi aplicado a uma amostra de 3.600 funcionários de um banco estatal brasileiro que havia participado de um treinamento online sobre o tema da promoção de eficiência operacional nas atividades de trabalho. A coleta de dados foi realizada totalmente a distância, por meio da disponibilização do questionário virtual na página da Universidade Corporativa do Banco. Anteriormente às análises propriamente ditas, as 2201 respostas ao RPI-EAD (taxa de retorno de 61,1%) passaram por tratamento estatístico para identificação de casos ausentes e extremos, uni e multivariados, e se respeitavam o pressuposto da normalidade. Os 1915 casos válidos foram submetidos a análises fatoriais exploratórias (AFE; métodos dos componentes principais e fatoração dos eixos principais) e confirmatórias (AFC; Método de Máxima Verossimilhança) e de consistência interna (Alfa de Cronbach: α), permitindo avaliar a validade de constructo da medida e testar se a estrutura fatorial teórica se adequava aos dados empíricos. Na AFE, foi encontrada uma estrutura unifatorial, α=0,92, com 9 itens (cargas fatoriais entre 0,65 e 0,81), que explica 57,77% da variância total das respostas aos itens do instrumento. Na AFC, o modelo hipotético inicial apresentou bons valores para os indicadores de ajuste, com exceção do χ2/gl e RMSEA: χ2= 497,955; gl=27; CMIN/DF=18,44; GFI=0,94; RMSEA=0,09; RMSR=0,01; CFI=0,95; TLI=0,93. Após observados os índices de modificação e introduzidas re-especificações (inclusão de correlação entre o par de erros e1-e2, r=0,30), os valores dos índices tiveram um leve aumento e o valor de BIC diminuiu, indicando que este é mais ajustado que o modelo original (ΔBIC=146,07): χ2=344,325; gl=26; CMIN/DF=13,24; GFI=0,95; RMSEA=0,08; RMSR=0,01; CFI=0,96; TLI=0,95. Os resultados confirmam as evidências de validade e confiabilidade da medida, que serve como uma ferramenta de avaliação útil para mensurar a satisfação de participantes de eventos educacionais online quanto a diversos aspectos do curso. Sugere-se a sua aplicação em contextos e amostras diferentes, tanto em instituições de ensino como organizações de trabalho, que oferecem cursos na modalidade a distância.

Escala de estratégias de aprendizagem: análise confirmatória da estrutura fatorial

Autores: Lara Barros Martins, *Universidade de São Paulo*; Thaís Zerbini, *Universidade de São Paulo*

Resumo: Estratégias de aprendizagem são procedimentos que facilitam a aquisição, o armazenamento e a aplicação de conhecimentos aprendidos, estando relacionadas com resultados de desempenho. Nesse sentido, objetivou-se analisar a estrutura fatorial e as características psicométricas da Escala de Estratégias de Aprendizagem (EEA) em um contexto organizacional. O instrumento foi aplicado a uma amostra de 3.600 funcionários de um banco estatal brasileiro que havia participado de um treinamento online sobre o tema da promoção de eficiência operacional nas atividades de trabalho. A coleta de dados foi realizada totalmente a distância, por meio da disponibilização do questionário virtual na página da Universidade Corporativa do Banco. Anteriormente às análises propriamente ditas, as 2201 respostas ao EEA (taxa de retorno de 61,1%) passaram por tratamento estatístico para identificação de casos ausentes e extremos, uni e multivariados, e se respeitavam o pressuposto da normalidade. Os 2071 casos válidos foram submetidos a análises fatoriais exploratórias (AFE; métodos dos componentes principais e fatoração dos eixos principais) e confirmatórias (AFC; Método de Máxima Verossimilhança) e de consistência interna (Alfa de Cronbach: α), permitindo avaliar a validade de constructo da medida e testar se a estrutura fatorial teórica se adequava aos dados empíricos. Na AFE, foi encontrada uma estrutura composta por quatro fatores, 19 itens e variância explicada compartilhada entre os componentes de 52,19%. Tal estrutura difere empiricamente de versões prévias: 1) Estratégias cognitivas e de busca de ajuda (8 itens; α=0,85; cargas fatoriais: 0,35 a 0,76); 2) Controle da emoção (3 itens; α=0,80; cargas fatoriais: 0,69 a 0,85); 3) Elaboração e aplicação prática (5 itens; α=0,84; cargas fatoriais: -0,30 a -0,83); 4) Controle da motivação (3 itens; α=0,81; cargas fatoriais: -0,50 a -0,88) – um item de aplicação prática não se agrupou a nenhum dos fatores. Na AFC, após observados os índices de modificação e introduzidas re-especificações (retirada do item 8 e inclusão de correlação entre o par de erros e7-e10, r=0,35) todos os indicadores, com exceção do χ2/gl, apontam para um bom ajuste do modelo: χ2=1267,803; gl=128; CMIN/DF=9,90; GFI=0,93;

RMSEA=0,06; RMSR=0,05; CFI=0,92; TLI=0,91. Os resultados confirmam as evidências de validade e confiabilidade da medida (α=0,89), que serve como uma ferramenta útil para identificar e mensurar a frequência e o padrão de uso de estratégias de aprendizagem por participantes de diversas ações educacionais, presenciais ou a distância. Sugere-se a sua aplicação em contextos e amostras diferentes, tanto em instituições de ensino como organizações de trabalho.

Escala de barreiras e facilitadores em ead: análise confirmatória da estrutura fatorial

Autores: Lara Barros Martins, *Universidade de São Paulo* ;Thaís Zerbini, *Universidade de São Paulo*

Resumo: Diferentes características disposicionais e contextuais podem auxiliar ou prejudicar o desempenho de participantes de treinamentos virtuais, impactando em seus resultados. Nesse sentido, objetivou-se analisar a estrutura fatorial e as características psicométricas da Escala de Barreiras e Facilitadores em EAD (BF-EAD) em um contexto organizacional. O instrumento foi aplicado a uma amostra de 3.600 funcionários de um banco estatal brasileiro que havia participado de um treinamento online sobre o tema da promoção de eficiência operacional nas atividades de trabalho. A coleta de dados foi realizada totalmente a distância, por meio da disponibilização do questionário virtual na página da Universidade Corporativa do Banco. Anteriormente às análises propriamente ditas, as 2201 respostas ao BF-EAD (taxa de retorno de 61,1%) passaram por tratamento estatístico para identificação de casos ausentes e extremos, uni e multivariados, e se respeitavam o pressuposto da normalidade. Os 1810 casos válidos foram submetidos a análises fatoriais exploratórias (AFE; métodos dos componentes principais e fatoração dos eixos principais) e confirmatórias (AFC; Método de Máxima Verossimilhança) e de consistência interna (Alfa de Cronbach: α), permitindo avaliar a validade de constructo da medida e testar se a estrutura fatorial teórica se adequava aos dados empíricos. Na AFE, foi encontrada uma estrutura unifatorial, α=0,98, com 18 itens (cargas fatoriais entre 0,74 e 0,94), que explica 78,59% da variância total das respostas aos itens do instrumento. Na AFC, como o modelo hipotético inicial não apresentava bons valores para os indicadores de ajuste, a análise dos índices de modificação, dos resíduos (covariância residual entre os itens), das cargas fatoriais e das variâncias com o constructo, apontou cinco itens (2, 10, 11, 13 e 14) como possíveis empecilhos para o bom ajuste do modelo. Com a retirada destes, os seguintes valores foram obtidos: χ2=1323,307; gl=65; CMIN/DF=20,35; GFI=0,88; RMSEA=0,10; RMSR=0,03; CFI=0,96; TLI=0,95, apontando para um bom ajuste do modelo. Os resultados confirmam as evidências de validade e confiabilidade da medida, que manteve o valor do índice de consistência interna mesmo com a exclusão de cinco itens (α=0,98), e serve como uma ferramenta útil para mensurar as diferentes barreiras que podem ser encontradas durante um treinamento, impactando em seus resultados. Sugere-se a sua aplicação em contextos e amostras diferentes, tanto em instituições de ensino como organizações de trabalho, que oferecem cursos na modalidade a distância.

Estrutura fatorial de escalas de auto e heteroavaliação de impacto do treinamento no trabalho em amplitude

Autores: Lara Barros Martins, *Universidade de São Paulo* ;Thaís Zerbini, *Universidade de São Paulo*

Resumo: A efetividade de uma ação educacional, que se constitui em uma das principais preocupações e objetivos da área de TD&E, é fundamentalmente avaliada por meio do indicador impacto do treinamento no trabalho. Nesse sentido, objetivou-se analisar a estrutura fatorial e as características psicométricas da Escala de Impacto do Treinamento no Trabalho em Amplitude (ITTA), em auto e heteroavaliação conduzidas em contexto organizacional. O instrumento foi aplicado a uma amostra de 3.600 funcionários de um banco estatal brasileiro que havia participado de um treinamento online sobre o tema da promoção de eficiência operacional nas atividades de trabalho. A coleta de dados foi realizada totalmente a distância, por meio da disponibilização do questionário virtual, na página da Universidade Corporativa do Banco, aos participantes do treinamento e seus supervisores. Anteriormente às análises propriamente ditas, as 2201 respostas (autoavaliação) e 2411 (heteroavaliação) ao ITTA (taxa de retorno, respectivamente, de 61,1% e 66,9%) passaram por tratamento estatístico para identificação de casos ausentes e extremos, uni e multivariados, e se respeitavam o pressuposto da normalidade. Os 1566 (autoavaliação) e 2191 (heteroavaliação) casos válidos foram submetidos a análises fatoriais exploratórias (AFE; métodos dos componentes principais e fatoração dos eixos principais) e confirmatórias (AFC; Método de Máxima Verossimilhança) e de consistência interna (Alfa de Cronbach: α), permitindo avaliar a validade de constructo da medida e testar se a estrutura fatorial teórica se adequava aos dados empíricos. Na AFE, foi encontrada uma estrutura unifatorial (α auto=0,89; α hetero=0,94), com 7 itens (cargas fatoriais: 0,62 a 0,86; e 0,78 a 0,90), que explica 56,39% (autoavaliação) e 69,60% (heteroavaliação) da variância total das respostas aos itens do instrumento. Na AFC, para o ITTAauto, após observados os índices de modificação e introduzidas re-especificações (retirada do item 7 e inclusão de correlação entre o par de erros e5-e6, r=0,32) todos os indicadores, com exceção do χ2/gl e RMSEA, apontam para um bom ajuste do modelo: χ2=181,797; gl=8; CMIN/DF=22,72; GFI=0,96; RMSEA=0,11; RMSR=0,01; CFI=0,96; TLI=0,94. No caso do ITTAhetero, o modelo hipotético inicial apresentou bons indicadores de ajuste, com exceção novamente do χ2/gl e RMSEA: χ2=532,948; gl=14; CMIN/DF=38,06; GFI=0,92; RMSEA=0,13; RMSR=0,02; CFI=0,95; TLI=0,93. Trata-se, portanto, de uma medida válida e confiável para a avaliação do grau de aplicação das novas competências adquiridas em treinamento no trabalho, afetando o desempenho geral dos trabalhadores, incluindo suas atitudes e motivação, que pode ser aplicada a amostras e contextos diferentes.

Sessão 52 ▪ Das 11h às 12h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2314

Realização de Valores Pessoais no ambiente organizacional (RVP) como componente de compatibilidade indivíduo-organização (P-O) percebida

Autores: Leonardo Blanco dos Santos, *Universidade Presbiteriana Mackenzie*; Silvia Marcia Russi De Domenico, *Universidade Presbiteriana Mackenzie*.

Resumo: É crescente o interesse de pesquisadores de Psicologia Organizacional e do Trabalho e de Administração na compatibilidade indivíduo-organização (P-O), tendo em vista o pressuposto de que tal compatibilidade conduziria a resultados em sua maioria positivos, tanto para os indivíduos, quanto para as organizações. Há formas indiretas e diretas de mensuração, sendo a compatibilidade P-O percebida avaliada de forma direta. Embora alguns autores (ex.: Edwards et al., 2006) entendam a compatibilidade percebida como uma avaliação geral ou molar, French et al. (1974) já propunham sua avaliação por componentes. Tendo em vista que 81% dos estudos em compatibilidade P-O consideram valores como conteúdo da compatibilidade, defende-se que a percepção de sua realização no ambiente organizacional seja um componente da compatibilidade P-O percebida. O objetivo deste trabalho é propor Realização de Valores Pessoais no ambiente organizacional (RVP), definida como a realização dos valores pessoais, enquanto metas motivacionais dos indivíduos, na organização onde atuam ao desempenharem as atividades cotidianas (Maurino & Domenico, 2012), como componente de compatibilidade P-O percebida. Observa-se que os questionários mais utilizados na literatura para mensurar compatibilidade percebida (Cable & Judge, 1996; Saks & Ashforth, 1997; Cable & DeRue, 2002) referem-se a valores sem considerar sua multidimensionalidade. Aqui, tal ponto é considerado em função da teoria de valores pessoais de Schwartz (1992; Schwartz et al., 2012). Tendo em vista que 29,3% dos estudos em compatibilidade P-O avaliam sua relação com intenção de saída da empresa (Santos & Domenico, 2015), foram aplicados o Questionário de Realização de Valores Pessoais no ambiente Organizacional (QRVP) e o Questionário de Intenção de Saída (QIS) a uma amostra não-probabilística, por conveniência e bola de neve, resultando 503 casos válidos. A amostra foi formada por profissionais que atuavam em organizações brasileiras de diferentes setores. As correlações entre a realização dos 19 tipos de valores propostos por Schwartz et al. (2012) e intenção de saída, embora leves e moderadas, são significativas e negativas. O trabalho oferece contribuição ao propor Realização de Valores Pessoais no ambiente organizacional como componente de compatibilidade P-O percebida, uma vez que foram identificados restrições nas escalas anteriores e ao inserir a multidimensionalidade dos valores em estudos envolvendo esse último construto. Recomendam-se pesquisas futuras com o QRVP, visando dar continuidade a sua validação em novas amostras, , bem como estudos qualitativos para a identificação de outros eventuais componentes de compatibilidade P-O percebida.

Mensurando a intenção de saída da organização: apresentação do Questionário de Intenção de Saída (QIS)

Autores: Leonardo Blanco dos Santos, *Universidade Presbiteriana Mackenzie*;Silvia Marcia Russi De Domenico, *Universidade Presbiteriana Mackenzie*

Resumo: A saída voluntária, quando o empregado decide terminar a relação de trabalho, envolve custos para ele(a) e para a organização. Em tempos nos quais reter talentos é tão importante quanto atrai-los e desenvolvê-los, mensurar a intenção de saída, que também é chamada de intenção de rotatividade e é o preditor mais forte da saída voluntária, oferece a possibilidade de geri-la. Foram publicadas duas escalas unifatoriais no Brasil para a mensuração da intenção de saída, a Escala de Intenções Comportamentais de Permanência na Organização (Menezes & Bastos, 2010) e a Escala de Intenção de Rotatividade (Siqueira et al., 1997, 2014). A primeira solicita que o respondente indique sua intenção de permanecer na organização frente a situações-dilema que lhe são apresentados. Sua utilização torna-se limitada quando a pesquisa busca verificar a influência de variáveis específicas em intenção de saída, já que os dilemas inserem outras questões além das variáveis que estão sendo investigadas. A Escala de Intenção de Rotatividade está embasada na Teoria da Ação Racional (Fishbein & Ajzen, 1975), que define intenção como uma crença em que o objeto é a própria pessoa e o atributo é um comportamento. Rokeach (1973) postula que a crença tem três componentes: cognitivo, afetivo e comportamental. Os itens da Escala de Intenção de Rotatividade avaliam os componentes cognitivo e comportamental, mas não o afetivo. Tendo em vista tais limites e limitações das escalas existentes, o objetivo deste trabalho é apresentar uma alternativa, o Questionário de Intenção de Saída (QIS). Ainda baseado na Teoria da Ação Racional, o QIS acrescenta a mensuração do componente afetivo. O questionário, utilizado por Lauver e Kristof-Brown (2001) em estudo de compatibilidade indivíduo-organização (P-O), foi traduzido para o português pelo procedimento TRAPD (Tradução, Revisão, Adjudicação, Pré-teste, Documentação), adotado pela European Social Survey (ESS), que resultou nos itens, "Tenho pensado seriamente em sair desta empresa", "Eu preferiria outro emprego ao que eu tenho agora" e "Se tudo der certo, não estarei trabalhando nesta empresa daqui a um ano", acoplados a uma escala Likert de cinco pontos, de discordo fortemente a concordo fortemente. Aplicou-se o instrumento em uma amostra de 503 participantes que trabalhavam em organizações no Brasil. Como esperado, a Análise de Componentes Principais resultou em um único fator, com alpha de Cronbach de 0,912 e cargas fatoriais de 0,940, 0,909 e 0,917, respectivamente, explicando 85% da variância. Foram encontradas evidências de validade critério, observando-se correlações negativas com compatibilidade P-O percebida.

Aplicação do Questionário de Valores Pessoais Revisado (PVQ-RR) em uma amostra de indivíduos que trabalham em organizações no Brasil

Autores: Leonardo Blanco dos Santos, *Universidade Presbiteriana Mackenzie*; Silvia Marcia Russi De Domenico, *Universidade Presbiteriana Mackenzie*; Claudio Vaz Torres, *Universidade de Brasília*

Resumo: Schwartz et al. (2012) apresentaram a Teoria de Valores Refinada, introduzindo um instrumento para sua mensuração, o Questionário de Perfis de Valores Revisado (PVQ-RR). Têm-se conhecimento de dois estudos que aplicaram o PVQ-RR no Brasil (Bortolatto, 2014; Torres et al., 2015), com amostras de estudantes universitários e grupo profissional específico: policiais militares. O objetivo deste estudo é verificar a estrutura teórica de valores pessoais em nova amostra, formada por brasileiros que trabalham em diferentes organizações no Brasil e utilizando diferentes algoritmos para a condução de análise fatorial confirmatória (AFC): mínimos quadrados parciais (PLS), mínimos quadrados parciais consistente (PLSc) e probabilidade máxima (ML), por meio dos softwares Smart-PLS 3 (Ringle et al., 2015) e Mplus 7.3. Ainda, busca-se verificar a estrutura teórica de valores pessoais por escalonamento multidimensional (MDS) com Proxscal, no software SPSS 20. A amostra não probabilística, por conveniência e bola de neve, resultou em 503 casos válidos, sendo 60,6% do sexo feminino, 47,7% entre 30 e 39 anos, 44,7% casados e 42,1% solteiros, 54,1% com pós-graduação e 53,3% sem dependentes, 73,4% trabalham no setor privado, 64% em empresas grandes, 61,2% contratados pela CLT e 73,6% ocupam cargo gerencial. Seguindo Torres et al. (2015), Cieciuch e Schwartz (2012) e Cieciuch e Davidov (2012), as AFCs foram realizadas separadamente para cada valor de segunda ordem. Evidências de validade convergente e discriminante, confiabilidade e índices de qualidade dos modelos (RMSEA, CFI, TLI e SRMR) foram verificados. Um item de Humildade, com carga fatorial abaixo de 0,4 nos três algoritmos é excluído. Embora Autodireção de pensamento e de ação cumpram parte dos critérios de validade discriminante por PLS e PLSc, a covariância entre ambos é alta (0,955, p=0,000) por ML. O MDS foi realizado partindo-se de uma configuração inicial (Bilsky et al., 2011), tanto a partir

dos dados como a partir da matriz de correlações entre os valores, sendo observada a estrutura teórica circular e os 19 valores localizados em seu valor de segunda ordem. Os valores de Benevolência, embora localizados em autotranscedência, se aproximam do centro do espaço, o que já havia sido observado por outros autores com outros instrumentos (Teixeira et al, 2014) e, em especial, com o refinamento dos valores (Schwartz et al., 2014; Schwartz & Butenko, 2014; Torres et al., 2015). Discute-se a estrutura de valores pessoais refinada e sua aplicação para o contexto organizacional brasileiro.

Validade convergente entre a Escala de Valores Organizacionais e o Organizational Culture Profile

Autora: Leticia Vilela Cury Oliveira, *Universidade de Brasília*

Resumo: Valores organizacionais podem ser definidos como representações mentais compartilhadas coletivamente (Porto, Ferreira, & Fonseca, 2014). Como valores são um componente da cultura e a cultura organizacional é usada para explicar diversos fenômenos organizacionais, se faz importante à elaboração de instrumentos que permitam avaliar a cultura das organizações. Sendo assim, o objetivo geral desta pesquisa é buscar evidências de validade para a Escala de Valores Organizacionais (EVO), desenvolvida no Brasil e aplicada em algumas regiões do país, e para o Organizational Culture Profile (OCP), um dos instrumentos mais utilizados na literatura internacional. Com relação aos instrumentos, o OCP revisado (Cooper, Densten, Gray & Sarros, 2005), ou seja, validado na Austrália em um formato mais compreensível e acessível (escala Likert), foi traduzido e re-traduzido para que fosse aplicado; já a EVO foi aplicada na sua versão original. Os participantes são 117 funcionários, com tempo médio de trabalho naquela organização de três anos e meio. A empresa em que eles trabalham é privada e possui a matriz e filiais, portanto, parte dos participantes moram na região centro-oeste e os demais na região nordeste, todos eles possuem pelo menos o nível médio. As duas escalas foram aplicadas em conjunto, os participantes receberam as instruções sobre o que se tratava o questionário, sobre a participação deles ser voluntária e a respeito do sigilo dos dados coletados. Eles levaram o questionário para casa para respondê-lo. A devolução aconteceu em uma urna instalada em um ambiente da empresa que fosse familiar para os participantes. Sobre a EVO, foi realizada o escalonamento multidimensional e foram encontradas as três dimensões teóricas pressupostas no artigo de Porto Ferreira e Fonseca (2014). Entretanto a análise fatorial exploratória realizada para a OCP não indicou a sua validade para a amostra coletada no Brasil, foram encontrados apenas seis fatores sem sentido teórico. A obtenção desses resultados pode ter acontecido pela dificuldade de compreensão dos questionários em função do grau de escolaridade dos participantes ou da forma de redação dos itens. Em relação ao OCP, o questionário utilizado não foi o original, porém o revisado, isso pode ter atrapalhado a obtenção de evidencias de validade deste. Portanto é importante que sejam realizados novos estudos para o desenvolvimento de escalas que avaliem a cultura organizacional e que sejam adequados para a população brasileira.

Investigação da cultura de uma organização: como são feitos os estudos brasileiros

Autora: Ligia Abreu Gomes Cruz, *Universidade de Brasília*

Resumo: A cultura organizacional tem se tornado um objeto cada vez mais importante em pesquisas internacionais, preocupadas com seu papel moderador nos estudos de psicologia organizacional, com sua função na influência da cultura nacional nas organizações e, principalmente, com sua importância como preditora de eficácia das mesmas. O estudo das organizações por meio do conceito de cultura organizacional, no entanto, não é algo simples. É característico da área o uso de diferentes procedimentos metodológicos, resultado da divergência quanto ao próprio conceito de cultura. No cenário brasileiro, o problema pode ficar ainda mais complexo, considerando-se a realidade nacional da pesquisa em psicologia. O objetivo do presente trabalho é caracterizar como têm sido feitas as pesquisas no Brasil que investigam a cultura de uma organização. Para isso, foram analisados estudos publicados em periódicos científicos da área de psicologia do trabalho e das organizações entre os anos de 1996 e 2014, pertencentes ao banco de dados que vem sendo construído a partir da pesquisa de Borges-Andrade, e Pagotto (2010). Neste banco de dados, a categoria Cultura Organizacional agrupa pesquisas sobre crenças, valores, ritos ou práticas, símbolos e percepção de cultura. Optou-se por mapear as características dessas pesquisas, selecionando-se aquelas que utilizaram como amostra somente uma organização ou se trataram de estudos de caso. Foi possível perceber que a maioria dos estudos têm sido produzidos na região sudeste do país, no campo da administração. As organizações investigadas eram majoritariamente do setor de serviços e empresas públicas. Como principal característica, foi possível observar os métodos de survey, para coleta de dados primários e posterior análise qualitativa. A forte predominância de pesquisa qualitativa na área é o oposto do que vem sendo tendência no cenário internacional. Discute-se o problema da separação conflituosa entre pesquisa quali e quantitativa, contra a tendência internacional do uso de multimétodos. À primeira vista, a produção nacional pode parecer inovadora, pelo uso de vários instrumentos nas pesquisas investigadas, mas ainda prevalece uma perspectiva intramétodo.

RELATOS DE EXPERIÊNCIA

Sessão 20 ▪ Das 11h às 12h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2333

Avaliação de reação de um curso a distância sobre educação para aposentadoria

Autores: Juliana Seidl, *Universidade de Brasília*; Cristineide Leandro-França, *Universidade de Brasília*; Sheila Giardini Murta, *Universidade de Brasília*

Resumo: O curso de extensão "Educação para Aposentadoria: Promoção à Saúde e ao Desenvolvimento Humano na Administração Pública Federal" é resultado de parceria firmada entre o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o Centro de Educação a Distância da Universidade de Brasília e o Grupo de Estudos em Prevenção e Promoção da Saúde no Ciclo de Vida do Instituto de Psicologia da UnB. O curso a distância ocorreu de 5 de maio a 19 de outubro de 2014 e teve como objetivo geral capacitar servidores para implantação de ações de educação para aposentadoria nos órgãos do governo federal. O presente relato de experiência visa apresentar a estrutura do curso, o perfil dos participantes e os resultados da avaliação de reação do treinamento. No total, 355 servidores de todo o Brasil se inscreveram, 332 permaneceram na plataforma até o final do treinamento e 272 foram aprovados. Dentre os 332 cursistas, a maioria eram mulheres (86%) e já tinham finalizado algum tipo de pós-graduação lato ou stricto sensu (65%). As questões objetivas da avaliação de reação versavam sobre a organização da página do curso, os recursos didático-pedagógicos adotados e uma avaliação do desempenho do tutor. Dentre os 272 alunos aprovados, 240 (88,2%) responderam à parte fechada do formulário de avaliação. Já duas questões compuseram a parte aberta sobre aspectos do curso a serem mantidos e a serem alterados nas próximas edições. Dos 240 respondentes, 193 pessoas responderam à primeira questão aberta (80,42%) e 179 pessoas (74,58%) responderam à segunda. Os resultados apontaram que diversos aspectos do curso devem ser mantidos, como a metodologia (formato das tarefas e fóruns, sequência e definição de módulos e temas), o conteúdo (qualidade dos textos, referencial teórico atualizado, linguagem clara e acessível) e a qualidade da tutoria (conhecimento, disponibilidade, atenção e carisma dos tutores). Entretanto, foram identificadas também uma série de aspectos para melhoria do curso, tais como: inserir novos temas para debate (ex.: legislação), revisar alguns textos, flexibilizar o prazo de entrega das tarefas e do trabalho final, adotar ferramentas e estratégias ainda mais diversificadas, enviar a consigna do Trabalho Final previamente para que as orientações sejam dadas ao longo do curso. Sobre a carga horária do curso, não houve um consenso: alguns indicaram expandir e, outros, reduzir a quantidade de módulos. De modo geral, os resultados da avaliação de reação apontam que o treinamento contribuiu para a atualização e o aperfeiçoamento dos servidores participantes.

Orientação profissional para estudantes de escolas públicas através de oficinas temáticas

Autores: Laila Leite Carneiro, *Faculdade Anísio Teixeira*; Bruna Laís Oliveira Costa, *Faculdade Anísio Teixeira*; Carlos José Silva Santos, *Faculdade Anísio Teixeira*; Daniela Maria de Paula da Silva, *Faculdade Anísio Teixeira*; Indyara Indi Andrade de Souza, *Faculdade Anísio Teixeira*; Marilândia Souza de Jesus, *Faculdade Anísio Teixeira*

Resumo: Historicamente, a orientação profissional tem sido um processo voltado especialmente para estudantes de escolas particulares. Este fato decorre da construção do campo que, inicialmente, esteve limitado à identificação de uma vocação que permitisse a escolha de uma profissão adequada, muitas vezes associada ao ingresso em um curso de nível superior, de baixo acesso a estudantes da rede pública. Entretanto, a concepção atual, mais ampla, permite compreender a orientação profissional como uma estratégia de compreensão e intervenção para o auxílio de pessoas em seus processos de escolhas, elaboração de projetos e desenvolvimento de carreira. Este trabalho teve como objetivo sensibilizar estudantes concluintes do ensino médio da escola pública Agostinho Froes da Mota, em Feira de Santana-BA, a construírem um plano de desenvolvimento profissional pessoal, através de um projeto de oficinas de orientação profissional denominado "Oriente-se: o seu futuro é você quem faz", o qual foi proposto pelo grupo de estágio supervisionado em Psicologia da Faculdade Anísio Teixeira (FAT). Participaram do projeto 60 alunos que após se inscreverem no projeto, foram divididos em três grupos, os quais participaram de três oficinas com duração de 2h cada, quais sejam: "Pensando o futuro", "Aprende +" e "Conhecendo o mercado de trabalho". Como instrumentos de trabalho nestas oficinas, foram utilizados: a Escala de Interesses Vocacionais, palestras e jogos desenvolvidos pelo próprio grupo de estágio supervisionado. A partir da aplicação de cada uma das oficinas do projeto, foi possível notar que os estudantes, em sua maioria, apresentaram dificuldades em estabelecer metas que guiassem o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Da mesma maneira, identificou-se que, em sua maioria, os estudantes demonstraram grande desconhecimento a respeito das possibilidades de educação/aprendizagem após o ensino médio, embora muitos deles indicassem o desejo de continuar estudando. Por fim, embora para muitos dos participantes a entrada imediata no mercado de trabalho fosse a primeira opção após a conclusão do ensino médio, observou-se que eles ainda não dominavam aspectos importantes para facilitar esta transição, como, por exemplo, a elaboração de currículos e o processo preparatório para se procurar um emprego. Considera-se, portanto, que o objetivo de sensibilização dos estudantes foi atingido com sucesso a partir dos eixos temáticos escolhidos para a discussão da orientação profissional, especialmente por contar com técnicas lúdicas e variadas que envolveram os alunos, tendo, assim, contribuído para o desenvolvimento profissional destes estudantes, uma vez que permitiu discutir a concepção de carreira alinhada à concepção de projeto de vida.

Intervenções psicológicas após diagnóstico ergonômico num contexto industrial

Autores: Laila Leite Carneiro, *Faculdade Anísio Teixeira*; Thaísa dos Santos Cerqueira, *Faculdade Anísio Teixeira*; Manuele dos Santos Cajaiba, *Faculdade Anísio Teixeira*; Jessica Viveiros Barbosa Domingues, *Faculdade Anísio Teixeira*; Aldiene Vitoria Nascimento Alves, *Faculdade Anísio Teixeira*; Lisiane Atayde Lopes, *Faculdade Anísio Teixeira*

Resumo: A ergonomia se propõe a atuar na relação estabelecida entre o trabalhador e os fatores do seu contexto laboral. Para tanto, diagnostica e intervém em aspectos físicos, cognitivos e organizacionais, tendo como objetivo promover melhorias tanto para os colaboradores quanto para a organização. Amparado no referencial teórico da ergonomia, este trabalho relata uma experiência de estágio supervisionado que se propôs a implementar intervenções psicológicas baseadas em diagnóstico prévio realizado no setor de análise de qualidade de uma indústria. Este é considerado um setor chave para a organização, posto que é responsável por garantir que o produto enviado aos clientes atende aos padrões de excelência estabelecidos internamente. Entretanto, apresentava uma série de indicadores negativos, tais como alto índice de absenteísmo, rotatividade e retrabalho, baixo nível de satisfação no trabalho, doenças relacionadas ao trabalho. O diagnóstico conduzido junto a este setor permitiu identificar o perfil do grupo composto por 40 analistas de qualidade. Entre outros fatores, observou-se que, contrário ao que era esperado pelo perfil profissiográfico do cargo, a maioria apresentou nível de atenção concentrada abaixo da média. Considerando aspectos relacionados à divisão de tarefas e à organização do trabalho, também se notou que, embora relatasse nutrir bons relacionamentos interpessoais, o grupo apresentava dificulda-

des em desenvolver atividades conjuntamente. Por fim, a dificuldade de comunicação dentro do grupo apareceu como fonte de estresse e também como um indicador do baixo sentimento de pertencimento do trabalhador para com a organização. Atuando diretamente sobre as demandas identificadas, foi implantado um plano de oficinas de desenvolvimento, através do qual os seguintes temas foram abordados: aprendendo a trabalhar em equipe, desenvolvendo a assertividade e potencializando a atenção. As oficinas foram conduzidas quinzenalmente, a partir da alternância das equipes de analistas que trabalhavam no primeiro e no segundo turnos, totalizando três encontros de duas horas em cada grupo, nos quais foram desenvolvidos jogos, dinâmicas e discussões interativas. A devolutiva provida tanto pelos analistas de qualidade quanto pelo setor de RH indicou melhoria da produtividade gerada pela equipe, tanto em termos qualitativos (fomentados pela melhor integração e comunicação do grupo) quanto em termos quantitativos (mais produtos analisados e menos erros), bem como maior sentimento de valorização dos trabalhadores pela empresa, satisfação e bem-estar. Considera-se, assim, que a Psicologia contribuiu a partir deste conjunto de intervenções para a construção de um ambiente de trabalho promotor de qualidade de vida, além de ter colaborado para o aumento da produtividade do setor.

Qualidade de vida no trabalho como suporte ao desenvolvimento profissional e pessoal - Projeto de qualidade de vida em contexto de UTI – o Significado da morte

Autores: Maria Aparecida da Silva; Denise Reinaldo Pereira - FIP; Débora Najda de Medeiros Viana - FIP; Tatiana Cristina Vasconcelos - FIP

Resumo: O presente artigo apresenta as práticas do "Projeto de qualidade de vida em contexto de UTI – O significado da morte", vinculado ao Programa Laboratório do Trabalho, atividade relacionada ao estágio curricular em Trabalho e Processos Institucionais, do curso de Psicologia da Universidade de Caxias do Sul. O projeto foi realizado durante o segundo semestre de 2015. As práticas foram desenvolvidas por três acadêmicas, em um hospital, localizado no município de Caxias do Sul, Rio Grande do Sul. Este trabalho teve como objetivo oportunizar aos funcionários, um espaço de escuta e troca de experiências sobre o tema da morte e do morrer, proporcionando por meio da fala, o alívio e a reflexão sobre estratégias de enfrentamento frente estas situações, contribuindo assim para a qualidade de vida no trabalho. Para tanto, foram realizados seis encontros com funcionários de diversas funções que atuam neste contexto. Os encontros dividiram-se em duas temáticas distintas, sendo destinados três encontros, sendo um em cada turno para cada uma das temáticas. A primeira delas teve como foco o luto do trabalhador e a segunda o luto vivenciado pelo paciente e pelo familiar. Tais encontros ocorreram de forma grupal, com uma media de 10 a 15 participantes por encontro. Para a realização do projeto foram utilizados materiais como dispositivos audiovisuais e crônicas para leitura, os quais abordaram os assuntos em questão, servindo então, como facilitadores. Como principais resultados, pode-se destacar a sensibilização alcançada pelos participantes do grupo, permitindo a adesão e compartilhamento de experiências e sentimentos relacionados ao tema. Concluiu-se que este tema é pertinente e necessário de ser trabalhado no contexto hospitalar, especialmente com funcionários que vivenciam perdas de pacientes constantemente. Acredita-se que cuidar do cuidador seja o primeiro passo para a saúde mental no trabalho e, por consequência, o funcionário possa assim propiciar um atendimento mais humanizado ao paciente.

Sessão 21 ▪ Das 11h às 12h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2332

Qualidade de vida dos catadores do lixão: um estudo acerca das condições do ambiente de trabalho

Autores: Maria Aparecida da Silva; Denise Reinaldo Pereira - FIP; Débora Najda de Medeiros Viana - FIP; Tatiana Cristina Vasconcelos - FIP

Resumo: Os catadores de lixo constituem-se trabalhadores informais em amplo crescimento na sociedade, que sobrevivem por meio das vendas dos materiais coletados no lixão. Tal ação implica um modo peculiar de vida, trabalho, saúde, educação, que expõem diariamente seus trabalhadores a riscos físicos, psíquicos e sociais. O objetivo desta pesquisa foi verificar as inferências das condições do ambiente de trabalho na qualidade de vida dos catadores do lixão. Trata-se de um estudo de campo, de cunho qualitativo, aprovado pelo Comitê de Ética das Faculdades Integradas de Patos e desenvolvido em um lixão, de um município do Alto Sertão do Estado da Paraíba. A amostra foi constituída por sete catadores, dos quais a maioria é do sexo masculino (58%), na faixa etária de 21 a 64 anos. Os participantes foram submetidos ao questionário sociodemográfico e uma entrevista semiestruturada. Os dados oriundos do questionário sociodemográfico foram tratados pelo pacote estatístico Predicitive Analytics Software (PASW), versão 18, e analisados por meio da estatística descritiva e os resultados da entrevista semiestruturada pela Análise de Conteúdo de Bardin. Os resultados apontaram que estes trabalhadores apresentam em média de 17 anos de trabalho no lixão, não concluíram o ensino fundamental (100%), possuem entre dois a cinco filhos, 71% residem com companheiro(a) e 57% sobrevivem exclusivamente do trabalho do lixão com renda média de 594 reais, afirmando não ser beneficiados por programas sociais do governo. Em relação à entrevista semiestruturada emergiram quatro categorias: Significado do trabalho no lixão por catadores; Condições do ambiente de trabalho e saúde; A profissão de catador de lixo e Vivendo do lixão: a busca pela qualidade de vida. Neste sentido, o trabalho no lixão foi relacionado principalmente à sobrevivência, já em relação às condições do ambiente de trabalho, foi associado ao perigo, consideram-se desamparado pela sociedade e órgãos públicos e apontam não apresentar qualquer forma de se ter qualidade de vida. Espera-se que os resultados advindos desta pesquisa, possam contribuir para o desenvolvimento de ações educacionais e sanitárias apropriadas ao perfil e aos comportamentos da amostra em estudo, relacionadas aos riscos decorrentes da catação de lixo, proporcionando a esses indivíduos uma melhor qualidade de vida.

Acolhimento em saúde mental para trabalhadores da área de saúde

Autora: Marina Kohlsdorf, *Centro Universitário UNICEUB*

Resumo: Introdução: A literatura advoga que intervenções psicológicas junto às equipes que atuam em contextos hospitalares podem contribuir para melhores condições de trabalho, menos adoecimento, menor sobrecarga de trabalho e consequentemente melhores serviços de assistência prestados aos usuários do sistema de saúde. Método: Este trabalho apresenta o relato de experiência profissional relacionada à intervenção em saúde mental para equipes de saúde, a partir do acolhimento psicológico a funcionários que trabalham nas áreas de saúde pública secundária e terciária, em esquema de avaliação inicial com possibilidades de encaminhamento a outros serviços ou atendimento em psicoterapia breve de orientação analítico-comportamental, a depender da demanda avaliada. Ao longo de 15 meses, foram recebidos neste acolhimento 21 funcionários de assistência terciária em saúde com idades entre 21 e 45 anos, sendo 20 mulheres. Entre estes

funcionários, 16 correspondiam a enfermeiros ou técnicos em enfermagem, sendo os demais fisioterapeutas, médicos, técnicos administrativos e técnicos em radiologia. Resultados: A avaliação psicológica inicial apontou demandas primárias de sofrimento laboral em 11 casos, incluindo como sintomas: manifestações importantes de ansiedade, humor rebaixado, sintomas persecutórios, exaustão emocional e baixa realização profissional. Estas demandas foram caracterizadas pelos trabalhadores por intensas dificuldades em relações interpessoais na equipe de trabalho, assédio moral e organizacional, falta de material para procedimentos em saúde, sobrecarga de trabalho e sofrimento diante da corrupção no serviço público. Estes 11 casos foram avaliados por profissional de psiquiatria e seguiram acompanhamento em esquema de psicoterapia breve entre dois e seis meses, com uso de técnicas cognitivo-comportamentais (dessensibilização sistemática, aproximações sucessivas ao evento estressor, estratégias para manejo da ansiedade, exploração de estratégias de coping, treino em habilidades sociais e assertividade, uso de dissonância cognitiva e tomada de decisões). Discussão:Destaca-se a importância da psicologia organizacional e do trabalho na contribuição de um contexto de Humanização em saúde que possa promover condições mais saudáveis de trabalho, especialmente para prevenir o adoecimento psíquico de trabalhadores deste contexto. Sugere-se que intervenções focadas em melhorar as relações sociais de trabalho, estratégias mediatórias e organização do trabalho sejam priorizadas para evitar os diferentes custos e adoecimento no trabalho.

Avanços na clínica humanista-fenomenológica do trabalho

Autora: Shirley Macêdo Vieira de Melo, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*

Resumo: As abordagens em clínicas do trabalho dão centralidade à relação trabalho e subjetividade e adotam propósitos emancipatórios, almejando a ampliação do poder de agir do trabalhador. Em 2012, surgiu o primeiro estudo em clínica humanista-fenomenológica do trabalho, que, propondo o método da hermenêutica colaborativa, embasava-se nos princípios teóricos da psicoterapia humanista de Carl Rogers e nas filosofias de Merleau-Ponty e Gadamer, visando promover o compartilhamento de experiências para favorecer a construção conjunta, entre clínico e clientes, de projetos de felicidade humana. Objetiva-se, portanto, descrever como os estudos nesta abordagem vêm se desenvolvendo desde 2013 no CEPPSI (Centro de Estudos, Pesquisas e Práticas em Psicologia da Universidade Federal do Vale do São Francisco) e quais os resultados alcançados até o momento. As intervenções são realizadas em contexto de: supervisão de estágios, pesquisa e extensão universitária. O método vem se sedimentando a partir de sessões realizadas tanto em grupos interventivos (10 clientes por grupo, conduzidos em 8 a 10 encontros de duas horas cada, quinzenalmente, por duplas de terapeutas/pesquisadores), quanto em atendimentos individuais semanais ou oficinas pontuais. Já passaram pelo processo 27 estudantes (dentre estagiários e bolsistas) e diversos trabalhadores: 125 segurados do INSS em programa de reabilitação profissional, 80 bombeiros militares, 450 professores da rede pública das cidades de Petrolina/PE, Salgueiro/PE, Juazeiro/BA, Senhor do Bonfim/BA e São Raimundo Nonato/PI, 38 assistentes sociais do INSS e 60 profissionais de saúde (dentre médicos do Programa Mais Médicos, terapeutas ocupacionais, enfermeiros, auxiliares de enfermagem e psicólogos). O percurso se dá em círculo hermenêutico: explora-se o sentido da experiência de trabalhar/não trabalhar; percorre-se um caminho de resgate da consciência histórica; mapeiam-se competências; e elaboram-se estratégias e projetos de felicidade humana. Os sujeitos têm encerrado seus processos, sejam grupais ou individuais, verbalizando mais clareza de si, do mundo e das possibilidades de manutenção e/ou reinserção no mercado de trabalho; reconhecendo o próprio potencial; desenvolvendo habilidades interpessoais e de liderança; ampliando vínculos sociais; fortalecendo vínculos afetivos; e elevando a autoestima. Enquanto os participantes apontam a importância dos encontros realizados para seus relacionamentos sociais no e fora do trabalho, as instituições demandam mais atividades e/ou renovam convênios de cooperação técnica. Conclui-se, principalmente, que os resultados vêm favorecendo: o avanço na metodologia clínica proposta; a

capacitação de futuros psicólogos para atuação no mercado de trabalho nesta área de interesse; e o reconhecimento desta prática tanto pelos sujeitos trabalhadores envolvidos nos processos quanto por instituições do Vale do São Francisco.

Sessão 22 ▪ Das 11h às 12h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2331

Intervenções de um projeto de extensão: desenvolvimento de grupos de apoio para trabalhadores assediados moralmente

Autores: Priscila Gasperin Pellegrini, *Universidade Federal de Santa Catarina*; Patrícia Albanaes, *Universidade Federal de Santa Catarina*; Katia Julia Roque Rodrigues, *Universidade Federal de Santa Catarina*; Suzana da Rosa Tolfo, *Universidade Federal de Santa Catarina*

Resumo: O assédio moral no trabalho caracteriza-se por exposição a situações constrangedoras de forma repetitiva e prolongada durante o trabalho. Ao identificar o assédio moral como violência causadora de sofrimento psicológico em muitos trabalhadores, percebeu-se a importância de informar, instruir e buscar alternativas de enfrentamento a esta violência. As consequências danosas à organização, além das influências na vida familiar e social dos assediados, evidenciaram a necessidade de publicar e divulgar materiais que tratem do tema como forma de orientar e promover modelos preventivos e de combate. Além da divulgação de conhecimento, identificou-se a necessidade de oferecer apoio psicológico à trabalhadores que soferam assédio moral. Este relato de experiência tem o objetivo de apresentar as atividades de intervenção com trabalhadores assediados realizadas como parte do projeto de extensão "Combate e prevenção ao assédio moral no trabalho para promoção da saúde do trabalhador". Desde 2011 foram realizados 5 grupos de atendimento para trabalhadores assediados moralmente com espaço para discussão e reflexão das vivências de assédio e construção de novas possibilidades para enfrentamento da situação. Para todos os participantes, foram realizadas entrevistas individuais antes do ingresso no grupo para caracterização da vivência de assédio moral e ajustamento das expectativas em relação ao grupo de apoio. Posteriormente, foram realizados entre 6 e 8 encontros, uma vez por semana, com duração entre 90 e 120 minutos cada. Os temas trabalhados privilegiaram: centralidade do trabalho; conflitos no trabalho; família e trabalho; relações de poder, violência laboral, estratégias de enfrentamento. Para as intervenções, foram utilizadas técnicas de dinâmica de grupo e jogos psicodramáticos como possibilidade de compreensão do fenômeno assédio moral no trabalho e dos seus desdobramentos. Identificou-se na formação de todos os grupos a maior participação de mulheres. Nos encontros os principais aspectos levantados pelos(as) participantes relacionaram-se a dificuldade em falar abertamente sobre as situações de sofrimento no ambiente laboral, a culpabilização pelas ocorrências, necessidade de maior esclarecimento sobre a temática, importância do compartilhamento de experiências entre os participantes, bem como as reflexões sobre as estratégias de enfrentamento. Verificou-se que o trabalho em grupo permite que o sujeito possa interagir com os demais participantes que vivenciaram situações, de alguma forma, semelhantes, diferente das práticas tradicionais de individualização do problema. Em uma tentativa de promover a socialização dos conhecimentos sobre o assédio moral no trabalho e de acolher as vítimas dessa violência, identificou-se que as atividades desenvolvidas colaboraram para informar e minimizar o sofrimento de trabalhadores.

Assédio moral no trabalho e ciclo de vida da família

Autores: Priscila Gasperin Pellegrini, *Universidade Federal de Santa Catarina*; Suzana da Rosa Tolfo, *Universidade Federal de Santa Catarina*

Resumo: O assédio moral no trabalho caracteriza-se por comportamentos, atitudes, gestos. Olhares, que visam a humilhar, desprestigiar e intimidar o trabalhador. É um processos recorrente e sistemático que evolui ao longo do tempo. O assédio moral continua fazendo parte da vida do indivíduo quando ele não está trabalhando, não da mesma forma como na organização, mas com repercussões psicológicas constantemente presentes. Este fenômeno organizacional é desencadeador de sofrimento psicológico em muitos indivíduos, grupos, nas relações no ambiente laboral e apresenta decorrências para as relações familiares. O presente estudo apresenta parte dos resultados de uma pesquisa realizada com quatro trabalhadoras assediadas, servidoras públicas, e suas respectivas famílias. A primeira etapa da pesquisa incluiu entrevistas semiestruturadas individuais com os participantes e na segunda etapa foram realizadas entrevistas semiestruturadas familiares e construção do genograma. Foram entrevistadas: uma participante com sua irmã e as outras três participantes com o marido. Os dados foram analisados com base na análise de conteúdo. Percebeu-se repercussões específicas para os trabalhadores que sofreram assédio moral em diferentes etapas do ciclo de vida familiar. Na etapa do jovem-selteiro, notou-se que a trabalhadora apresentava dificuldade em tomar decisões por si mesma no que concerne à sua situação de assédio, sendo fortemente influenciada pela mãe e pelas irmãs. Na família com filhos pequenos, observou-se que a trabalhadora esteve em contexto de assédio moral no trabalho durante a gestação de seu primeiro filho e evidenciou-se um sentimento de impotência do casal para proteger seu bebê do estresse que ele acompanhava ainda na barriga da mãe. Sentimentos de raiva e busca por vingança estiveram muito presentes nesta maternidade. Na etapa com filhos adolescentes, identificou-se que o casal apresentava preocupações com o aprendizando do filho pequeno, com o pagamento das despesas de estudo do filho adolescente e com o pagamento da casa que havia sido financiada. A outra família, que estava envolvida com filhos adultos, incluía preocupações quanto a inserção dos filhos no mercado de trabalho, tendo em vista a experiência de sofrimento vivenciada pela mãe. A partir desse trabalho, salienta-se a necessidade de se pensar em ações de apoio à famílias de trabalhadores assediados, com o intuito de potencializar os familiares nas diferentes etapas do ciclo de vital para que possam lidar com essa violência sem comprometer os relacionamentos familiares.

Qualidade de vida no trabalho na percepção dos gestores

Autores: Rosana Marques Da Silva, *UNIVALI*; Raissa Taglietti, *UNIVALI*; Vanessa Coelho Teles, *UNIVALI*

Resumo: Este estudo teve como foco o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), cuja compreensão estende-se pela resultante da combinação de fatores como saúde, motivação, produtividade, satisfação com o trabalho, bem-estar, dentre outros aspectos relacionados ao trabalho. Os objetivos desta pesquisa consistiram em investigar a percepção dos gestores sobre: as oportunidades de crescimento e carreira oferecidas pela organização; o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e as contribuições do seu trabalho para a organização e a sociedade. Caracterizou-se como estudo descritivo, de abordagem qualitativa, realizado em uma instituição prestadora de serviços de saúde localizada no Vale do Itajaí. Participaram deste estudo 11 gestores, que atenderam aos critérios de tempo de atuação na instituição e no cargo. Os resultados foram analisados por meio da técnica de conteúdo, cujas categorias envolveram: oportunidades de carreira e desenvolvimento pessoal e profissional; equilíbrio entre vida profissional e pessoal e contribuição do trabalho para organização e sociedade. Como resultados, no que se refere às oportunidades de carreira e desenvolvimento, os gestores abordaram os treinamentos oferecidos pela instituição, assim como possibilidades de ascensão vertical, alinhadas ao desempenho do colaborador. A maioria dos gestores percebe que a instituição favorece o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, por meio de carga horária flexível e preocupação com a saúde do colaborador. Quanto às contribuições de seu trabalho para a instituição e sociedade, apontaram que buscam contribuir com suas competências e que trabalham pensando na satisfação do cliente e da comunidade.Por meio deste estudo, conclui-se que o termo QVT é um conceito amplo e que depende de diversos fatores ligados ao bem-estar físico e mental, além de condições adequadas para o desempenho da tarefa e uma percepção favorável do próprio trabalho, dentre outros. Esses fatores, quando associados,

proporcionam ao colaborador a oportunidade de vivenciar seu trabalho como componente de satisfação em sua vida. Ademais, percebe-se que o trabalho dos participantes é favorável à QVT, levando em consideração que a instituição demonstra preocupação e investimento no bem-estar e saúde do seu colaborador, através de programas de gestão de pessoas.

Contexto de trabalho e custo humano no trabalho: um estudo com trabalhadores portuários de transporte

Autores: Rosana Marques Da Silva, *UNIVALI*; Bruna Thays De Limas, *UNIVALI*; Leonardo Santos Pereira, *UNIVALI*

Resumo: Esta pesquisa aborda questões relacionadas à saúde do trabalhador, na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, focando os fatores psicossociais de risco no contexto do trabalho portuário. A Psicodinâmica do Trabalho fundamenta-se no pressuposto de que os trabalhadores possuem em si a habilidade de resguardar-se, de buscar por possibilidades e apreender com a mudança e reconstrução de uma realidade que está posta. Neste sentido, os objetivos do estudo foram investigar como os trabalhadores avaliam a organização, as relações socioprofissionais e as condições de trabalho, e as principais exigências decorrentes das atividades executadas. Caracteriza-se como estudo descritivo, de cunho quantitativo. A coleta de dados foi realizada com 35 trabalhadores portuários de transporte de um terminal portuário privado, por meio da aplicação da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) e da Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT), ambas componentes do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva, sendo utilizado o cálculo de média, desvio padrão e alpha de Cronbach. Os resultados apontaram na EACT avaliações críticas nos fatores organização do trabalho e condições de trabalho. Na organização do trabalho, os dados foram críticos principalmente no que se refere à rigidez das normas na execução das tarefas, à existência de fiscalização do desempenho e à execução de atividades repetidas. Analisando estes resultados, verifica-se que os trabalhadores avaliam que há uma cobrança grande por resultados e pelo cumprimento das normas institucionais. Nas condições de trabalho as médias mais altas são atribuídas à existência de muito barulho no ambiente de trabalho e às condições de trabalho que oferecem riscos à segurança das pessoas. Na ECHT, o fator custo cognitivo apresentou classificação crítica, sendo que os resultados de todos os itens avaliados concentram-se nas avaliações crítica e grave. Os itens com resultados mais altos e classificados como estado grave, referem-se a usar a visão de forma contínua, usar a memória e ter concentração mental. O custo físico também apresentou avaliação crítica, principalmente nos itens relacionados ao sistema osteomuscular, como usar os braços de forma contínua, ficar em posição curvada, usar as pernas de forma contínua e usar as mãos de forma repetida. A média do fator custo afetivo foi satisfatória, sendo que houve média crítica nas questões relacionadas às a ter controle das emoções e ter que lidar com ordens contraditórias.

Sessão 23 ▪ Das 11h às 12h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2328

Grupo temático como espaço de fala, escuta e reflexão acerca do trabalho e saúde numa perspectiva psicossocial

Autores: Eveli Freire De Vasconcelos, *UCDB*; Lucy Maria Da Silva, *UCDB*; Renato Martins De Lima, *UCDB*; Marcio Luis Costa, *UCDB*

Resumo: O propósito desse relato de experiência é apresentar e discutir a saúde no trabalho como resultado de características internas e externas que afetam o sujeito, a partir de fatores que perpassam o cotidiano dos trabalhadores e que influenciam o desempenho e a saúde. Este estudo avaliou a relação de três pilares: Saúde no Trabalho, Contribuição do Trabalho para Saúde e, Trabalho e Estilo de Vida, no cotidiano dos trabalhadores de uma instituição pública de assistência social da cidade de Campo Grande-MS, que atuam no acolhimento provisório de migrantes em situação de trânsito e moradores de rua. O desenvolvimento desta proposta foi realizado por acadêmicos do 7° semestre de Psicologia da Universidade Católica Dom Bosco, a partir do programa de Estágio Básico. Optou-se pela abordagem Psicossocial com o objetivo de possibilitar o enfrentamento do cotidiano e a construção de novos significados vislumbrando transformações objetivas e subjetivas do desenvolvimento humano. Por meio da atuação conjunta de acadêmicos do período matutino e noturno o trabalho foi realizado de forma integral, atingindo cem por cento dos trabalhadores da instituição, garantindo assim, um levantamento de dados mais fiel à realidade daquele contexto. Dessa forma foi realizado um mapeamento das relações de trabalho, identificação das dificuldades como: sobrecarga de trabalho, indefinição de papeis, recursos insuficientes e precariedade da estrutura física, exposição a riscos e ameaça de desemprego; o fator de suporte: as relações interpessoais do grupo, também foi identificado. Posteriormente, a partir dos instrumentos metodológicos de entrevista semi-estruturada e grupo temático, foi criado um espaço de fala, escuta e reflexão acerca da temática. A escuta desses trabalhadores permitiu traçar possibilidades de futuras intervenções com foco na integração e no fortalecimento de vínculos como forma de saúde e segurança no ambiente de trabalho. Os trabalhadores do período noturno apresentaram maior nível de desgaste físico, psíquico e social devido à jornada de trabalho e logística do turno, potencializando as percepções negativistas e sem perspectivas de mudança no ambiente de trabalho. Já os trabalhadores do diurno demonstraram maior capacidade de abstração e possibilidade de maior satisfação no ambiente laboral e, melhor relacionamento com os usuários e entre os colegas de trabalho. Os resultados obtidos permitiram constatar como o ambiente laboral pode suscitar as mais variadas formas de adaptação às contingências que permeiam este campo, onde estratégias são mobilizadas para o gerenciamento das situações cotidianas que transcorrem os níveis individual, coletivo, ambiental e social sobre a temática trabalho e saúde.

Saúde do trabalhador em um serviço escola de psicologia

Autores: Alda Karoline Lima da Silva, *Universidade Federal do Rio Grande do Norte*; Gerlândio José Medeiros de Moura, *Universidade Potiguar*; Ludmila Sayonara da Silva Xavier Machado, *Universidade Potiguar*; Maria Izabel Dantas Marinho, *Universidade Potiguar*;Ionara Dantas Estevam, *Universidade Potiguar*

Resumo: As transformações ocorridas no mundo do trabalho vêm sendo marcadas por precarização, intensificação do trabalho e enxugamento acentuado do número de trabalhadores no mercado, o que vem provocando, por sua vez, insegurança, rupturas nas trajetórias profissionais, sobrecarga/exaustão e sofrimento. Essas situações são potencialmente produtoras de desgaste

físico e mental para os trabalhadores. Esse trabalho surge do estágio de estudantes de psicologia de um serviço de consultoria escola localizado em uma universidade privada da cidade do Natal/RN, que desenvolveram atividades relacionadas ao campo Saúde do Trabalhador. Essa experiência teve por objetivo fortalecer a construção de saberes e práticas nesse campo. Utilizando-se das discussões das clínicas do trabalho e da psicologia social do trabalho, foram desenvolvidas atividades grupais e de acolhimento individual ao trabalhador. As atividades grupais com trabalhadores ocorreram no próprio serviço escola, como também em sindicatos e no Centro de Referência em Saúde do Trabalhador. As intervenções foram realizadas por meio de rodas de conversa, grupos focais, orientações/palestras e acolhimento psicológico. Percebeu-se nos atendimentos grupais o sofrimento dos participantes relacionados ao papel social que o trabalho exerce, uma vez que estavam desempregados e/ou afastados por motivo de doença. Nos atendimentos individuais, em sua maioria, queixaram-se de violência psicológica no trabalho, alguns casos com indicadores de assédio moral, bem como se apresentou uma demanda de sofrimento relacionada ao processo de transição trabalho-aposentadoria. Além dessas atividades, foram realizadas capacitações e discussões com alunos da instituição por meio de minicursos, cuja finalidade era ampliar os debates sobre a relação saúde-trabalho. Evidenciaram-se nessa experiência os desafios de atuação no campo saúde do trabalhador, devido à lacuna de discussões e práticas entre os graduandos de psicologia, a área enquanto ciência e profissão ainda demonstra uma necessidade de se debruçar no debate sobre a centralidade do trabalho, e ainda a percepção do trabalhador na relação trabalho e sofrimento/adoecimento. Essa experiência permitiu compreender a importância do papel da psicologia na saúde do trabalhador. Portanto, espera-se que possa estimular os coletivos de trabalho pela luta constante nesse campo, fortalecendo a concepção que o trabalho, a depender de sua organização e execução, pode ser um meio produtor de saúde e vida dos trabalhadores, bem como os fortalece para participar dos processos de transformação nos contextos em que eles estão inseridos, e ainda potencializar os aspirantes em psicologia a respeito dessa área de atuação no contexto contemporâneo do mundo do trabalho.

Grupos de escuta: espaços de fala para os servidores da Universidade Federal De Rondônia

Autora: Taís Poncio Pacheco, *Universidade Federal de Rondônia*

Resumo: Este relato visa expor trabalho realizado em uma Instituição Federal de Ensino Superior da Região Norte do País. Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador, é uma temática que aparece em muitas organizações, seja na forma de projetos pontuais ou na criação de setores específicos com essa responsabilidade. No serviço público federal, a legislação abrange a preocupação quanto a saúde dos servidores. A Lei 8.112 de 11/12/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, no artigo 185, alínea I, g e h, estabelece a assistência à saúde e a garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias como parte dos benefícios do plano de seguridade social do servidor. A Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR), no ano 2013, criou a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) subdividida em duas coordenadorias: Capacitação e Desempenho (CCD) e Qualidade de Vida e Saúde do Servidor (CQVS). Essa criação foi disparada pela necessidade de se realizar ações focadas na promoção e prevenção da saúde do servidor, além da segurança no trabalho e o desenvolvimento profissional. Iniciando suas ações, a CQVS voltou-se para a elaboração de um Projeto de Qualidade de Vida e Saúde para os servidores da UNIR, e, para tanto, verificou-se a necessidade de conhecer melhor a Universidade em relação ao modo de organização do trabalho em cada setor e como isso tem impactado de forma positiva ou negativa quanto à saúde dos trabalhadores. Optou-se então pela realização de uma pesquisa que aconteceu em duas etapas: a primeira consistiu na aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais do Trabalho (PROART); e segunda etapa visou a realização de Grupos Focais com os servidores da Universidade. Este relato de experiência visa a exposição dos resultados preliminares da segunda etapa da pesquisa na qual foram realizados 34 grupos com os diferentes setores que compõem a Universidade, sendo ouvidos um total de 273 servidores. A partir da experiência, observou-se que os grupos já se concretizaram como uma prática de promoção à Qualidade de Vida visto ser um espaço no qual os trabalhadores puderam expor seus sentimentos, pensamentos e vivências relacionadas ao cotidiano da atuação laboral. Além do espaço ofertado com a realização dos grupos, as falas dos trabalhadores são o direcionamento para a elaboração posterior das ações da Coordenadoria de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor.

Diagnóstico da saúde dos trabalhadores de unidades básicas de saúde de formosa - GO

Autores: Vitor Barros Rego, *Faculdades IESGO*; Caroline da Rocha Jacinto, *Faculdades IESGO*; Gisele Carla da Silva, *Faculdades IESGO*; Karine Martins de Oliveira Paixão, *Faculdades IESGO*; Valquiria Felix de Almeida, *Faculdades IESGO*; Ana Carolina Magalhães Silva, *CEREST-GO*

Resumo: A Unidade Básica de Saúde (UBS) é a porta de entrada dos usuários com o Sistema Único de Saúde. Orienta-se pelos princípios da universalidade, da acessibilidade, do vínculo, da continuidade do cuidado, da integralidade da atenção, da responsabilização, da humanização, da equidade e da participação social. Sendo assim, trata-se de uma atuação descentralizada. O objetivo desses postos é atender até 80% dos problemas de saúde da população, sem que haja a necessidade de encaminhamento para hospitais. O CEREST (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador) é responsável por ações curativas, preventivas, de promoção e reabilitação à saúde do trabalhador. Este trabalho tem, por finalidade, descrever o quadro da saúde do trabalhador destas UBS que são atendidos no CEREST do município de Formosa, Goiás. Participaram da pesquisa profissionais de saúde de 5 UBS, totalizando 27 trabalhadores. A média de idade foi de 38,83 anos. Foi utilizado o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), que é dividido em 3 escalas: Escala de Organização Prescrita do Trabalho; Escala de Sofrimento Patogênico (subdividida e 3 fatores: inutilidade, indignidade e desqualificação), e; Escala de Danos no trabalho (subdividida em 3 fatores: danos psicológicos, danos físicos e danos sociais). Os escores mais expressivos encontrados denotam riscos físicos altos relacionados ao trabalho (média de 2,79), como dores nas costas e braços. Pesquisas indicam fortes incidências destas partes do corpo nestes profissionais, haja vista o esforço físico constante nas atividades assistenciais das UBS. Outro fator que mostrou-se expressivo foi o de "Indignidade", com média de 2,27, indicando vivências de desânimo e desgaste. Os demais fatores tiveram médias baixas. Os resultados indicam para que haja maior proximidade da gestão do trabalho nestas unidades, tendo em vista que há riscos de adoecimento e/ou afastamento no trabalho. Enquanto braço do Sistema Único de Saúde, o CEREST tem como objeto de trabalho a prevenção dentro desta organização de trabalho, realizando intervenções que viabilizem maior espaço de fala e escuta destes trabalhadores, bem como de atuar na prevenção de dores físicas, como ginástica laboral. O estudo, em estado embrionário, limitou-se em descrever o quadra da saúde destes profissionais. Porém, mais dados poderiam gerar mais precisão na compreensão desta organização de trabalho, como levantamento sistemático de atestados emitidos, bem como na observação in loco do contexto de trabalho.

Sessão 24 ▪ Das 11h às 12h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2327

Estágio no centro regional de referência em saúde do trabalhador – um relato de experiência

Autores: Déborah Liliane Guedes Matoso, *Universidade Federal da Paraíba*; Thaís Augusta Cunha de Oliveira Maximo, *Universidade Federal da Paraíba*; Geigison Bezerra Veloso, *Universidade Federal da Paraíba*; Rebecca Cândido do Nascimento, *Universidade Federal da Paraíba*; Ana Karolina Gomes Bosi, *Universidade Federal da Paraíba*; Tarciany Rayssa Barbosa de Lima, *Universidade Federal da Paraíba*

Resumo: Este resumo tem como objetivo tratar da experiência de estágio em psicologia no Centro Regional de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST/JP. Observa-se que, na atualidade, o reconhecimento de nexo causal entre trabalho e transtorno psíquico ainda não é corriqueiro nos órgãos previdenciários na mesma proporção que as doenças físicas. Isso não significa que os casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho sejam raros, mas que habitam na invisibilidade. Muitas vezes, as doenças físicas e mentais estão entrelaçadas, no entanto o sofrimento psíquico vem sendo negligenciado. O CEREST atende a trabalhadores adoecidos para o estabelecimento do nexo causal disponibilizando orientações e encaminhamentos para os serviços de saúde e assistência necessários. Primeiramente o usuário passa pelo primeiro atendimento no qual vai relatar sobre o seu processo de trabalho, seu adoecimento, histórico clínico, e exames. Para isso os profissionais possuem uma ficha de atendimento. Após acompanharmos alguns atendimentos, identificamos que a ficha e o atendimento não atentavam para aspectos subjetivos do trabalhador. Em decorrência deste cenário, foi vista a necessidade de elaborar um protocolo de atendimento com questões subjetivas, para escutar e compreender sofrimento dos trabalhadores e a influência disso em seu cotidiano. Foram realizados até o momento 20 atendimentos, com trabalhadores de diversas categorias profissionais. Estes atendimentos abordam aspectos relacionados à sua atividade, a seu adoecimento, a historia psíquica, as implicações na sua vida familiar e social, a relação com colegas de trabalho e supervisores, a satisfação e insatisfação no trabalho. No discurso dos trabalhadores identificou-se: situações de sofrimento psíquico extremo relacionado aos sintomas físicos; uma recorrente culpabilização do trabalhador adoecido; sentimento de inutilidade, de insegurança, de desamparo e injustiça; bem como o abalo causado nas relações familiares, decorrentes de toda aflição emergente da situação. Outro aspecto ressaltado, é a observação de pessoas cada vez mais jovens acometidas por doenças que, normalmente, surgem em pessoas com idades mais avançadas.

A efetividade do programa saúde nas escolas: contrapondo a visão dos gestores e dos estudantes

Autores: Patrick Muniz Ataliba, *Universidade Salgado de Oliveira*; Luciana Mourão Cerqueira e Silva, *Universidade Salgado de Oliveira*

Resumo: A avaliação é um instrumento importante para impulsionar o desempenho dos programas sociais e investir melhor os recursos futuros. As escolas são organizações com preponderante papel na formação das crianças e jovens e a temática da sexualidade tem sido considerada como tema transversal a ser amplamente trabalhado no mundo escolar. O objetivo desta pesquisa foi avaliar o Programa Saúde nas Escolas – PSE, desenvolvido conjuntamente pelo Ministério da Saúde e da Educação, tendo o propósito de contribuir para a formação integral dos estudantes por meio de ações de promoção, prevenção e atenção à saúde, com vistas ao enfrentamento das vulnerabilidades que comprometem o pleno desenvolvimento de crianças e jovens da rede pública de ensino. Participaram da pesquisa seis gestores, representantes dos níveis federal, estadual e municipal de órgãos da educação e saúde. Também foram pesquisados 200 estudantes de ensino médio das escolas que aderiram ao programa e 200 estudantes de escolas que não aderiram (grupo controle). O roteiro semiestruturado para entrevista foi elaborado a partir da análise documental dos materiais do PSE. O questionário para os estudantes continha uma escala de avaliação dos conhecimentos sobre doenças sexualmente transmissíveis - DST e atitudes frente à sexualidade, com adequados indicadores de validade psicométrica, além de perguntas relacionadas à implementação do programa na escola. Os questionários foram aplicados nas escolas, com a autorização das mesmas e dos pais dos alunos participantes. Adotou-se análise crítica do discurso para as entrevistas com os gestores e análises de teste t para comparar o grau de conhecimento dos estudantes dos grupos experimental e controle. Os resultados mostram que os gestores valorizam o Programa e acreditam no funcionamento do mesmo. Contudo, a pesquisa com os estudantes não aponta diferenças significativas entre os alunos das escolas que participaram e que não participaram do programa. Em ambos os casos, o desconhecimento acerca das DST é elevado e muito baixa ou quase inexistente a atuação das escolas no sentido de debater a temática da sexualidade na adolescência e dos cuidados relativos às DST. Considerando que os gestores conhecem e valorizam o PSE, a falta de efetividade do programa parece estar relacionada a falhas de gestão nas escolas, inclusive em termos de falta de engajamento da equipe de educadores com a causa. Os achados da pesquisa são discutidos com a literatura da área e ganham relevância social com o aumento dos casos de AIDS na população jovem do Brasil.

Jovem e a iniciação ao trabalho

Autores: Gabriela Santos de Melo; Genildo Silva de Melo e Vanderli Serafim dos Santos de Melo; Thayane Nogueira da Silva, Rosa Maria Nogueira da Silva e Hilas Soares da Silva; Luísa Santos de Moraes; Igor Baptista de Moraes e Sonia Regina Santos

Resumo: O presente trabalho surge, a partir de discussões acerca das políticas públicas em relação ao campo do trabalho e das organizações, no Estágio em Psicologia do Trabalho e Organizacional (SPA/IP/UERJ), Trata-se de uma iniciativa de gestão em responsabilidade social, voltada para práticas de inclusão social, que envolvem as Empresas, a Sociedade e o Estado. Assim, foi construída a parceria entre a Equipe técnica do IP/UERJ com o Programa Educativo Bolsa de Iniciação ao Trabalho (PEBIT), programa socioeducativo, conduzido pelo CETREINA/UERJ, com o objetivo de conhecer e acompanhar os jovens bolsistas da Fundação da Infância e Adolescência(FIA). A fundamentação teórica apoia-se nas concepções atuais da POT (Borges e Yamamoto. 2004; Zanelli, Silva & Soares 2010; Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2014) e como base metodológica a Concepção Psicossocial Integrada (Ayres, 2012) que tem como ênfase os estudos teóricos sobre processos grupais (Mailhiot, 1985; Lane, 1989; Ayres, 2012) E A pesquisa-ação (Barbier, 1985; Thiollent, 1997, 2004; El Andaloussi, 2004), a qual prioriza o envolvimento de todos os atores sociais, ou seja, de quem faz, de quem tem algo a dizer, uma estrutura coletiva, participativa: fornecendo informações, analisando, interpretando e partindo para uma ação, em um processo compartilhado. Esta concepção ressalta a importância das seguintes orientações metodológicas - 'Contrato Psicológico', 'Comunicação', 'Processo de Feedback' e 'Decisões coletivas' - que possibilitem o estabelecimento dessa parceria. (Ayres, 2012).. que nortearam a parceira e delinearam as seguintes etapas: 1ª etapa Reuniões participativas envolvendo o CETREINA e os supervisores responsáveis pelos jovens na UERJ 2ª etapa Levantamento dos dados e apresentação aos bolsistas, consolidando a proposta de trabalho, através do contrato psicológico; 3ª etapa grupo de desenvolvimento pessoal/profissional – vivência grupal; 4ª etapa –Avaliação e acompanhamento – Realização de entrevista devolutiva para a construção de planos de ações de desenvolvimento individual 5º etapa – Cerimônia de certificação da equipe técnica e dos bolsistas .O projeto contou com a participação de 67 jovens durante os anos de 2014/2015 e da equipe de 21 estudantes do IP que atuam na facilitação do projeto sob orientação de uma professora e uma psicóloga. Os

resultados evidenciaram a importância da parceria entre Empresa, Sociedade e Estado, que consolide programas voltados para responsabilidade social, e portanto, que visem o desenvolvimento dos profissionais, das organizações e da sociedade de forma integrada e conectada.

Não está só na rua, está aqui dentro também: programa de intervenção em dependência química em uma empresa pública brasileira

Autora: Kelma Jaqueline Soares, *Universidade de Brasília (UNB)*

Resumo: A dependência química é uma doença que atinge quantitativo crescente de servidores públicos e que possui relação direta com acidentes de trabalho e com licenças médicas. Destaca-se, respectivamente, a modificação desse adoecimento quanto ao público-alvo e ao padrão de uso: deixa de ser restrita aos trabalhadores operacionais (executores de atividades que exigem força física e que fazem o uso massivo de destilados) e passa a fazer parte do cotidiano de trabalhadores de natureza mais administrativas (executores de atividades que exigem o desgaste mental e que fazem o uso de ansiolíticos e de estimulantes). O programa de intervenção quanto à dependência química em uma empresa pública brasileira objetivou atuar nessa problemática inerente ao ambiente organizacional. Os objetivos específicos são os de prevenir a ocorrência ou agravamento dessa doença e disponibilizar tratamento aos trabalhadores já adoecidos. O método utilizado é pautado em uma abordagem interventiva e reúne as seguintes etapas: treinamento de gestores e chefias para a identificação precoce dos casos de adoecimento, acolhimento do trabalhador doente por parte da equipe de saúde da empresa, contato com a rede de proteção social do trabalhador (atendimentos em conjunto com a família, se possível), encaminhamento para o tratamento (ambulatorial ou intensivo), se houve aceitação do trabalhador. Os resultados obtidos com a realização desse programa levaram à queda no número de acidentes relacionados ao uso de substâncias psicoativas, redução no número de ausências injustificadas. Por outro lado, o número de dias de licença saúde quanto à essa doença aumentou nos últimos cinco anos. Observa-se a aproximação da rede de proteção social dos trabalhadores aos profissionais de saúde da empresa. Com base nesses resultados, identifica-se que programas organizacionais voltados para a intervenção em dependência química podem se revelar em importantes instrumentos de gestão: diminuem os custos financeiros e pessoais com acidentes de trabalho e com as ausências injustificadas. O aumento no absenteísmo-doença em função desse adoecimento não é um indicador negativo, mas pode ser interpretado como um investimento no trabalhador, o qual retorna da licença saúde, é readaptado e volta a ser produtivo. É mister desmistificar esse adoecimento no âmbito do trabalho e atuar na prevenção, tratamento, avaliação continuada, assim como, na proposição de políticas organizacionais que orientem a conduta de profissionais e gestores quanto a essa doença que é, essencialmente, dinâmica.

SIMPÓSIO

Sessão 3 ▪ Das 14h às 15h30min

Bloco 8 ▪ Auditório

Redes sociais, aprendizagem e gestão coletiva

Resumo: As redes sociais constituem objeto de estudo dos mais diversos campos do conhecimento. Compreendem o conjunto de relações estabelecidas pelos indivíduos quando estes interagem com outros atores sociais, seja através de relações formais ou informais. As configurações dos processos e das dinâmicas sociais nos contextos organizacionais não necessariamente acompanham as estruturas formais que moldam os organogramas, processos de trabalho, funções gerenciais, cargos e desenho das equipes de trabalho nas organizações. De fato, alguns autores têm argumentado que na maior parte dos ambientes organizacionais as atividades de trabalho são desenvolvidas informalmente através de contatos pessoais e que nessas relações os atores sociais desencadeiam os movimentos e fluxos sociais, através dos quais partilham crenças, informação, confiança, poder, conhecimento, prestígio, etc. As redes sociais informais constituem estruturas construídas, quando indivíduos interagem, e essas estruturas interferem na capacidade de a organização lidar tanto com seu cotidiano como também com problemas imprevistos. Nesse sentido, o estudo dessas redes recorre às investigações de processos que envolvem relações informais que muitas vezes consolidam a dinâmica organizacional e os processos de decisões; na abordagem das redes sociais admite-se que as relações entre as pessoas são fenômenos básicos que geram formas sociais sujeitas à regeneração e adaptação a situações mutantes (Neiva e Pantoja, 2008). As redes sociais informais representam sistemas de ligação entre pessoas dentro das organizações e constituem ferramentas invisíveis e poderosas nos contextos organizacionais (Krackhardt e Porter,1986; Kuipers,1999; Cross e Prusak 2002; Silva 2003; Bastos e Santos, 2007), entre outros. Apesar do interesse crescente pelos novos modelos e arranjos de governança cooperativa poucos estudos buscam apreender a dinâmica da gestão coletiva no interior das redes sociais. No que se refere aos processos de aprendizagem humana no trabalho, a concepção aqui adotada é de que atua como mecanismo ao desenvolvimento de competências requeridas, para que os indivíduos e grupos possam apresentar novos padrões de desempenho necessários à consolidação das mudanças pretendidas, em um ambiente dinâmico e complexo. Brandão (2009); Moraes (2010) destacam que as manifestações de competências por meio de comportamentos adequados no trabalho são condicionadas pelo contexto em que foram desenvolvidas. Nesse caso, fatores inseridos no contexto de trabalho devem ser de suporte apoio e ação de aprendizagem no contexto de trabalho. Estudos mostram a importância das relações sociais para a aquisição de informações (Granovetter 1973, Allen 1977, Burt 1992), aprendizagem de como realizar uma atividade e resolução coletiva de tarefas complexas. A perspectiva das redes sociais pode enriquecer a compreensão da aprendizagem diádica e coletiva em organizações. Contudo, a mensuração dos fluxos de comunicação entre os nodos da rede não atende as necessidades de avaliar a aprendizagem nas relações que sustentam a busca e compartilhamento de informação. Outras características relacionais da rede, além das características estruturais, são importantes fatores que influenciam a aprendizagem. O presente simpósio objetiva analisar as redes sociais abordando suas possíveis relações com os processos de aprendizagem e de gestão coletiva em ambientes organizacionais. O simpósio será composto de três apresentações. A primeira abordará as configurações das redes sociais informais de amizade e parceria de trabalho envolvendo profissionais de uma associação em diferentes períodos da gestão organizacional. Para tanto, foi realizado o mapeamento de tais redes por meio da aplicação de questionários e entrevistas semiestruturadas. Os resultados evidenciaram a existência de maior reciprocidade de relações entre os atores na rede de parceria de trabalho do que na rede de amizade, existindo maior coesão na rede de parceria de trabalho em ambos os períodos de gestão. A segunda apresentação analisa a influência das redes sociais informais de influência, cooperação e informação em três

Projetos de Assentamento do Programa Nacional do Crédito Fundiário no município de Unaí/MG. Este estudo integrou abordagens qualitativa e quantitativa e, como instrumentos e técnica de coleta de dados utilizou questionários e grupos focais junto a uma amostra de 71 titulares dos lotes e 3 famílias assentadas, respectivamente. Os resultados indicaram que algumas redes dos assentamentos pesquisados são mais propícias que outras a um potencial relacional. E reforçaram a concepção de que as redes sociais podem constituir estratégia efetiva para compartilhar informações, bens e recursos materiais, entre outros, mediante as relações entre os atores que as integram. A terceira apresentação focalizou as relações entre variáveis de contexto de mudanças, redes sociais informais, suporte à aprendizagem e competências aprendidas durante a implantação de um novo sistema em uma organização pública do poder judiciário. A amostra do estudo foi composta por 325 servidores. Foram utilizadas as escalas de contexto de mudança, de redes sociais informais de aprendizagem, de resultados da mudança de competências e de suporte à aprendizagem. As escalas foram submetidas à análise fatorial exploratória cujos dados demonstraram índices estatísticos robustos. Posteriormente foram feitas três regressões múltiplas para testar associações entre as variáveis de pesquisa. A maior explicação aconteceu para a aprendizagem das competências de Operação do sistema cujo modelo apresentou um R2 de 0,56, o que demonstra um poder de explicação de 56%. As variáveis preditoras das competências de operação do sistema são a centralidade dos atores na rede, percepção de eficiência e agilidade e alterações nos relacionamentos e na gestão de pessoas. Os servidores que mais perceberam que a adoção do sistema trouxe eficiência, agilidade, alterações nos relacionamentos e na gestão de pessoas, além de serem aqueles com índices de centralidade mais baixos são aqueles que mais desenvolveram as competências operacionais referentes ao manuseio do sistema justiça e a tramitação eletrônica de processos. O segundo modelo para a regressão alcançou um poder explicativo de 23% (R2=0,23) para a competência adoção e ajuste de normas e procedimentos. Essa competência é predita pelo grau de Planejamento e Preparo percebido pelos servidores e pela percepção de alterações nos relacionamentos e na gestão de pessoas. Essa competência também é predita pelo limite dos atores. De maneira geral, é importante ressaltar que as pessoas que mais desenvolveram esse conjunto de competências são aquelas que apresentam menores limites dos atores, que perceberam planejamento e preparo na condução das mudanças e aquelas que perceberam que as mudanças geraram impactos positivos nos relacionamentos e na gestão dos recursos humanos na organização. O terceiro modelo para a regressão alcançou um poder explicativo de 35% (R2=0,35) para a competência resolução de problemas e gestão do trabalho. As competências de resolução de problemas e gestão do trabalho são competências de ordem superior muito necessárias para o sucesso de programas de mudanças. As competências de resolução de problemas e gestão do trabalho estão associadas às alterações nos relacionamentos e na gestão de pessoas, a eficiência dos contatos e ao suporte à aprendizagem oferecido pela chefia e pelo grupo de trabalho. A partir dessas três apresentações pretende-se analisar os possíveis avanços das pesquisas na área de redes sociais informais em contextos organizacionais e desafios na integração de diferentes abordagens metodológicas no campo dos estudos organizacionais.

▪ *Apresentação 1*

Configurações das redes sociais de uma associação em diferentes períodos da gestão

Autores: Valéria Gomes dos Santos, *Universidade de Brasília*; Sergio F. Vieira, *Companhia do Vale do São Francisco - CODEVASF*; Maria Júlia Pantoja, *Ministério Público do Distrito Federal e Territorios - MPDFT*

Resumo: O conjunto de relações que os indivíduos estabelecem ao interagir com outros indivíduos pode ser vista como uma rede de relações que pode orientar as escolhas, comportamentos e atitudes dos indivíduos no ambiente organizacional. A análise das redes sociais informais tem sido utilizada por diversos autores para investigar fenômenos organizacionais relativos à rotatividade, atitudes, motivação, aprendizagem, entre outros. Dentro do contexto organizacional, a análise de redes sociais informais é importante para a compreensão das relações entre indivíduos e grupos para se analisar como essas relações podem influenciar a dinâmica organizacional, especialmente seus processos de mudança e de tomada de decisão. O presente estudo objetivou caracterizar as configurações de redes sociais de profissionais de uma Associação em diferentes períodos de gestão. Para tanto, foi realizado o mapeamento das redes de amizade e parceria de trabalho por meio da aplicação de um questionário aos funcionários da referida associação. Os resultados encontrados revelaram que existe uma maior reciprocidade de relações entre os atores na rede de parceria de trabalho do que na rede de amizade, existindo uma maior coesão na rede de parceria de trabalho em ambos os períodos de gestão da Associação. Foi também observada uma mudança no desenho das redes parceria de trabalho nos dois períodos da gestão. Na gestão anterior haviam quase que duas sub-redes e um único ator estabelecia a comunicação entre elas. Na atual gestão verificou-se um maior número de ligações entre os atores sociais, gerando uma melhor comunicação entre eles e facilitando a troca de informações entre os indivíduos. Analisando a rede de amizade e a rede de parceira de trabalho da atual gestão, foi possível constatar que o gerente financeiro apresenta um certo grau de centralidade em ambas as redes. Esses dados mostram que provavelmente esse é o ator que mais influencia os demais tanto sobre assuntos de trabalho como sobre temas não relacionados ao contexto de trabalho.

▪ *Apresentação 2*

Redes sociais no processo de gestão coletiva: o caso dos projetos de assentamento do programa nacional de crédito fundiário de Unaí/MG

Autores: Raquel Aparecida Alves, *Universidade de Brasília;* Maria Júlia Pantoja, *Ministério Público do Distrito Federal e Territórios MPDFT*; Luiza Beth Alonso, *Universidade Católica de Brasília - UCB*; Sérgio Ricardo Franco Vieira, *Companhia do Vale do São Francisco - CODEVASF*

Resumo: Esta pesquisa está fundamentada na concepção de que arranjos sociais em redes e ações coletivas são vias fundamentais para solucionar problemas individuais e coletivos, intensificar o sentimento de pertencimento a um grupo e, por extensão, contribuir para o desenvolvimento social, econômico e político dos assentados da Reforma Agrária do Programa Nacional do Crédito Fundiário – PNCF no município de Unaí/MG. O objetivo geral foi analisar a influência das redes socais dos projetos de assentamento no processo de gestão coletiva e, de forma específica , objetivou-se comparar as redes sociais mapeadas, analisar as ações coletivas adotadas nos PA's e caracterizar as ações das associações dos projetos de assentamento no que se refere ao seu desempenho econômico. A pesquisa integrou as abordagens qualitativa e quantitativa e, como instrumentos e técnicas para coleta de dados utilizou-se questionários, grupos focais e entrevistas semiestruturadas. Os questionários foram aplicados aos assentados titulares de 71 lotes dos três assentamentos estudados, a fim de mapear, analisar e comparar as redes de influência, informação e cooperação; os grupos focais foram conduzidos com famílias assentadas e realizados em seus próprios estabelecimentos e as entrevistas foram realizadas com o presidente do sindicato dos trabalhadores rurais de Unaí e o coordenador do PNCF. Dentre os principais resultados, verificou-se que as redes de cooperação se revelaram como as mais coesas, as redes de informação se apresentaram como as mais fragmentadas e as redes de influência apareceram em uma posição intermediária. Ao se comparar as redes socais mapeadas não foi possível constatar discrepâncias significativas entre elas. Os resultados revelaram que algumas redes dos assentamentos são mais propícias que outras a um potencial relacional. Entre as ações coletivas mais comuns entre os assentados destacaram-se os mutirões e comemorações que

mobilizam as pessoas no dia- a dia das comunidades e não foram observadas, no tempo e no espaço da pesquisa, ações empreendidas pelas associações facilitadoras de melhorias do desempenho econômico dos assentamentos.

▪ *Apresentação 3*

Aprendizagem, redes sociais e desempenho no contexto de mudança organizacional

Autores: Elaine Rabelo Neiva, *Universidade de Brasília*; Daniel Fernandes Barbosa, *Universidade de Brasília*

Resumo: Este estudo identificou relações entre variáveis de contexto de mudanças, redes sociais informais e competências aprendidas durante a introdução de um novo sistema em uma organização pública do judiciário. Participaram do estudo 325 servidores. Foram utilizadas as escalas de contexto de mudança, de redes sociais informais e de resultados da mudança de competências. As escalas foram submetidas à análise fatorial exploratória cujos dados demonstraram índices estatísticos robustos. Posteriormente, realizou-se três regressões múltiplas para testar associações entre variáveis da pesquisa. O contexto de mudanças na organização estudada ficou caracterizado por dois fatores: Planejamento e Preparo das Mudanças e Intensidade das ações e Experiências anteriores com mudanças. Os aspectos relacionados ao planejamento e ao preparo dos servidores para a introdução novo sistema de gestão não foram percebidos de maneira enfatizada. Os resultados percebidos com a introdução do novo sistema de gestão foram agrupados em dois fatores: Eficiência e Agilidade da Organização, Alterações nos Relacionamentos e na Gestão de Pessoas. Os resultados do processo de mudanças são percebidos de maneira homogênea. Tanto a eficiência e agilidade resultantes da introdução do novo sistema de gestão quanto as alterações nos relacionamentos e na gestão de pessoas possuem desvios-padrão e coeficientes de variação baixos. A percepção de eficiência e agilidade decorrentes da introdução do novo sistema de gestão é muito forte, o que não ocorre da mesma forma nas alterações nos relacionamentos. As medidas das redes foram elaboradas para as nove áreas envolvidas na introdução do novo sistema. Verificando as características estruturais das redes, todos os índices de densidade são muito baixos, a rede que apresenta maior índice é a rede das áreas-fins. Em relação aos diâmetros, as redes das áreas-fim apresentaram o menor índice, e as redes das áreas-meio, o maior índice com nove relações. Em relação à eficiência dos contatos, as redes das áreas-fim possuem um índice de 100% de eficiência dos contatos. As demais redes variam entre 94% a 96%. Foram realizadas três regressões múltiplas tendo as competências aprendidas como variáveis dependentes e as outras variáveis como possíveis preditoras. Os preditores das competências de operação do sistema são a centralidade dos atores na rede, percepção de eficiência e agilidade e alterações nos relacionamentos e na gestão de pessoas. Os respondentes que mais percebem que a adoção do sistema trouxe eficiência, além de serem aqueles com índices de centralidade mais baixos são aqueles que mais desenvolveram as competências operacionais referentes ao manuseio do sistema.

MESAS REDONDAS

Sessão 26 ▪ Das 14h às 15h30min

Bloco 3 ▪ Sala 3216 - Segundo andar

"Precisamos ouvir nossos mestres": saúde mental e contexto de trabalho do professor

Resumo: Ser professor nos dias de hoje, tornou-se um grande desafio. O professor é um profissional de significativa importância na vida das pessoas, pois cabe a ele a tarefa de educar, ouvir, acolher e aconselhar. Atualmente, ser professor deixou de ser uma profissão tão bela, pois diminuiu o seu status social, e reconhecimentos simbólico e financeiro condizentes com as suas atividades. Além disso, a mercantilização da educação a desqualificou como direito, e a transformou em mero serviço sob a égide da produtividade e lucro, próprios do sistema capitalista. Todas essas questões têm impactado de forma negativa na saúde desses trabalhadores, aumentando o sofrimento psíquico e o risco de adoecimento físico e mental. Diante disto, essa mesa redonda visa problematizar o contexto de trabalho atual dos professores e os impactos na sua saúde mental. Bem como, refletir sobre possibilidades de ações - pautadas na clínica do trabalho - de prevenção e promoção de saúde juntos a esses profissionais. Para tanto, irá fundamentar essa discussão na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, com a exposição de subsídios oriundos de pesquisas e intervenções desenvolvidas em três regiões do país. A primeira apresentação irá tratar como o contexto de trabalho atual do ensino, com ênfase no âmbito privado no Rio Grande do Sul, tem influenciado de forma negativa a saúde mental desses trabalhadores, aumentando significativamente o sofrimento psíquico e o risco de adoecimento mental. A segunda apresentação irá discutir os efeitos do novo modo de organizar o ensino superior no contexto de trabalho dos docentes - submetidos a condições precárias e intensificadas de trabalho - e quais as consequências disto sobre a saúde destes profissionais. Baseada em pesquisa de doutorado desenvolvida no estado de Minas Gerais. A terceira apresentação irá apresentar práticas clínicas envolvendo ações de prevenção e promoção à saúde junto aos profissionais de educação de escolas públicas municipais, no município de Rio das Ostras. As quais tem evidenciado a importância dos laços de cooperação, fragilizados no atual contexto de precarização do trabalho. A partir do debate proposto, pretende-se dar visibilidade a necessidade urgente de uma escuta qualificada desses trabalhadores – "precisamos ouvir nossos mestres" - visando aumentar o protagonismo da categoria profissional. Diante do aumento do sofrimento e adoecimento relacionado ao seu contexto de trabalho. Tais intervenções, pautadas na clínica do trabalho, tem como foco à prevenção e promoção da saúde mental dos professores no contexto atual.

▪ *Apresentação 1*

Saúde mental em professores do ensino privado: reflexões sobre o contexto de trabalho e repercussões na saúde

Autora: Janine Kieling Monteiro, *Universidade do Vale do Rio dos Sinos*

Resumo: Ser professor nos dias de hoje, tornou-se um grande desafio. O professor é um profissional de significativa importância na vida de muitas pessoas, pois cabe a ele a tarefa de educar, ouvir, acolher e aconselhar. Atualmente, ser professor deixou de ser uma profissão tão bela, pois além de perder o status social que acompanhava a função até poucas décadas, o professor muitas vezes não possui um reconhecimento simbólico e financeiro condizente com as suas atividades. Além disso, houve um acréscimo significativo de atividades que o

professor necessita dar conta, aumentando ainda a complexidade, urgência e exigência no trabalho. Além das atividades nas classes o professor deve fazer trabalhos administrativos, planejar, reciclar-se, investigar, orientar alunos e atender os pais. Também deve organizar atividades extraescolares, participar de reuniões de coordenação e seminários e atividades recreativas diversas. Mas como dar conta de tudo isso? O ensino privado apresenta ainda algumas peculiaridades, pois o ensino também se transformou em um serviço lucrativo e os alunos e pais viraram clientes exigentes. Os professores de escolas particulares vivem em constante medo de perder o emprego, sofrem com exigências inadequadas, feitas por pais de alunos ou pelos próprios alunos, relacionadas à nota ou aprovação e por pressões de metas e resultados. Mas quais são algumas consequências disso para a saúde dos professores? Algumas pesquisas desenvolvidas pelo Laboratório de Psicologia e Clínica do Trabalho (LaborClínica) da Unisinos, no estado do Rio Grande do Sul, têm sugerido que: "Os professores estão no limite" e que algo precisa ser feito. Pretende-se nesta apresentação trazer alguns resultados e depoimentos desses estudos, a fim de problematizar como o contexto de trabalho atual do ensino privado tem influenciado de forma negativa a saúde mental desses trabalhadores, aumentando significativamente o sofrimento psíquico e o risco de adoecimento mental. As pesquisas trazem dados sobre o elevado nível de indicadores ou sintomatologia de estresse, distúrbios psiquiátricos menores, Síndrome de Burnout, e depressão. Além disso, relacionam-se esses indicadores a aspectos do contexto de trabalho, tais como: organização do trabalho, condições de trabalho e relações sociais e profissionais. Pretende-se ainda trazer alguns depoimentos que exemplificam algumas situações complexas vivenciadas pelos professores na sua prática diária. Diante das questões apresentadas, fica evidente a necessidade de se pensar ações de promoção de saúde nos professores, as quais devem envolver intervenções no indivíduo, no grupo e na organização do trabalho.

▪ *Apresentação 2*

Adoecimento pelo trabalho de professores do ensino superior privado: a relação entre gestão e desqualificação do trabalho docente

Autora: Marisa Aparecida Elias, *Faculdade Pitágoras*

Resumo: Na atualidade, a mercantilização da educação a desqualifica como direito, e a transforma em mero serviço sob a égide da produtividade e lucro, próprios do sistema capitalista. Dentro desta lógica esta atividade acaba por ser gerida pelos mesmos modelos das empresas do setor produtivo da economia de modo a garantir sua operacionalidade e lucratividade. Na prática, observa-se o ensino superior ser transformado em espaço de alta lucratividade por grandes grupos econômicos, inclusive com subsídios do próprio Estado, via financiamento do ensino. Desta forma, nas últimas décadas, as faculdades privadas, se espalharam por todo território nacional e aumentaram enormemente o número de alunos. Sendo assim, estas instituições são também as principais empregadoras de professores do ensino superior. O objetivo desta apresentação é discutir os efeitos deste novo modo de organizar o ensino superior no contexto de trabalho dos docentes e quais as consequências disto sobre a saúde destes profissionais. Parte-se da pesquisa de doutorado da autora sobre este tema para um diálogo que em ressonância com outros estudos confirmam como estes profissionais estão submetidos a condições precárias e intensificadas de trabalho. Um dos elementos que exemplificam esta situação é o tipo de contrato, usualmente horista, e a instabilidade profissional ocasionada por isto que os submetem a situações desestabilizadoras do psiquismo. A gestão das instituições se utilizam de estratégias ameaçadoras da perda do emprego para submeter os profissionais a atividades não pagas, a pressão por realizar atividades que não concordam, dentre outras. Os recursos defensivos utilizados não tem sido suficientes para minimizar os riscos de adoecimento produzindo diversos agravos como alergias, problemas

gástricos, insônia, nervosismo, dores de cabeça e no corpo e automedicação. A pressão e a cobrança constante deixam estes profissionais vulneráveis e impedidos de encontrar sentido em sua atividade piorando o mal estar. Conclui-se que a forma como o trabalho se encontra organizado e a tendência à mercantilização da educação descaracterizam a função do educador e proporcionam desgaste, mal estar e adoecimento a estes profissionais.

▪ *Apresentação 3*

Reflexões sobre a prática em clinica do trabalho envolvendo ações de prevenção e promoção a saúde junto aos profissionais de educação da rede municipal de ensino

Autora: Soraya Rodrigues Martins, *Universidade Federal Fluminense*

Resumo: Entre os princípios fundamentais da clinica psicodinâmica do trabalho está a promoção do espaço coletivo de discussão, mediante o processo per-elaboração do sofrimento no trabalho e das defesas para confrontá-lo (Mendes, 2014). No fazer do clinico do trabalho, frente às diferentes realidades revelam-se diferentes práticas, cujo grande desafio é construir dispositivos técnicos, éticos e políticos específicos sem distanciar-se dos princípios e do propósito de analisar (pesquisa ação) a dinâmica entre a organização do trabalho, o sofrimento e a saúde. Uma das questões enfrentadas neste fazer é "como" mobilizar trabalhadores no espaço de discussão para a fala autentica e compartilhada propicia a construção de deliberações. Na busca de um diálogo que viabilize a prática da clínica psicodinâmica nas instituições de ensino, apresentaremos para discussão práticas clinicas envolvendo ações de prevenção e promoção a saúde junto aos profissionais de educação de escolas públicas da rede de ensino do município de Rio das Ostras (RJ). Nesse processo de construção prática da clínica do trabalho, mediante a um acordo de cooperação entre prefeitura municipal e universidade, temos realizado a clinica do trabalho em algumas escolas através de curso de desenvolvimento denominado " oficinas de escuta clinica e Gestão de estresse" (Martins, 2015). Destaco, aqui, o valor da escuta psicanalítica, da compreensão e análise do processo grupal (Pichon Riviere, 1988) aliado à análise psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2011) na condução clinica. Bem como, uso de técnicas expressivas, como dispositivos auxiliares de mediação para mobilização da expressão do vivido, promovendo a circulação da palavra, a fala compartilhada e o pensar reflexivo no espaço coletivo de discussão. A ação se dá pelo próprio pensamento em si, indissociável de um trabalho de elaboração do sentir, pensar e agir. A prática da clinica junto aos profissionais de educação tem evidenciado a importância da recuperação dos laços de cooperação, intensamente fragilizados no atual contexto de precarização do trabalho. Destacando, ainda, que é graças às contribuições singulares, compartilhadas em espaço de discussão coletivo / público, que o patrimônio (história) coletivo de um determinado grupo pode ser constituído e enriquecido. O resgate da cooperação tem se configurado como um dos caminhos privilegiados para resistir a dominação, viabilizando as condições coletivas necessárias para promoção de uma re-organização do trabalho real. Potencializando a intervenção grupal e construção de espaço coletivo de discussão, como mediadores de emancipação.

Sessão 27 ▪ Das 14h às 15h30min
Bloco 3 ▪ Auditório - Térreo

Bem estar no trabalho e cultura

Resumo: O bem estar no trabalho tem um papel central em criar uma sociedade de bem estar. O foco no bem estar beneficia a sociedade auxiliando o indivíduo em ser feliz, competente e satisfeito com seus papeis sociais. O benefício social e organizacional advém de uma cultura que facilita este desenvolvimento. Por décadas os estudos de psicologia organizacional e do trabalho focaram e atribuíram ao indivíduo sua motivação, engajamento, satisfação, moral, senso de propósito entre outras variáveis individuais, mas a atribuição individual é uma parte da história. Melhorar o bem estar no trabalho requer uma aproximação de outros níveis de análise que facilitem com que estas características individuais floresçam por meio de políticas e práticas de gestão de pessoas adequadas. O objetivo desta mesa redonda é a articulação teórico-empírica entre bem estar no trabalho e cultura organizacional. O bem estar no trabalho pode ser entendido como um fenômeno ligado à felicidade, ao sentimento de vigor, de sentido e significado na vida e no trabalho, entre outros significados positivos. A literatura de bem estar é relativamente convergente com relação aos aspectos positivos relacionados ao trabalho, mas não o é sobre quais são as dimensões que o compõe e menos sobre seus antecedentes. É razoável supor que entre as variáveis antecedentes a este fenômeno esteja a cultura organizacional. Cultura é um fenômeno amplo com componentes diferentes na sua definição e operacionalização. As duas maiores perspectivas estão os tipos motivacionais de valores e as dimensões culturais. O diálogo que se propõe nesta mesa é entre perspectivas diferentes de cultura organizacional, assim como de bem estar no trabalho. Juliana Porto apresentará a relação entre felicidade e valores organizacionais, na perspectiva dos tipos motivacionais de valores, Amalia Pérez-Nebra entre bem estar sustentável e valores organizacionais, na perspectiva das dimensões culturais e Maria Cristina Ferreira apresentará a relação entre engajamento e cultura em ambas perspectivas. A proposta não é defender este ou aquela perspectiva, mas de dialogar em como estas propostas podem auxiliar o psicólogo organizacional e do trabalho na sua gestão de pessoas e gerar discussões teóricas para futuros projetos de pesquisa e intervenção.

▪ *Apresentação 1*

Valores organizacionais e felicidade no trabalho

Autora: Juliana Barreiros Porto, *Universidade de Brasília*

Resumo: Valores organizacionais são princípios da organização que guiam suas práticas e políticas e que são percebidos de forma homogênea pelos funcionários. Assim, valores têm um papel importante na definição sobre como e porque as ações são empreendidas, afetando a rotina e o comportamento das pessoas que ali trabalham. Os valores podem trazer consequências tanto positivas quanto negativas para as pessoas e para as organizações. As pesquisas na área sinalizam que a cultura organizacional deve ser adequada ao tipo de negócio e ao mercado de atuação da organização para que tenha impacto positivo sobre os resultados financeiro. Desta forma, idealmente, qualquer tipo de cultura pode promover diferencial competitivo. Mas será que o mesmo se aplica à felicidade no trabalho? Nesta apresentação, o objetivo é discutir as consequências dos tipos de valores organizacionais para o bem-estar, o engajamento e o comportamento proativo no trabalho. Os valores organizacionais serão compreendidos a partir do modelo desenvolvido por Tamayo, Mendes e Paz (2000) que apresenta um modelo composto por três dimensões bipolares, a saber: 1) Autonomia x Conservadorismo; 2) Igualitarismo x Hierarquia; e 3) Harmonia x Domínio. Serão discutidos resultados de pesquisas realizadas pelo Grupo Tamayo que apontam para uma relação positiva entre valores de Autonomia, Igualitarismo e Harmonia e bem-estar, engajamento e comportamento proativo. Adicionalmente, pesquisa entre militares também revelou que a concordância entre valores organizacionais e valores individuais promovem o bem-estar. Esses resultados evidenciam que determinados tipos de cultura tem impacto positivo sobre a felicidade no trabalho, o que traz consequências práticas e teóricas que serão problematizados. Do ponto de vista prático, é preciso discutir qual o tipo de cultura tem sido promovido pelas organizações e o que pode ser feito para incentivar ambientes de trabalho mais saudáveis. E, do ponto de vista teórico, é preciso investigar os processos pelos quais os valores organizacionais impactam no bem-estar no trabalho e de que forma é possível conciliar os resultados das pesquisas em bem-estar com aquelas que enfocam variáveis financeiras.

▪ *Apresentação 2*

Práticas organizacionais e engajamento no trabalho: possibilidades de articulação téorica e empírica

Autores: Maria Cristina Ferreira, *Universidade Salgado de Oliveira*; Renata Silva de Carvalho Chinelato, *Universidade Salgado de Oliveira*

Resumo: Um indicador de bem-estar laboral introduzido mais recentemente na literatura sócio-psicológica é o engajamento no trabalho, que pode ser definido como um estado psicológico de natureza afetivo-cognitiva, manifesto em sentimentos de vigor, dedicação e absorção ao trabalho. O vigor caracteriza-se por níveis elevados de energia, que levam os empregados a vivenciarem seu trabalho como algo estimulante, enquanto a dedicação concretiza-se no envolvimento com o próprio trabalho e nos sentimentos de entusiasmo e orgulho por ele. A absorção traduz-se em elevada concentração, o que faz com que os empregados não percebam o tempo passar durante a execução de suas tarefas laborais. De acordo com o Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho, o contexto laboral pode apresentar demandas que exigem esforços físicos, cognitivos e emocionais dos empregados, e se tornar, portanto, uma fonte de estresse, bem como apresentar recursos que favorecem o alcance de metas e estimulam a aprendizagem e o desenvolvimento pessoal, razão pela qual se constituem em um propulsor do engajamento no trabalho. Os estudos empíricos orientados por tal modelo teórico reuniram, nas duas últimas décadas, um corpo sólido de conhecimentos acerca dos efeitos positivos dos recursos do trabalho associados ao ambiente interpessoal do trabalhador (suporte de colegas, de supervisores, etc.), à organização do trabalho (clareza de papéis, participação na tomada de decisões, etc.) e ao contexto da tarefa (autonomia, variedade de habilidades, etc.) sobre o engajamento no trabalho. No entanto, os recursos do trabalho presentes no contexto macro organizacional, como é o caso da cultura organizacional, têm recebido, até o momento, pouca atenção dos estudiosos. Em face a essas considerações, o presente trabalho tem como objetivo discutir as possibilidades de articulação teórica e empírica entre uma manifestação da cultura organizacional, quais sejam as práticas organizacionais, e o engajamento no trabalho. Para tanto, faz uma demarcação inicial do papel desempenhado pelas práticas no contexto da cultura organizacional, para, em seguida, apresentar algumas proposições teóricas acerca das interrelações entre práticas organizacionais e engajamento no trabalho, com o apoio do Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho. Posteriormente, traz alguns resultados empíricos que dão sustentação às proposições formuladas e, na conclusão, tece comentários sobre as características de uma agenda futura de pesquisas sobre o assunto em organizações brasileiras.

▪ *Apresentação 3*

Bem estar sustentável no trabalho e cultura organizacional: um diálogo

Autores: Amalia Raquel Pérez-Nebra, *Centro Universitário de Brasília*; José M. Peiró, *Universidadde Valencia*

Resumo: Bem estar é um constructo do desenvolvimento de mais de um século de pesquisas no intuito de melhorar o bem estar no trabalho. Diferentes autores sistematizam bem estar e sugerem diferentes dimensões. Este trabalho pretende oferecer uma conceptualização recente do bem estar no trabalho com foco em intervenções nas organizações. O bem estar tem sido uma tônica em algumas organizações por sua possível relação com produtividade e qualidade de entrega. Entretanto, este bem estar no trabalho, que é individual, está inserido em uma organização que precisa apresentar resultado, portanto, o bem estar deve ser sustentável, em outras palavras, o bem estar que não vem relacionado com produtividade na dinâmica do "trabalhador feliz e produtivo" não está dentro do esperado. Entretanto, esta máxima muitas vezes não se apresenta e situações anômalas aparecem no trabalho: trabalhador infeliz e produtivo ou feliz e não produtivo. Situações estas, no geral, não são estudadas ou discutidas nos trabalhos acadêmicos, mas podem explicar muitas das situações em que o bem estar não vem relacionado à produtividade. As organizações tem mitos, ritos e valores, políticas e práticas de gestão de pessoas organizacionais que podem facilitar estas situações anômalas. Valores que podem ser coerentes ou não com os valores individuais. Os valores organizacionais podem ser localizados em quatro dimensões ortogonais, compostas por: individualismo e coletivismo, vertical e horizontal. Ou seja, dispostos portanto pelo individualismo-vertical, individualismo horizontal, coletivismo vertical e coletivismo-horizontal. O Brasil é reconhecido por ser um país que apresenta mais coletivismo, em especial o horizontal, quando comparado a outros países. A percepção da organização como compartilhando mais valores coletivistas pode apresentar maiores escores de bem estar sustentável ou gerar maiores situações anômalas? Por um lado, a hipótese de resposta sugeriria maior bem estar sustentável, uma vez que os valores individuais estariam coerentes com os valores organizacionais e, portanto, geraria maior bem estar aos indivíduos, mas não necessariamente. A proposta de discussão teórica é apresentar esta relação e sugerir outras variáveis moderadoras ou mediadoras da relação entre bem estar sustentável e cultura organizacional.

Sessão 28 ▪ Das 14h às 15h30min

Bloco 3 ▪ Sala 3018 - Térreo

Preditores individuais e situacionais da efetividade de gestão do desempenho na administração pública brasileira

Resumo: Nos últimos anos percebe-se que muitos avanços têm sido observados na literatura nacional e internacional sobre psicologia organizacional e do trabalho (POT) acerca da investigação de variáveis preditoras relacionadas a desempenho no trabalho. Contudo, parte significativa destas pesquisas trata da identificação e estudo de variáveis relativas à avaliação de desempenho. Pouco tem sido investigado sobre outras etapas relacionadas à gestão do desempenho no trabalho. Pouca empiria tem sido encontrada sobre este tema. Gestão do desempenho (GD) refere-se ao desenvolvimento de ações voltadas a indivíduos e equipes de trabalho orientadas ao planejamento, execução, monitoramento, avaliação e revisão do desempenho. Atua-se em uma perspectiva multinível em termos da análise dos resultados de trabalho. Desempenho é determinado por variáveis de ordem individual, relacionados a características pessoais e profissionais, como idade, tempo de serviço e natureza das atribuições, bem como por fatores relacionados à tarefa e ao contexto de atuação. Nesse sentido, esta proposta de mesa redonda tem como objetivo retratar a produção teórico-empírica brasileira acerca desses preditores da efetividade de modelos de gestão do desempenho com foco na administração pública brasileira. A fim de facilitar a compreensão do debate pelo público-alvo desta proposta, bem como o resgate da produção da área e o apontamento de tendências de pesquisa nesta seara, pretende-se abordar as variáveis antes indicadas nas seguintes categorias: preditores individuais auto-referentes, motivacionais, cognitivo-comportamentais e preditores contextuais. Serão apresentados dois estudos de caso (no âmbito de uma Universidade federal e de uma Agência de fomento à pesquisa), ainda, durante a atividade, com vistas à ilustração daquilo que a teoria técnica/científica de gestão de desempenho aplicada ao contexto da administração pública brasileira prescreve. Será destacado aquilo que a literatura mais recente vem dando ênfase: o quão legítima e representativa das demandas de desenvolvimento e crescimento profissional são as práticas de gestão do desempenho sob a ótica dos indivíduos? Esta gestão é articulada com outras práticas organizacionais? Os indivíduos e contextos sociais de trabalho estão, de fato, engajados na promoção de uma gestão estratégica de pessoas e de desempenho? Discutiremos, aqui, como a GD é gerenciada no âmbito das Instituições de Ensino Superior (IFES), que legalmente só precisam considerá-la em termos da oferta de capacitações complementares, e no âmbito do CNPQ, que tem a obrigatoriedade de implantar uma sistemática de avaliação de de desempenho. Mais especificamente, os autores desta proposta tentarão, de modo sistematizado e integrado, apontar caminhos possíveis a estas questões perpetuadas.

▪ *Apresentação 1*

Empiria acerca da efetividade de práticas organizacionais de desempenho com foco na administração pública

Autor: Francisco Antonio Coelho Junior, *Universidade de Brasília*

Resumo: O objetivo desta parte consiste na apresentação da produção nacional sobre preditores individuais e situacionais de efetividade de sistemas de gestão de desempenho com foco na administração pública. Serão apresentadas, aqui, as teorias clássicas e vanguardistas concernentes aos facilitadores e dificultadores da gestão do desempenho, e respectivas conceituações. Ainda, serão apresentadas características dos sistemas, métodos, procedimentos e técnicas de investigação, especialmente no que se refere às medidas à disposição

na literatura de desempenho, e os principais resultados de pesquisa veiculados nacionalmente. Apesar da grande relevância da variável desempenho no trabalho, relativamente pouco esforço vem sendo feito na tentativa de definir este conceito e integrar as múltiplas perspectivas teóricas associadas ao mesmo e à sua classe de preditores. A literatura em POT apresenta uma intensa profusão teórica e empírica de estudos que tratam do tema avaliação de desempenho humano no trabalho. Contudo, verifica-se que a avaliação é apenas mais um dos critérios a ser considerado quando se gerencia, efetivamente, o desempenho nas organizações. A gestão do desempenho considera as etapas de planejamento, execução, monitoramento, avaliação e revisão como fundamentais à ocorrência dos resultados de trabalho. Assim, não apenas a avaliação deve ser maximizada, ela é apenas uma importante etapa da ação de gerir desempenho, mas, também, outras etapas tão fundamentais ao bom exercício do cargo por indivíduos e equipes de trabalho. O conceito de desempenho aplicado aos estudos organizacionais relaciona-se diretamente à produtividade individual, de equipes de trabalho e organizacional, bem como à análise de processos comportamentais individuais e de seus impactos gerados em grupos e na organização. Por fim, aqui, indicar-se-á tendências para este profícuo campo de pesquisa. Dessa forma, espera-se que novos pesquisadores, novas abordagens e novas temáticas relacionadas a tais categorias de preditores sejam atraídos futuramente para a área de investigação da efetividade dos sistemas de gestão de desempenho no âmbito da administração pública brasileira, de forma a propiciar e consolidar a formação de redes de pesquisa no cenário científico brasileiro e, quiçá, internacional. Enfatizar-se-á, aqui, dimensões ou características de uma cultura de apoio à implementação da gestão do desempenho nos órgãos públicos brasileiros, esperando que estas experiências possam servir de referência (benchmarking) à aplicação de um modelo eficaz de GD no âmbito de outros órgãos públicos.

▪ *Apresentação 2*

Relações teórico/práticas entre práticas de gestão de desempenho e de gestão de pessoas: o caso da Universidade Federal do Pará (UFPA)

Autora: Rosana Augusto Chagas, *Universidade Federal do Pará (UFPA);* Cleide Raiol Nascimento, *Universidade Federal do Pará (UFPA)*

Resumo: Nesta parte será dada ênfase às relações teórico/práticas entre o sistema organizacional da gestão do desempenho com outros sistemas integrados de gestão de pessoas. Desempenho refere-se a um conceito de natureza plural e dinâmica, em que há uma série de variáveis que, isolada ou em interação, são capazes de predizer sua ocorrência no contexto laboral. Aqui, será apresentado o estudo de caso da Universidade Federal do Pará (UFPA). Este caso será apresentado à luz das recomendações teórico/científicas acerca da efetividade da GD enquanto instrumento de gestão. A literatura nos aponta que a grande maioria das organizações públicas realizou tentativas de implementação da política de desenvolvimento de pessoal, a partir da obrigatoriedade legal advinda dos Decreto nº 5.707, de fevereiro de 2006, que estabeleceu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), e a Lei nº 11.091, janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das IFES vinculadas ao Ministério da Educação. Poucos são os casos em que tal implementação vem sendo feita de maneira profícua, com o comprometimento de todos os envolvidos, até porque existe uma dificuldade natural de se mensurar desempenho no âmbito das IFES, por diversas causas, bem como em atribuir valor pecuniário ao mesmo. A questão central consiste em verificar-se que a ação de desempenhar não remete apenas a fatores de ordem individual. O bom ou o mau desempenho não é responsabilidade apenas do indivíduo. Outras variáveis, relativas à natureza da tarefa e ao contexto, devem ser amplamente consideradas em todas as etapas da gestão do desempenho, assim como a diferenciação entre os tipos de desempenho (medido enquanto processo ou eficiência e/ou enquanto produto ou eficácia) comumente encontrados na literatura e presentemente discutidos. No caso em análise, será apresentado o passo a passo e a metodologia de implementação da avaliação de desempenho à luz do mapeamento de competências organizacionais, administrativas, pessoais, gerenciais e específicas na UFPA. Será dada ênfase ao que a literatura da GD nos aponta, acerca da relação entre os resultados da avaliação de desempenho, baseada nas competências mapeadas e validadas em nível institucional, e a elaboração das políticas de capacitação na UFPA. Por fim, será destacado, aqui, que a aplicação da GD passa pelo reconhecimento da sua importância, e do seu uso tático/estratégico às demais áreas de atuação em gestão de pessoas.

▪ *Apresentação 3*

Implementação de sistema de gestão de desempenho na administração pública: o caso do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq)

Autora: Tânia Gomes Figueira, *CNPQ*

Resumo: Aqui, será apresentado, à luz do que preconiza a literatura sobre GD, e por meio de estudo de caso realizado no âmbito do CNPq, o passo a passo esperado desde o planejamento até a implementação do sistema, com ênfase na análise crítica dos fatores facilitadores e dificultadores. Um novo aspecto será considerado aqui: as relações entre a GD e os programas de qualidade de vida no trabalho. De acordo com o que a literatura nos aponta, a gestão de desempenho deve ser compreendida como um moderno instrumento gerencial que objetiva aprimorar os resultados e gerar melhorias contínuas nas instituições públicas. Ressalta-se que a estrutura legal e a operacionalização dessa sistemática tem embasamento no Decreto nº 7.133/2010. No âmbito do CNPq, elaborou-se o Modelo de Gestão do Desempenho e Bem-Estar por Competências, com vistas a conciliar o desempenho, o desenvolvimento de competências e a qualidade de vida no trabalho, de forma a integrar as diretrizes do Decreto nº 5.707/2006, do Decreto nº 6.833/2009 e do Decreto nº 7.133/2010. O Modelo foi desenvolvido por meio da parceria com a Universidade de Brasília, que oportunizou a capacitação e a descrição dos conceitos dos fatores mínimos da avaliação de desempenho. Formou-se um grupo de facilitadores, servidores indicados pelas coordenações gerais que desdobraram os fatores da avaliação de desempenho em comportamentos observáveis. A construção dos fatores considerou os resultados da pesquisa de qualidade de vida no trabalho realizada em 2010. O plano de trabalho foi desenhado para vincular as metas definidas aos servidores às competências necessárias à execução. Todas as etapas de desenvolvimento do modelo foram validadas por 3 professores (doutores em gestão de desempenho, gestão do conhecimento e qualidade de vida no trabalho) e discutidas com os servidores via consulta pública. A capacitação gerencial foi realizada por meio da parceria com a Universidade de Brasília e com a Unesco, com vistas a desenvolver competências conversacionais para a gestão do desempenho.O sistema informatizado foi desenvolvido no CNPq. Está em vigor o 3º ciclo avaliativo que findará em julho de 2016. Isto posto, espera-se, aqui, que as prescrições recomendadas pela literatura científica da GD sejam analisadas à luz desta experiência relatada, com foco na problematização da busca pela eficiência da nova administração pública por intermédio da ferramenta gerencial da GD.

Sessão 29 ▪ Das 14h às 15h30min
Bloco 3 ▪ Sala 3306 - Terceiro andar

Qualidade de vida no trabalho, inovações ocupacionais e estratégias de resistência

Resumo: [Introdução] O mundo do trabalho apresenta, atualmente, uma vasta configuração de tecnologias, em que os sofisticados avanços da automação microeletrônica e da nanotecnologia caminham ao lado dos paradigmas taylorfordistas ou mesmo das mais primitivas e precárias formas de trabalho. Do ponto das tecnologias de gestão de pessoas e das relações de trabalho, constatamos a mesma complexidade, num contexto em que os contratos de tempo indeterminado vão cedendo lugar à flexibilização contratual e, em especial, à terceirização, ao trabalho informal, às condições análogas ao trabalho escravo, ao "trabalho sujo" (Hugues, 1996), clandestino ou marginal. Neste cenário, a perda dos direitos trabalhistas é acompanhada de alarmantes indicadores, em escala mundial, de adoecimento ocupacional, de acidentes e mortes no trabalho, como atesta a Organização Internacional do Trabalho (2013). [Objetivos]. As exposições desta mesa visam analisar experiências nas quais os sofrimentos físico e psíquico advindos da organização intensificadora e das condições precárias de trabalho, são confrontados com projetos ou ações de natureza diversa que buscam transformar os contextos laborais, na busca de melhor qualidade de vida e saúde dos trabalhadores. [Descrição de cada apresentação]. Mário César Ferreira trata, baseando-se em pesquisa empírica, da prevenção dos agravos à saúde e à incidência de acidentes de trabalho, através da abordagem intitulada "Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), em um órgão do poder judiciário. A pesquisa sugere que a gestão humanizada seria o caminho mais adequado para a prevenção das doenças e acidentes do trabalho. Em segundo lugar, Jorge Tarcísio da Rocha Falcão aborda o tema do trabalho em prisões. Ao mostrar o rápido crescimento da população carcerária, no Brasil, ele acrescenta que a oferta de atividade laboral e de formação profissional para os presos é tema central nas atuais discussões sobre as condições de encarceramento. Ele apresenta, então, uma pesquisa voltada para a oferta de atividades laborais em espaço prisional, levando em conta os avanços e as dificuldades para a implantação dessa proposta. Em terceiro lugar, José Newton Garcia de Araújo, ao comentar a complexa configuração das atuais formas de trabalho, centra sua exposição em contextos de trabalho precarizado, formal e informal, nos quais as formas de enfrentamento do sofrimento se baseiam em condutas de resistência, nas quais o aspecto de criatividade tem lugar de destaque.

▪ *Apresentação 1*

Promoção de Qualidade De Vida No Trabalho (QVT) e prevenção de agravos à saúde

Autores: Mário César Ferreira, *Universidade de Brasília*; Jorge Tarcísio da Rocha Falcão, *UFRN*; José Newton Garcia de Araújo, *PUC Minas*; Mário César Ferreira, *UnB*

Resumo: [Introdução] O relatório da Organização Internacional do Trabalho (2013) é um documento de referência para uma visão global dos indicadores de adoecimento ocupacional e acidentes de trabalhos em escala mundial. Os dados são preocupantes e alarmantes. A título de ilustração cabe destacar: 321.000 de mortes por acidentes no trabalho; 160 milhões de pessoas sofrem de doenças não letais relacionadas com o trabalho. É neste cenário de fundo no qual o Brasil é parte integrante que a relação trabalho-saúde permanece sendo um campo pleno de desafios para investigação e, sobretudo, intervenção no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). [Objetivo] A contribuição na mesa consistirá em enfatizar, com base em investigação empírica, o lugar da prevenção dos agravos à saúde e à incidência de acidentes de trabalho com base na aplicação da abordagem intitulada "Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT)". [Método] A pesquisa que serve de referência empírica visou caracterizar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em um órgão do poder judiciário com base na percepção de seus trabalhadores. O instrumento de coleta de dados foi disponibilizado ao efetivo de pessoal do órgão (servidores concursados, terceirizados e estagiários). No período em que os dados foram coletados, havia 13.129 trabalhadores na instituição. Participaram da pesquisa 5.164 pessoas, o que corresponde a 39,34% do coletivo de trabalhadores. [Resultados] Globalmente, os principais resultados mostram que os fatores mais bem avaliados pelos participantes da pesquisa foram: (a) condições de trabalho; (b) relações socioprofissionais; e (c) elo trabalho-vida social. Os avaliados mais negativamente estavam relacionados com: (a) não reconhecimento no trabalho e pouca/nula perspectiva de crescimento profissional; e (b) organização do trabalho desumana. [Conclusão] A pesquisa permitiu identificar as principais fontes de bem-estar e de mal-estar no trabalho. Neste sentido, ela forneceu fundamentos empíricos para demonstrar um lugar estratégico da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e na gestão humanizada do trabalho, como caminho mais adequado para a prevenção das doenças e acidentes do trabalho. Palavras-chaves: trabalho; bem-estar; mal-estar; ergonomia; poder judiciário.

▪ *Apresentação 2*

Indicadores das condições de trabalho encarcerado como ferramenta de pesquisa e gestão

Autor: Jorge Tarcísio da Rocha Falcão, *UFRN*

Resumo: [Introdução] A população carcerária nacional, estimada pelo Ministério da Justiça em 333.912 pessoas, em 2005, passou à cifra de 549.577, em dezembro de 2012, o que significa um crescimento do índice proporcional de 181 para 279 presos por 100 mil habitantes, em menos de uma década. Tendo em vista a velocidade média de crescimento da população carcerária e de geração de vagas no Brasil, é de se prever o atingimento, dentro de 10 anos, da cifra de 1 milhão de presos no sistema prisional brasileiro. Nesse contexto, a plausibilidade e a eficácia da oferta de atividade laboral e formação profissional para os presos têm sido discutidas no contexto das condições de encarceramento.[Objetivo] A presente contribuição diz respeito à pesquisa voltada para a oferta da atividade laboral em espaço prisional, partindo-se de descrição do contexto específico de atividade laboral, em espaço prisional; será discutida a pertinência, bem como listados alguns obstáculos para a oferta e realização de atividade laboral em espaço prisional. [Método] Tendo em vista o objetivo acima citado, foi construído instrumento básico de levantamento de informações, abarcando 58 questões em cinco blocos, quais sejam: 1. Dados de identificação (03 questões); 2. Informações de natureza sócio-demográfica (incluindo etnia, dados referentes à pena e seu cumprimento, acesso a advogado (24 questões); 3. Informações sobre atividade de trabalho antes do encarceramento (incluindo formação/capacitação) (07 questões); 4. Informações sobre parâmetros de saúde (incluindo indicadores odontológicos, uso de medicamentos, atividade física e questões específicas relacionadas à saúde feminina/masculina) (16 questões); 5. Dados complementares de avaliação biométrica e nutricional (08 questões). [Resultados] Serão apresentados dados relacionados a aplicações-piloto do instrumento no sistema carcerário de Natal (RN), o que permitiu aferir a dificuldade de obter as informações em questão, bem como o grau de disponibilidade de cada questão ou bloco de questões. Questões relacionadas à veracidade/confiabilidade de informações prestadas em contexto prisional serão discutidas, bem como dificuldades relacionadas ao TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido), em atendimento às normas vigentes para o controle ético desse tipo de pesquisa. De forma geral, a circulação da informação nas prisões sofre rígido controle em sua fonte, no

depoimento dos detentos, assim como no pessoal auxiliar (agentes prisionais), através dos quais estas informações são acessadas. Palavras-chaves: trabalho em contexto prisional; centralidade do trabalho; coleta de informação nas prisões; saúde e adoecimento na prisão

▪ *Apresentação 3*

Trabalho e resistência criativa

Autor: José Newton Garcia de Araújo, *PUC Minas*

Resumo: Trabalho e resistência criativa [Introdução]. O mundo do trabalho não pode, nos dias atuais, ser definido apenas com base nas novas tecnologias de gestão resultantes da reestruturação produtiva que, na segunda metade do século XX, substituíram parcialmente o paradigma taylor-fordista. Com efeito, ao lado dos avanços da automação microeletrônica, da nanotecnologia, etc., constatamos a co-existência não só dos padrões tayloristas e fordistas, mas das formas mais precárias de trabalho, como o trabalho informal, o temporário, o trabalho em tempo parcial, o análogo ao trabalho escravo, o chamado "trabalho sujo" (Hugues, 1996), clandestinos ou marginais. Assim, estamos diante de uma configuração complexa dos processos de produção, da flexibilização das relações de trabalho, do encolhimento dos direitos trabalhistas, do esvaziamento dos movimentos sindicais. Ora, tanto nas mais avançadas tecnologias de produção quanto nas mais primitivas formas de trabalho, deparamo-nos com uma postura de protagonismo dos trabalhadores. Se, com efeito, esses diferentes processos são fonte de sofrimento, dada a intensificação ou a precarização do trabalho, eles são também fonte de resistência às novas e antigas modalidades de alienação, no ambiente laboral. [Objetivo]. Nesta exposição, vamos abordar algumas formas de resistência aos fatores que provocam o sofrimento, a alienação ou a perda de sentido do trabalho. Entre elas, vamos privilegiar o aspecto da criatividade, nos diferentes casos de resistência que vamos apresentar. [Método]. Estes casos foram retirados ora de pesquisas sistematizadas, ora da observações informais de situações de trabalho, seja ele formal ou informal. [Resultados]. O primeiro relato diz respeito a uma mulher que supera os preconceitos de gênero e assume um trabalho "masculino", o de "guardador de carros" na rua, em uma capital brasileira. Mostraremos como sua habilidade em gerir o seu "negócio" foi capaz de modificar sua vida e de seus filhos. Um segundo caso diz respeito a um coletivo de trabalhadores do comércio que resiste, de forma clandestina e inventiva, às prescrições da gerência que incentiva a competitividade entre vendedores - a resposta destes foi sustentar a solidariedade interna ao grupo. O terceiro caso diz respeito a um coletivo de trabalhadores da saúde, no SUS, que impede, de forma também criativa e transgressiva, a demissão de uma colega gravemente doente. Os três casos mostram a emergência de recursos individuais e coletivos, na apropriação do trabalho e de estratégias criativas de resistência, recursos que podemos considerar portadores de saúde para o trabalhador. Palavras-chave: Processos de trabalho. Complexidade. Resistência. Criatividade.

Sessão 30 ▪ Das 14h às 15h30min

Bloco 3 ▪ Sala 3206 - Segundo andar

Transformações no contexto do trabalho: centralidade, sentidos, significados e assédio moral no trabalho

Resumo: O "mundo do trabalho" passa por transformações de diversas ordens (globalização de mercados, competitividade, alterações nas relações de trabalho, para citar algumas). O trabalho historicamente, na sociedade capitalista contemporânea, foi associado a significados sociais positivos. A centralidade da categoria trabalho na sociologia se amplia para a compreensão da importância do mesmo para a psicologia, na formação da identidade e da subjetividade. A coordenadora abordará, então, questionamentos sobre a manutenção do trabalho como principal fato social e para a constituição do sujeito que vive do trabalho. A segunda fala aborda a discussão sobre os sentido(s) e significado(s) do trabalho, especialmente no que se refere à apresentação das abordagens epistemológicas mais utilizadas em Psicologia: Sócio-histórica; Cognitivista; Humanista-fenomenológica; Construcionista social e Psicodinâmica do trabalho. Propõe-se a exposição sobre os conceitos de "sentidos" e "significados" e da importância dessa diferenciação no ponto de vista da coerência epistemológica e metodológica com o objetivo de auxiliar pesquisadores dedicados ao tema. Também pretende-se relacionar as transformações no mundo do trabalho, marcado por fenômenos como a terceirização, informalidade e por diferentes formas de violências no trabalho, com a produção de sentidos e significados na relação dialética entre os sujeitos, seu contexto de vida e trabalho. Na última fala da mesa, apresenta-se o contraponto, trazendo o assédio moral como uma das principais consequências negativas das transformações no contexto do trabalho. Assim, propõe-se a apresentar os aspectos fundamentais do fenômeno, tais como conceito, formas, direções, critérios e divergências apontadas na literatura. Também se insere a reflexão crítica acerca do atual contexto, considerando os aspectos organizacionais e socioeconômicos precedentes às práticas de assédio moral no trabalho e as transformações ocorridas no trabalho, como facilitadoras de violência mais explícita, banalizada e tolerada. O objetivo da mesa é, então, problematizar as transformações em curso no trabalho e nos sentidos e significados a ele atribuídos, bem como situar tal contexto como propício a ocorrências de assédio moral no trabalho.

▪ *Apresentação 1*

Centralidade do trabalho

Autora: Suzana da Rosa Tolfo, *Universidade Federal de Santa Catarina*

Resumo: Nas duas últimas décadas o contexto do trabalho passa por alterações de diversas ordens, relacionadas a condições econômicas, sociopolíticas, demográficas, tecnológicas, entre outras. Tais alterações incluem fenômenos como a globalização, o aumento da competitividade entre países e organizações, a reestruturação produtiva, as inovações sócio organizacionais, a flexibilização das relações de trabalho, dentre outras (Tolfo & Piccinini, 2007; Borges & Yamamoto, 2014). Esse contexto suscita discussões polarizadas por estudiosos da área da sociologia, das organizações e do trabalho, principalmente quanto à centralidade do trabalho. De um lado estão perspectivas que afirmam a perda da centralidade da categoria trabalho e consideram-no menos central para as pessoas atualmente do que em outros períodos (Offe,1989; Bauman, 2001). O trabalho teria deixado de ser central para a amálgama social devido ao aumento do desemprego, da alienação, e da fragilização de princípios éticos. Em oposição está a defesa do trabalho como categoria central, o principal fato social, relacionado com a construção da identidade e a processos de socialização (Antunes, 2003; Luna, 2005; Zanelli, 2010). Adotar a perspectiva da centralidade do trabalho pressupõe con-

templar sua relação com os comportamentos e construtos ligados ao trabalho e ao sujeito, entendendo esta centralidade como o componente mais importante sobre o fenômeno significado(s) e sentido(s) do trabalho, conforme as principais perspectivas teóricas voltadas a abordá-lo. É a partir das perspectivas da sociologia do trabalho, e das afirmações da centralidade do trabalho, que a questão passou a ser contemplada nos estudos da psicologia organizacional e do trabalho: a centralidade do trabalho é importante para compreender qual o significado atribuído ao trabalho àqueles que trabalham. Qual a importância do trabalho na vida dos trabalhadores? Como são construídos socialmente os significados do trabalho? E como compreender os sentidos singulares elaborados pelos sujeitos em relação as suas atividades? A importância de compreender o fenômeno psicológico denominado "sentidos e significados do trabalho" em sua complexidade, a partir de diferentes perspectivas teóricas e em sua historicidade é, então, reiterada (Antunes, 2003).

▪ *Apresentação 2*

Sentido(s) e Significado(s) do Trabalho

Autor: Lucas Schweitzer, *Universidade Federal de Santa Catarina*

Resumo: Do ponto de vista psicológico é por meio daquilo que fazemos, que dizemos aos outros quem nós somos. Esse fazer torna-se fundamental para a identidade e constituição dos sujeitos, inseridos socialmente (Ciampa, 1986; Titoni, 1994). Os significados e os sentidos do trabalho remetem às articulações objetivas e subjetivas entre o homem e seu trabalho. Analisar a categoria trabalho implica em considerar as condições históricas e socioeconômicas, o significado, o sentido e o valor da experiência de trabalho para as pessoas (Blanch Ribas, 2003). Há diversas perspectivas teóricas e epistemológicas adotadas para discutir os fenômenos sentido(s) e significado(s) do trabalho. Dentre as correntes epistemológicas que dão suporte aos estudos sobre o tema na Psicologia, é possível identificar quatro perspectivas principais (Tolfo, 2015): (1) Sócio-histórica ou histórico-crítica (ou histórico-cultural); (2) Cognitivista; (3) Humanista-fenomenológica ou existencialista, e; (4) Construcionista. Apesar de estas perspectivas serem bastante consolidadas e difundidas, é possível identificar outra corrente epistemológica: (5) Psicodinâmica do trabalho. Tratam-se de diferentes formas de acessar o fenômeno que mantêm em comum a perspectiva de que os sentidos e significados são produções dos sujeitos a partir das experiências concretas do sujeito na realidade (Tolfo, Coutinho, Almeida, Baasch & Cugnier, 2005), levando em consideração o papel da cultura e da sociedade como elementos fundamentais para a compreensão das significações. Alguns autores utilizam-se da palavra "significados" para definir processos de significação (Borges, 1998); outros utilizam "sentidos" (Morin, 2001); assim como há aqueles que trazem diferenciações entre esses dois conceitos (Aguiar, 2009; Berger & Luckmann, 2004; Vygotski, 2008). Sobre a diferenciação entre os termos sentidos e significados sugerida por Tolfo, Coutinho, Baasch & Cugnier (2011), os significados são construídos e apropriados coletivamente em determinado contexto, enquanto os sentidos se referem a uma produção pessoal a partir da apreensão individual de tais significados, mas reafirmam que trata-se de conceitos interdependentes, articulados em relação aos quais não há como demarcar uma fronteira clara. Esta necessidade de definição se dá ao considerar que ora os termos são tratados como sinônimos, ora como fenômenos diferentes, dificultando a evolução de estudos sobre a temática (Tolfo & Piccinini, 2007). Além disso, a mesa também pretende-se relacionar as transformações no mundo do trabalho, marcado por fenômenos como a terceirização, informalidade e por diferentes formas de violências, como o assédio moral no trabalho, com a produção de sentidos e significados na relação dialética entre os sujeitos, seu contexto de vida e trabalho.

▪ *Apresentação 3*

Assédio moral no trabalho: aspectos fundamentais

Autora: Júlia Gonçalves, *Faculdade Integrada de Santa Maria*

Resumo: Os novos modelos de gestão organizacional, estabelecidos sob a lógica capitalista, mostram-se propícios ao assédio moral no trabalho, instaurado enquanto uma consequência da desestruturação do coletivo e dos vínculos de solidariedade e confiança. O assédio moral torna-se um tema em pleno desenvolvimento, mesmo sendo a violência moral um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho. Este fenômeno, na atualidade, mostra-se como um problema enfrentado por trabalhadores, gestores, sindicatos e profissionais que tratam das questões do mundo do trabalho, principalmente, por suas consequências a vítima, ao ambiente de trabalho e colegas. Objetivo desta fala é apresentar os aspectos fundamentais do Assédio Moral no Trabalho, a partir de uma reflexão crítica acerca do atual contexto de trabalho. O assédio moral no trabalho é caracterizado por condutas de humilhação e desqualificação dos assediados que normalmente começam de forma lenta e gradual, como uma forma de violência invisível podendo se tornar uma violência explícita, chegando às formas manifestas de agressão física. As características subjetivas do fenômeno, com estratégias muitas vezes sutis e o desnível de poder do assediador faz com que o assediado geralmente não consiga entender o que acontece. Assim, o assédio moral pode ser entendido como um processo (Hirigoyen, 2008; Soboll & Jost, 2011; Soboll, 2015) com comportamentos repetidos e frequentes, ações e práticas abusivas expressas de diferentes formas (Freitas, Heloani & Barreto, 2008; Nunes & Tolfo, 2011), que se manifesta, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que geram dano à personalidade, à dignidade e/ou à integridade física ou psíquica do agredido (Hirigoyen, 2008). Essas práticas estão para além das pessoas envolvidas, pois repercutem em consequências pessoais, organizacionais e sociais. Tem-se como elementos fundamentais para a caracterização do assédio moral: frequência, duração, direcionalidade e intencionalidade (Leymann, 1990; 1996; Einarsen, 2005). A expressão do assédio moral pode centrar-se em pessoas enquanto agressores (vertical ascendente ou descendente, horizontal e misto) ou configurar-se como hostilizações repetitivas voltadas ao coletivo de trabalhadores, associadas às políticas organizacionais e formas de gestão da empresa/gerente, denominado então de assédio organizacional. Essa forma amplia a discussão sobre as repercussões e influências dessa prática, não somente focando na relação assediador-assediado. Considera-se que os aspectos organizacionais e socioeconômicos são precedentes as práticas de assédio moral no trabalho e que as transformações ocorridas, principalmente a partir da década de 1980, tornam essa violência mais explicita, banalizada e tolerada.

POSTERS

Das 15h40min às 16h40min

Área de lounge do congresso

Coletivo TRAMPO e formação acadêmica em Rio das Ostras: experimentações, redes e protagonismos no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho

Autores: Bianca Aguiar Gonet da Conceição, *UFF*; Fernanda de Azevedo Paes, *UFF*; Ana Carolina Reis de Souza, *UFF*; Pedro Henrique de Castro Apolinário, *UFF*; Fabia Monica Souza dos Santos, *UFF*, Leandra Sobral Oliveira, *Universidade Estácio de Sá / UERJ*

Resumo: O Coletivo TRAMPO (Trabalho, Movimento, Pessoas e Organizações) surge em 2014 como um projeto de integração entre diferentes dispositivos acadêmicos/universitários (estágio supervisionado, projeto de extensão, pesquisa e iniciação científica, monitoria, ensino, produções monográficas, entre outros) no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Departamento de Psicologia da UFF de Rio das Ostras, justamente na interface primordial entre ensino, pesquisa e extensão. Vem se consolidando na parceria com o poder público local (Prefeitura Municipal de Rio das Ostras) com vistas a potencializar alternativas de qualificação profissional na região. Inserida nas múltiplas interfaces da gestão de pessoas, nossa proposta tem sido a de construir e implementar coletivamente estratégias de formação continuada / qualificação em serviço dos servidores municipais que estejam atentas ao campo da saúde ocupacional, permitindo aos trabalhadores uma vivência mais integral das suas atividades laborais. Tem como objetivo central a ampliação do protagonismo estudantil, na medida em que possui como estratégia básica a participação dos alunos/graduandos como sujeitos ativos na sua construção de conhecimento, retirando-os do papel de 'recebedores' do conhecimento e favorecendo a sua participação como agentes de transformação da realidade social. Desta forma, os integrantes do Projeto Coletivo Trampo assumem a responsabilidade compartilhada de avaliação da realidade, planejamento estratégico e intervenção nos contextos pertinentes, o que é negociado no grupo a partir de um modelo de auto-gestão. Atualmente nossa Rede Coletivo TRAMPO conta com a participação direta de aproximadamente vinte integrantes, entre acadêmicos, docentes, profissionais, parceiros e colaboradores, desenvolvendo um conjunto de ações articuladas, entre elas dois projetos de extensão, dois projetos de pesquisa, um projeto de estágio supervisionado, além de monografias de conclusão de curso, experiências de monitoria e suporte aos egressos desse Coletivo no sentido de ampliação e fortalecimento das estratégias de ingresso no mercado de trabalho e/ou continuidade da formação acadêmica. Como planejamento estratégico para o ano de 2016, estamos em fase de organização de dois eventos científicos: a I Jornada Científica de Psicologia de Rio das Ostras (Psicologia e Trabalho: conexões possíveis) e o I Encontro Coletivo TRAMPO, com a reunião de toda a produção deste coletivo desde o seu surgimento em 2014.

"Dá pra apertar mais um quarto de volta": subjetividades capturadas pelo trabalho metalmecânico

Autores: Maristela Rancan, *Universidade Feevale*, Carmem Regina Giongo, *Universidade Feevale*

Resumo: O aumento das patologias relacionadas ao trabalho tem despertado o interesse de profissionais de diferentes áreas para investigar as questões relacionadas à saúde mental dos trabalhadores. Neste sentido, o presente estudo teve como objetivo analisar a organização do trabalho na indústria metalmecânica e suas interfaces com a saúde mental dos trabalhadores. Orientada teoricamente pela Psicodinâmica do Trabalho, a pesquisa teve um delineamento exploratório-descritivo. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas. Participaram do estudo oito trabalhadores residentes na região de Caxias do Sul-RS. Os dados coletados foram submetidos à análise de conteúdo. Os resultados apontam que a organização do trabalho metalúrgico é caracterizada pelo extremo controle e rigidez, não dispondo de espaços para discussão e transformação de sua dinâmica, logo, os trabalhadores, sem qualquer possibilidade de reflexão, ignoram suas vivências assumindo o discurso organizacional. Esses processos, como apontado pela literatura, estão diretamente relacionados com a captura da subjetividade, com a banalização dos riscos e com a invisibilidade do sofrimento e das possibilidades de transformação do trabalho. Sendo assim, os resultados desta investigação apontam para o processo de intenso sofrimento e risco de adoecimento dos trabalhadores entrevistados, evidenciando a necessidade de problematizar e repensar a organização do trabalho metalmecânico. Conclui-se que estes elementos afetam significativamente a saúde mental dos trabalhadores, aumentando os riscos e os danos à saúde dos trabalhadores. Sugere-se que novos estudos e, até mesmo, intervenções possam ser realizados a partir desta pesquisa. Afinal, problematizar as questões sobre a saúde mental no trabalho tem sua importância observada frente aos dados apresentados e discutidos neste trabalho. Espera-se que os resultados desta pesquisa colaborem com o desenvolvimento de estratégias coletivas que promovam a saúde mental de trabalhadores em geral e, em especial, daqueles que atuam no contexto metalmecânico. Cabe ainda ressaltar que se espera que esta pesquisa possa contribuir com estudantes, professores e pesquisadores e provocá-los para que desenvolvam novas investigações sobre a saúde mental no trabalho, o que pode ter grandes repercussões na vida dos sujeitos.

Versão reduzida da Escala Geral de Desempenho no Trabalho

Autores: Érika Guimarães Soares de Azevedo Andrade, * Fabiana Queiroga, *Centro Universitario de Brasilia - UNICEUB*, Felipe Valentini, *Universo*

Resumo: O desempenho no trabalho é um construto muito estudado na psicologia pois atribui características importantes tanto para o funcionário quanto para a empresa. O objetivo desse artigo é reduzir a Escala Geral de Desempenho no trabalho (EGDT), para uma escala menor afim de que esta possa ser aplicada com mais rapidez sem que se perca suas características originais. Para tanto, foram realizados dois estudos. No estudo um foi utilizado um banco de dados de um estudo prévio da pesquisa de validação da escala original composta por uma amostra de 1617 pessoas, sendo 80% do sexo masculino e 20% do sexo feminino. A escala original é composta por 20 itens divididos em duas categorias: o desempenho de tarefa, voltado para a parte técnica da empresa e o desempenho de contexto, voltado para o suporte social e psicológico nos quais as metas organizacionais são buscadas. Estimou-se um modelo com um fator e observou-se a existência de correlações residuais altas entre os itens, essas correlações eram entre itens da mesma dimensão do modelo original. Diante disso modelou-se duas dimensões adicionais especificas, uma relacionada ao contexto e outra relacionada à tarefa. Portanto a estrutura final da versão reduzida da escala é caracterizada por um modelo Bi-Factor, apresentado indicadores de ajustes adequados (RMSEA= 0,05; CFI= 0,99; TLI= 0,98). As cargas fatoriais da dimensão geral variaram de 0,57 a 0,76 (M= 0,70) e as cargas fatorais das dimensões especificas variaram de 0,17 a 0,47 (M=0,33). No estudo dois buscou-se confirmar a estrutura da versão reduzida da EGDT. Para tanto, a EGDT foi aplicada a uma amostra de 300 trabalhadores de diversas áreas. Os resultados preliminares desse estudo também indicam uma dimensão geral dominante relacionada ao desempenho no trabalho. Diante disso a escala reduzida apresenta características psicométricas adequadas às pesquisas futuras. Sugere-se, ainda, estudos que avaliem a validade convergente e discriminante da EGDT.

Anfitriões e visitantes: revisando processos de socialização de profissionais nacionais e estrangeiros

Autores: Hannah Deborah Haemer, *Universidade de Brasília*, Fabio Iglesias, *Universidade de Brasília*

Resumo: A socialização de novos integrantes afeta a produtividade e o bem-estar, que por sua vez estão associados ao sucesso da organização. No caso especifico de gerentes expatriados ainda deve-se considerar o desafio cultural ao se mudar de país e se integrar na organização de uma cultura diferente da cultura anfitriã. Visando ao objetivo de melhor fundamentar as pesquisas na área, esta revisão analisou relatos empíricos sobre socialização organizacional em amostras de novos integrantes nacionais e estrangeiros. Foram revisados relatos empíricos em língua inglesa e portuguesa, publicados entre 1990 e 2014, na base do Portal da CAPES com as seguintes palavras-chaves: "organizational socialization", "socialization" E "newcomers", "expatriates" E "socialization". Foram excluídas da revisão as pesquisas que não investigaram socialização organizacional como fenômeno no primeiro ano do ingresso em uma nova organização, assim como as que investigaram o fenômeno em amostras de estudantes. Foram identificados inicialmente 59 artigos, com a maioria das pesquisas realizadas nos EUA (45,76%), seguido por Inglaterra, China, Canada, Índia, França, Brasil, Austrália, Coreia, Itália, Noruega, Nova Zelândia, Portugal e Singapura. Também foram identificados cinco estudos multinacionais, entretanto, o fenômeno é pouco estudado em amostras de expatriados (10,17%). Prevalecem três abordagens para se pesquisar a socialização organizacional: táticas de socialização (organização), proatividade do novo integrante (indivíduo) e integração indivíduo- situação. Investigam-se principalmente variáveis de resultado no indivíduo, tais como satisfação no trabalho, intenção de saída, comprometimento organizacional, conflito e ambiguidade do próprio papel, ajustamento, entre outras. Os estudos com delineamento transversal predominam (59,32%) sobre os estudos com delineamento longitudinal. Na maioria, as pesquisas são de natureza quantitativa e os dados são coletados por meio de survey (81,35%). Apesar disso, também foram levantados dois estudos que desempenham um delineamento quase-experimental ou misto. Em geral, são utilizados procedimentos de análise de dados paramétricos e não paramétricos, de complexidade variada (81,36%). Destaca-se que apenas seis pesquisas consideram e analisam o fenômeno sob uma perspectiva multinível. As pesquisas são realizados em uma variação ampla de ocupações no setor secundário e terciário. Contudo, a maioria das pesquisas utiliza medidas de autorrelato em amostras homogêneas e com foco em variáveis no nível do indivíduo. Com base nos resultados desta revisão, discutem-se para pesquisas futuras o uso de medidas baseadas em heteroavaliações, amostras efetivamente multiculturais, a consideração de fatores contextuais e de modelos interdisciplinares, bem como a adoção de uma perspectiva multinível.

A dialética entre o prazer e o sofrimento no contexto laboral da enfermagem em unidade de terapia intensiva

Autora: Herminia Dias de Freitas, *Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA*, Luciana Stefano, *Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA*, Katiusci Lehnhard, *Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA*

Resumo: Objetivo: refletir sobre a dialética entre prazer e sofrimento dos enfermeiros em Unidade de Terapia Intensiva (UTI). Método: pesquisa bibliográfica realizada no segundo semestre de 2015. Termos pesquisados: "trabalho", "enfermagem", "sofrimento" e "prazer"; publicados na plataforma Scientific Eletronic Library Online (Scielo), durante o período de 2009 a 2014. Encontrados oito trabalhos; excluídos três por não apresentarem relação entre os termos e um por publicação em língua estrangeira. Quatro trabalhos foram analisados. Resultados e Discussões: O sofrimento dos enfermeiros em UTI deve-se ao cuidado com pacientes jovens; levarem os problemas para casa; relacionamento com os familiares dos pacientes; sofrimento destes e alta tecnologia do ambiente. Ao absenteísmo e rodízio de funcionários; o que favorece apenas relacionamento cordial, não havendo cooperação entre os membros da equipe. As dificuldades encontradas na realização do trabalho da equipe de enfermagem poderão interferir na saúde mental dos profissionais (MARTINS and ROBAZZI, 2009; ABREU et al, 2014). Costa, Vieira e Sena (2009) atribuem a maior ocorrência de faltas às especificidades do próprio local, nele os profissionais estão mais expostos a desgastes físicos e mentais. Nas UTIs, os enfermeiros estão constantemente em alerta e em condições estressantes, tanto pela carga de trabalho quanto pela especificidade das tarefas. Segundo Monte et al (2013), no local há assistência ininterrupta; o profissional vivencia uma ansiedade diante das emergências surgidas. A necessidade da mobilização contínua das capacidades psicocognitivas e motoras podem ser fator de desgaste psicofísico. No entanto, conforme Cruz et al (2014), as mesmas situações consideradas desgastantes, são características que favorecem sua realização pro¬fissional, ao serem compatíveis com sua identidade pessoal e profissional, proporcionando-lhes prazer e satisfação. Para Martins et al (2010, p.4), o trabalho do enfermeiro gera sentimentos ambíguos, ora prazer pela possiblidade de ser útil enquanto cuida, ora sofrimento pela morte, dor e sofrimento alheio. Em estudo de Campos, David e Souza (2014), a liberdade de expressão é um fator capaz de propiciar prazer aos enfermeiros na UTI, "reflete a vivência de liberdade para pensar, organizar e falar sobre seu trabalho", bem como a solidariedade e a cooperação entre os colegas. O trabalho de enfermagem em UTI é caracterizado pela necessidade da colaboração entre os profissionais e pelas ações coletivas e de confiança. Segundo Sznelwar e Uchida (2004), a construção desse coletivo de trabalho é baseada em normas, regras e valores que norteiam as relações dentro da organização, permitindo um espaço de discussão favorável ao crescimento individual e coletivo.

O psicólogo organizacional na elaboração do manual corporativo

Autores: Ícaro da Silva Gomes, F*aculdades Integradas de Patos*, Débora Najda de Medeiros Viana, *Faculdades Integradas de Patos*

Resumo: Introdução: A Psicologia Organizacional se apresenta como um campo de atuação interdisciplinar, procurando compreender os fenômenos organizacionais que se desenvolvem no ambiente. O manual corporativo descreve os procedimentos, características e fluxo dos processos, de modo que todos se beneficiam de um clima organizacional de qualidade, pois como Spector (2012) relata, um importante objetivo dessa área é ajudar a melhorar a eficácia das organizações. Objetivo: Este estudo tem como objetivo ressaltar a importância do psicólogo organizacional na elaboração de um manual corporativo de cargos, funções e conduta em uma empresa do ramo calçadista. Método: Realizou-se o estudo em uma empresa privada do ramo de calçados no município de Caicó, Rio Grande de Norte. A pesquisa foi realizada após a autorização da empresa, por meio de um termo de autorização institucional, com uma amostra de 60 funcionários dos gêneros masculino e feminino, os quais foram escolhidos por estarem no ambiente a submeter-se às observações participantes e entrevistas semi-estruturadas no próprio ambiente de trabalho, tendo como materiais utilizados um diário de campo e uma caneta para registro de informações. Os dados foram selecionados através de uma análise que se deu por identificar informações pertinentes para a elaboração do manual. Resultados: A empresa passou por mudanças em seu layout produtivo e na jornada de trabalho, de modo a preservar um melhor espaço para o seu funcionário, e que ele tenha intervalos e pausas durante o expediente que o torne disposto a desenvolver um bom trabalho, considerando sua qualidade de vida. A adaptação dos funcionários é constante, mas apresenta resistências, pois os mesmos relatam desordens na rotina em relação suas funções e condutas. Discussão: A empresa ainda não dispõe de um manual corporativo que regulamente cada cargo, suas funções e condutas da empresa, o que ressalta a necessidade de ferramentas para assegurar seu desenvolvimento organizacional e melhorias na administração de seus objetivos, pois segundo Spector (2012), o desenvolvimento organizacional é a família de técnicas elaboradas para ajudar as organizações a mudar para melhor, envolvendo princípios e

procedimentos que ajudam o funcionário a melhorar o desempenho e a interagir com mais eficácia com os colegas. Conclusões: Neste sentido, observa-se a necessidade de profissionais de psicologia nas empresas, de modo que avaliem tais demandas e intervenham significativamente para melhoria no âmbito organizacional, como também, produções científicas que realizem discussões nesta área a fim de produzir conhecimentos para ascensão e reconhecimento desta área da psicologia.

"Viver do lixo": um olhar sobre o trabalho das mulheres de uma cooperativa de materiais recicláveis

Autores: Janduhy Camilo Passos, *Universidade Federal de Uberlândia - UFU*, Maria Clarice Silva Patriarca, *Universidade Federal de Goiás - UFG*, Marco Aurélio Afonso Abreu, *Instituto de Ensino e Pesquisa Sírio-Libanês*, Virgílio Eliel Pereira, *Faculdade Uniessa*

Resumo: Embora o trabalho com materiais recicláveis contribua para a melhoria das condições socioeconômicas, muitas vezes ele é visto de modo negativo por estar relacionado a questão do lixo, estigmatizando socialmente os indivíduos que atuam com essa atividade (FRAGA, 2007; VELLOSO, 2007). Sob esse enfoque, esta pesquisa examinou a vivência das mulheres pertencentes a uma Associação de Materiais Recicláveis situada em Goiânia/GO, observando a percepção dessas associadas quanto a atividade exercida, uma vez que as suas tarefas requererem o manuseio do lixo urbano. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, cujos dados foram coletados por meio de entrevistas semi-estruturadas e da observação direta do ambiente de trabalho. As entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas. Os resultados mostraram que as associadas são: casadas; migrantes da região Nordeste do Brasil; idade média de 30 anos; baixa escolaridade; e experiência anterior em catar lixo nas ruas. Fisicamente, o trabalho é percebido como fácil, mas, de ritmo intenso, repetitivo, requerendo o envolvimento integral das entrevistadas. Este aspecto é utilizado como uma das formas de avaliação que o grupo efetua sobre as suas integrantes: são desejáveis aquelas consideradas ágeis e com maior ritmo de execução, pois os ganhos são rateados e advém da produtividade de todas. Entretanto, quando comparam a atividade atual ao trabalho exercido nas ruas (sujeito as intempéries ambientais, ao peso dos carrinhos de transporte de materiais, e a ser confundidas com mendigas), as mulheres acreditam que estão em condições mais dignas. O trabalho na Associação acarreta um sentimento compartilhado de segurança, mediante o vinculo institucional e a renda acima do salário mínimo, pois permite a aquisição de bens e a melhoria na qualidade de vida. Além disso, o fato de serem "donas" da Associação e terem decisões coletivas, favorece o sentimento de dignidade. Não obstante, a regularidade de horários de trabalho, a remuneração, o uso de uniformes, etc., faz com que as associadas sintam orgulho por integrar uma organização com 'feições de empresa', trazendo conforto quanto a aceitação social, mesmo que persistam situações de discriminação por elas manusearem materiais provenientes do lixo. Apesar da insalubridade no trabalho com recicláveis, notou-se que as entrevistadas negligenciam (ou aceitam) os riscos contidos em suas tarefas como algo não evitável. Na verdade, diante das condições sociais apresentadas pelas associadas, percebeu-se a existência de conflitos entre o conviver com o lixo - e ter uma renda pontual-, e o viver de modo mais salubre, porém, com menos condições de vida.

Desenvolvimento de competências: a percepção de alunos iniciantes e concluintes de um curso de administração

Autores: Joelma Gouveia de Queiroz Porto, *Universidade de Brasília (UNB)*, Catarina Cecília Odelius, *Universidade de Brasília (UNB)*

Resumo: As universidades exercem uma importante função na sociedade como disseminadoras do saber e agente ativo pela inserção de profissionais qualificados no mercado de trabalho. Partindo desse princípio, este estudo teve como objetivo identificar na percepção de alunos iniciantes e concluintes o grau de importância e domínio de competências necessárias à atuação profissional como administrador e a contribuição do curso para aquisição e ou desenvolvimento das competências. O instrumento utilizado para coleta de dados teve como base o modelo proposto por Godoy et al. (2009) apoiado nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN). Os dados foram analisados de forma quantitativa, por meio de técnicas estatísticas descritivas e multivariadas, abrangendo um total de 307 alunos do primeiro semestre e do último ano do curso de bacharelado em Administração de uma universidade federal. A análise fatorial foi realizada para validação da escala de importância e contribuição, onde o instrumento apresentou uma estrutura unifatorial, para ambas as escalas. Dentre os principais resultados, constatou-se que na percepção dos acadêmicos iniciantes e concluintes, um maior domínio entre as competências sociais, indicando que no curso pesquisado, as competências voltadas para a capacidade relacionamento interpessoais, responsabilidade social e comprometimento tem dado um enfoque maior. Esses resultados corrobora com os achados das pesquisas de Godoy et al. (2009). Identificou-se que as competências técnico-profissionais teve menor domínio de acordo com a percepção dos acadêmicos. Foi notado também que os formandos perceberam uma baixa contribuição do curso em relação ao desenvolvimento de competências. Ademais, foram identificadas diferenças significativas entre as percepções de alunos iniciantes e concluintes, quanto a domínio e importância atribuída aos fatores de competências, revelando perfis de formação diferentes. As sugestões para futuras pesquisas são a validação dos resultados em outras amostras de administradores, estudos que utilizem outras formas de medidas de domínio, importâncias e contribuição de competências aplicados aos alunos da graduação, bem como, estudos posteriores com os mesmos alunos iniciantes que participaram deste estudo, no intuito de verificar se houve mudanças nas percepções de competências requeridas ao profissional da administração.

Psicodinâmica do trabalho: possibilidades de intervenção sobre as manifestações de sofrimento psíquico ligado ao trabalho dentro das organizações

Autores: Jozielma B da Silva Barros, *Universidade CEUMA*; Daiane Rose C. Bentivi Aquino, *Universidade CEUMA*; Jessica Bastos Chagas, *Universidade CEUMA*; Érica Louzeiros Souza, *Universidade CEUMA*

Resumo: Buscou-se identificar como a psicodinâmica do trabalho pode intervir para diminuição da carga psíquica do trabalhador dentro das organizações impedindo que este sofrimento se torne patogênico. Este estudo consiste em uma revisão bibliográfica, descritiva a partir da leitura de 10 artigos, pesquisados na base de dados da scielo, e no buscador googleacadêmico a partir das palavras-chave: "psicologia organizacional", "sofrimento no trabalho" e " psicodinâmica do trabalho". Utilizou-se como critério para inclusão artigos completos publicados a partir de 2010. Estudos apontaram que o trabalhador espera que seja reconhecido a qualidade do seu trabalho e de sua contribuição e que o reconhecimento não seja apenas através de prêmios, aumento de salários. As pesquisas afirmam que as causas que levam o sofrimento do trabalhador se diversificam como: a preocupação em não errar; as cobranças; medo de decepcionar a empresa;o engessamento dos procedimentos prescritos pela organização do trabalho.Alguns pesquisadores chamam de operacionalização da violência sobre o corpo do trabalhador a intensificação do ritmo do trabalho, rotinização das tarefas, acúmulo das horas de trabalho e os resultados se mostram no corpo do trabalhador nas dores crônicas, na dependência química (drogas, álcool, fármacos) e no adoecimento do corpo.Constatou-se que o sofrimento é inerente ao trabalho e que é inevitável. Os aspectos psicológicos manifestam-se através do medo da demissão, na recorrente angustia em ser o melhor trabalhador, no sofrimento para realizar as tarefas conforme as determinações, na ansiedade pelo reconhecimento. Observou-se que a psicodinâmica enquanto método de pesquisa e intervenção tem se mostrado inovadora, permitindo detectar, por exemplo, manifesta-

ções de sofrimento psíquico ligado ao trabalho. A Psicodinâmica do Trabalho tem como função a emancipação do sujeito, vem ressignificar o sofrimento do trabalhador, transforma a organização do trabalho em fonte de prazer através da busca em compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho e este desvelar, se dá através da escuta clínica sobre a fala do trabalhador dão visibilidade para situações e vivências.A Psicodinâmica do trabalho busca estudar os aspectos menos visíveis que são vivenciados pelos trabalhadores ao longo do processo produtivo, tais como: mecanismos de cooperação, reconhecimento, sofrimento, mobilização da inteligência, vontade, motivação e estratégias defensivas que se desenvolvem e se estabelecem a partir das situações de trabalho. Compreende que o trabalho é um elemento central na construção da saúde e identidade dos indivíduos e que sua influência transcende o tempo da jornada de trabalho.

Análise dos termos de ajustamento de conduta: estudo de caso sobre a QVT

Autora: Juliana Macedo Brandão, *UniCEUB*

Resumo: A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conjunto de ações realizadas pela empresa com o intuito de promover progressos, inovações no ambiente de trabalho e promover a saúde do trabalhador. Existem dois conceitos principais de QVT, o individual no qual é caracterizado uma maior compreensão do estresse e das doenças ocorridas no ambiente de trabalho e o outro conceito, o organizacional, que se preocupa com os aspectos comportamentais e o alcance das expectativas individuais que, por sua vez, auxiliam para atingir os resultados da organização. O Termo de Ajustamento de Conduta é um instrumento utilizado para resolução negociada de conflitos que envolvem direitos coletivos e individuais. Consiste em um ato jurídico no qual a pessoa física ou jurídica reconhece que a sua conduta ofende, ou pode vir a ofender interesses difusos ou coletivos, e assume perante um órgão público legitimado o compromisso de extinguir a ofensa ou o risco, com o compromisso de adequar seu comportamento às exigências legais. O objetivo deste estudo é levantar os Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) do Ministério Público do Trabalho, a fim de analisar a existência de relações diretas ou indiretas dos TACs com situações de Qualidade de Vida no Trabalho e a Saúde do Trabalhador. A pesquisa analisou 206 TACs, selecionados a partir das seguintes palavras-chave: adoecimento no trabalho, saúde do trabalhador e qualidade de vida. Após a coleta de dados e a organização dos documentos foi possível realizar uma análise dos TACs, selecionar os aspectos em comum encontrados e compreender qual a relação entre as irregularidades cometidas pelas empresas com a Qualidade de Vida no Trabalho. Pode-se perceber que, em linhas gerais, os Termos de Ajustamento de Conduta do Ministério Público do Trabalho encontrados, abordam sobre temáticas relacionadas com a Qualidade de Vida no Trabalho e a Saúde do Trabalhador.

Síndrome de burnout: um estudo comparativo entre aspectos da cultura e do clima organizacional e o desenvolvimento da síndrome em docentes do curso de pedagogia de uma instituição de ensino superior pública e uma privada

Autora: Juliana Silva Rando, *UNIFEV - Centro Universitário de Votuporanga*

Resumo: A Síndrome de Burnout é caracterizada como consequência da vivência crônica do estresse de cunho ocupacional. Essa síndrome, atualmente, é considerada como uma epidemia mundial, cujos profissionais que sofrem de maneira mais incisiva com a mesma são os que trabalham com a educação, ou seja, os docentes. Tendo em vista essa realidade, este estudo teve como objetivo identificar as semelhanças e as diferenças entre as características da cultura e do clima

de duas instituições de ensino superior, sendo uma pública e uma privada, assim como o perfil dos docentes para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, averiguação realizada por meio de comparações. Como população, este trabalho contou com 21 docentes do curso de pedagogia, 11 da instituição pública e 10 da instituição privada. Para a coleta de dados, utilizou-se de quatro instrumentos quantificáveis, que são: Instrumento de caracterização do perfil docente; Escala de Clima Organizacional (ECO); Instrumento Brasileiro de Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO) e Maslach Burnout Inventory (MBI). Os resultados dos instrumentos aplicados à coleta de dados foram convertidos em gráficos e tabelas para realização de análise e discussão dos mesmos. Como resultados, notaram-se semelhanças significativas nas variáveis investigadas que possibilitam o distanciamento de condições para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout nos docentes participantes da pesquisa. Porém, foi possível identificar variáveis que ao longo do tempo poderiam desencadear a Síndrome, visto que a mesma se concebe na vivência do estresse ocupacional de cunho crônico e que a maioria dos docentes participantes do estudo compõe o corpo docente das instituições de ensino superior a menos de quatro anos, tempo entendido como relativamente curto para o desenvolvimento do Burnout. Tendo em vista essa realidade, aspectos de prevenção da Síndrome foram identificados como extremamente importantes, pois os docentes do ensino superior, em relação a esta temática, são os menos estudados. Identificadas as possibilidades de análises, o estudo apresenta caráter de ensaio para pesquisas posteriores, pois se conclui com os seus resultados alcançados, que muitas variáveis devem ser investigadas em outras circunstâncias para comprovação ou refutação dos dados. Ainda assim, o estudo afirma a sua relevância científica à medida que muitas variáveis foram identificadas para a realização de trabalhos futuros que necessitam ser realizados, considerando a escassez de literatura sobre a temática.

O processo de treinamento e desenvolvimento de líderes: reflexões com base em uma experiência de estágio no contexto organizacional

Autores: Lucas Schweitzer, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Júlia Gonçalves, *Universidade Federal de Santa Catarina*; Aline Alflen Schmitt, *Faculdade Borges de Mendonça*; Suzana da Rosa Tolfo, *Universidade Federal de Santa Catarina*

Resumo: Com base no pressuposto de que a liderança é uma posição de responsabilidade relacionada com a direção e coordenação de determinadas atividades, sendo este um papel construído de forma informal e formal no grupo (MOSCOVICI, 2008), o presente trabalho se propõe a relatar a experiência de Treinamento e Desenvolvimento – T&D em uma organização da área de Engenharia da região da Grande Florianópolis. O processo, realizado junto a um Grupo de Líderes, com a coordenação de dois estagiários de Psicologia, objetivou promover discussões acerca da liderança e outros fenômenos relacionados à ela. Dessa forma, respaldando-se em pressupostos elencados na literatura, em reuniões de planejamento e sensibilização junto à organização e em outras estratégias de levantamento das necessidades de T&D, as temáticas escolhidas para a intervenção foram: Liderança: definição, competências e funções; Comunicação; Trabalho em Equipe; Motivação; Sentidos do Trabalho; Estratégias de enfrentamento em situação do cotidiano do trabalho; Mediação de Conflitos; Feedback e a Administração do tempo. Para a realização do trabalho, foi conduzido um processo com duração de 10 encontros de uma hora cada, com uma média de 17 participantes em cada encontro. No decorrer do processo, utilizou-se de oficinas, vídeos, técnicas de grupo, discussões de situações-problema e encenações enquanto métodos de intervenção. No que se refere a avaliação dos resultados, optou-se pelo uso de instrumentos de avaliação elaborados pelos próprios estagiários, estes aplicados em dois momentos: no início e ao final da intervenção; além disso, buscou-se por feedbacks do grupo e dos gestores durante todo o processo. Dentre os resultados, foi possível identificar o desenvolvimento do grupo em relação a temática "Liderança", em que os participantes passaram a buscar soluções para os problemas enfrentados em seu cotidiano, bem como indicaram ter compreendido as competências e funções de um líder. Além disso, pôde-se perceber que as discussões faziam sentido na atuação dos

participantes, pois foram integradas ao cotidiano de trabalho a partir das atividades propostas no T&D. Em linhas gerais, os resultados da intervenção indicam a importância de um processo continuado de desenvolvimento de líderes enquanto prática promotora de saúde no ambiente de trabalho. Esse trabalho deixa como indicações a importância da avaliação de resultados das intervenções, assim como a necessidade de vinculação das diversas práticas de consultoria em gestão de pessoas com a cultura das organizações, elementos esses considerados fundamentais para o desenvolvimento e reconhecimento da atuação do psicólogo nas organizações e no trabalho.

Sentido(s) do trabalho e significado(s) do trabalho: estudos relacionados a formalidade e a informalidade no trabalho

Autora: Lucas Schweitzer, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Júlia Gonçalves, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Suzana da Rosa Tolfo, *Universidade Federal de Santa Catarina*

Resumo: Nas últimas décadas, o "mundo do trabalho" tem apresentado uma realidade em que formas de reestruturação e heterogeneidade se intensificaram, com o desemprego, flexibilização, desqualificação e precarização das relações de trabalho. Nesse contexto, há a emergência de novos modos de trabalhar e de se inserir no mercado de trabalho, em que persistem e até se ampliam ocupações informais, part-times e a terceirização (BARROS, PINTO, 2006; TONI, 2011; COUTINHO, BORGES, GRAF, SILVA, 2013). Na literatura atual sobre os sentidos e significados atribuídos ao trabalho é possível identificar estudos relacionados a diferentes formas de trabalho e emprego. O presente trabalho é parte de uma revisão realizada nas bases de dados Pepsic e Scielo no período compreendido de 2005 a 2015 com os descritores "sentido do trabalho", "sentidos do trabalho", "significado do trabalho" e "significados do trabalho", em que foram identificados 26 artigos empíricos nacionais. O objetivo desse trabalho é comparar a quantidade de estudos relacionados a organizações formais aos associados à informalidade no trabalho. A esse respeito, é possível identificar, dentre os estudos, uma prevalência de estudos em organizações formais (com contratos formais) de trabalho (BAASCH, LANER, 2007; MENDES, SANTOS, 2013; MORIN, TONELLI, 2007; TEIXEIRA, 2009; DIOGO, MAHEIRIE, 2008; COUTINHO, DIOGO, JOAQUIM, 2008), porém, apresenta-se uma tendência de alteração neste quadro quando considerado o aumento, nos últimos anos, do número de pesquisas junto a trabalhadores informais ou vinculados a novas formas de trabalho, que já correspondem a cerca de um terço dos artigos. Com base nessa revisão, é possível identificar alguns exemplos, tais como com jovens de empreendimento solidário (BITENCOURT et al, 2014), profissionais de indústrias criativas e artísticas (BENDASSOLLI, TORRES, 2014; BENDASSOLLI, BORGES-ANDRADE, 2015), mulheres serventes de limpeza (DIOGO, MAHEIRIE, 2007; 2008), ex-trabalhadores de empresas públicas, trabalhadores informais da cidade de Florianópolis, cooperados em um "empreendimento solidário" (COUTINHO, 2009), entre outros. Assim demarca-se o interesse dos próprios autores nacionais sobre essas novas formas de trabalho, especialmente relacionadas a informalidade. Ressalta-se que há diversas populações e grupos cujos sentidos e/ou significados do trabalho ainda foram pouco abordados, elementos estes que demonstram a atualidade e importância de discutir esse fenômeno junto a diferentes grupos de trabalhadores, sejam eles vinculares ao mercado formal ou informal de trabalho.

Condições de trabalho e autonomia profissional em enfermagem

Autora: Mara Aguiar Ferreira; Mateus Estevam Medeiros-Costa, *UNIFOR*

Resumo: A enfermagem compõe expressivo contingente da força de trabalho em saúde no Brasil. Com a ampliação dos espaços de atuação e das contribuições do campo, a área vem discutindo cada vez mais questões ligadas ao seu objeto de estudo. Contudo, verifica-se a escassez de estudos que se voltem para a análise da autonomia profissional de enfermeiros em sua inter relação com as condições de trabalho, aspecto fundamental para uma compreensão da temática. Com base no exposto, esta pesquisa ancora-se nos estudos sobre autonomia profissional e no aparato teórico da Psicodinâmica do trabalho e da clínica da atividade, a fim de investigar as relações entre condições de trabalho e a vivência da autonomia profissional de enfermeiros, a partir do estudo de casos concretos de seu cotidiano de trabalho. Para tanto foi realizada uma pesquisa de cunho descritivo, exploratório e qualitativo, articulando dois estudos, o primeiro realizado por meio de entrevistas, baseadas no Método de Decisões Críticas, e o segundo a partir da utilização da Técnica de Confrontações por Pares, que, posteriormente foram organizados e submetidos à análise de conteúdo. Dentre os principais resultados, tem-se a falta de recursos materiais e de pessoal como dificuldades presentes no cotidiano de trabalho, que bloqueiam a prática autônoma e interferem na satisfação profissional. Outro aspecto levantado diz respeito à existência de precarização dos vínculos de trabalho na enfermagem que, por se basearem em um contrato temporário de dois anos, dificultam a vinculação do profissional com a comunidade. Outro ponto destacado pelos pesquisados diz respeito às cobranças por resultados que, além de estarem cada vez maiores e pautadas em resultados numéricos, distanciam os enfermeiros do objeto do seu fazer - o cuidado humanizado. Constatou-se que a divisão das tarefas preponderante na enfermagem pautada no modelo taylorista de administração do trabalho, fomenta a edificação de uma prática tecnicista, desvinculada do saber critico reflexivo. Verificou-se, assim, que tais fatores afetam a prática autônoma do enfermeiro, enrijecendo o gênero profissional, restringindo o seu estilo, diminuindo seu poder de agir, aspectos que repercutem tanto na saúde desse profissional como na qualidade da assistência prestada aos pacientes. Contudo, o estudo denotou que o enfermeiro, para concretizar a autonomia, precisa, para além de lidar com desafios do cenário externo, relativos às condições de trabalho, precisa rever posicionamentos internos que remetem à abdicação do trabalho prescrito, manifesto por um real da atividade restrito em termos de práticas independentes e auto resolutivas.

Análise fatorial confirmatória do maslach burnout inventory – student survey (MBI-SS) em cadetes do curso de formação de oficiais do exército brasileiro

Autores: Marcos Aguiar de Souza, *Universidade Federal do Rio de Janeiro*, Wanderson Fernandes de Souza, *Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro*, Angel Fujita Oliveira, *Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro*

Resumo: A síndrome de burnout tem seus estudos de forma mais sistemática iniciados a partir da década de 70 do século passado, sendo investigada no contexto de pessoas que lidam com pessoas, como professores, enfermeiros e profissionais de segurança, entre outros. Entretanto, atualmente a síndrome é investigada em outras profissões, sendo definida como um tipo de estresse de caráter persistente vinculado a situações de trabalho, resultando de constante e repetitiva pressão emocional. Outra variante se refere à ampliação do estudo da síndrome, que passa a ser investigada também no contexto da educação. Apesar da importância da síndrome de burnout diante do seu relacionamento com diversas outras variáveis no contexto do trabalho e da educação, são escassos os estudos desenvolvidos em contextos militares. Considerando especificamente o contexto brasileiro, pode-se afirmar que tais estudos são inexistentes. Nesse sentido, o presente estudo teve como objetivo investigar as qualidades psicométricas do MBI-SS no contexto militar, especificamente com cadetes do curso de formação de oficiais Do Exército, que funciona na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) em Resende-RJ. Participaram do estudo. Participaram do estudo 1042 Cadetes, pertencentes ao segundo, terceiro e quarto anos do curso. O MBI-SS foi aplicado em formato eletrônico, fazendo-se uso da internet da AMAN, procedimento usual adotado pela instituição. A participação na pesquisa foi voluntária e todos os alunos preencheram o termo de consentimento livre e esclarecido. A Pesquisa foi aprovada pelo

Comitê de Ética da UFRRJ. Os dados foram analisados com a utilização dos softwares Statyisticval Package for the Social Sciences (SPSS) Versão 20 e Analysis of Moment Structures (AMOS) Versão 18. Foram obtidos índices satisfatórios dos principais indicadores de ajuste do modelo (X2/gl, GFI, AGFI, CFI, RMR e RMSEA), permanecendo na escala todos os 15 itens constantes na versão do instrumento validada para amostras brasileiras. Estão sendo realizados os procedimentos de análise da validade externa do instrumento, visando, sobretudo identificar o valor preditivo do instrumento na explicação do desempenho acadêmico e militar dos cadetes do curso de formação de oficiais do Exército e sua associação com indicadores de saúde e qualidade de vida no trabalho.

A percepção dos colaboradores em relação à obrigatoriedade do uso de EPI's numa Indústria do ramo Plástico do Vale do Itajaí

Autores: Tatiane Lopes Dearo, *UNIVALI - Universidade do Vale do Itajaí*; Maria Clara de Jonas Bastos, *UNIVALI - Universidade do Vale do Itajaí*

Resumo: O presente estudo buscou investigar a percepção dos colaboradores em relação à obrigatoriedade do uso de equipamentos de proteção Individual (EPI's) numa Indústria do ramo Plástico do Vale do Itajaí. Tendo como objetivos específicos levantar os motivos que levam os colaboradores a aderir ou não ao uso de EPI's; identificar o conhecimento dos colaboradores em relação aos EPI's necessários à segurança no trabalho e analisar como os colaboradores avaliam os EPI's disponibilizados pela empresa. A metodologia utilizada foi de abordagem qualitativa, do tipo exploratório-descritiva, tendo 10 participantes selecionados aleatoriamente, de ambos os sexos. Como instrumento de coleta foi utilizada a entrevista semiestruturada. Sendo os dados analisados por meio da técnica de análise de conteúdo. Como resultados verificou-se que, de modo geral, a percepção dos colaboradores pesquisados está atrelada a uma exigência legal e ao fato de protegê-los em caso de ocorrência de acidente ou amenizar os danos que este pode provocar. Desta forma, fica evidente que os mesmos conhecem a capacidade e amplitude de proteção dos equipamentos, que variam de acordo com as atividades desempenhadas, entretanto, apenas um dos colaboradores pesquisados possuem consciência acerca dos danos psíquicos, econômicos e sociais que os acidentes laborais podem gerar. Quanto à empresa, os pesquisados pontuam que esta demonstra preocupação com seus colaboradores, ao fornecer EPI's adequados às atividades e em bom estado, substituindo-os quando necessário ou fornecendo novos quando há extravio. A organização minimiza os riscos a que estão expostos seus colaboradores, visto que a ocorrência de acidentes de trabalho está relacionada a prejuízos não apenas para empresa e o colaborador, mas para a sociedade de modo geral. Nesse aspecto, torna-se importante a interação multidisciplinar, com destaque ao papel do psicólogo, que no contexto das organizações pode desenvolver inúmeras ações no sentido de avaliar e desenvolver projetos de educação continuada para a manutenção do cumprimento dos aspectos de legalidade, bem como conscientização dos novos funcionários, não só em relação ao cumprimento legal dos EPI's, mas principalmente, a minimização dos danos biopsicossociais.

Gestão por competência e suas dimensões: um estudo bibliométrico

Autores: Maria Tereza Tomé de Godoy, *PUC Goiás*; Helenides Mendonça, *PUC Goiás*

Resumo: A gestão por competência tem se consolidado nas organizações como forma eficiente de gerir pessoas. No entanto, não se pode dizer que a gestão por competência seja um conceito findado, é considerada por muitos autores, pesquisadores e profissionais em construção no

que diz respeito às dimensões e aos modelos. Estudos realizados por teóricos clássicos sobre a gestão por competência têm destacado, dentre outras, as seguintes dimensões relacionadas à competência: desempenho, motivação, entrega, reconhecimento, justiça e autonomia. O objetivo desse trabalho é realizar um estudo bibliométrico sobre as dimensões ligadas à gestão por competência. Para tal, serão analisados artigos publicados nos últimos dez anos, em periódicos científicos da área de psicologia e administração, nacionais e internacionais. A pesquisa foi realizada no período de 15 a 30 de agosto de 2015, com recorte cronológico de 2006 a 2015, nas seguintes bases: One File (GALE), Scopus, Scielo, ScienceDirect, APA (American psychological association – PsycARTICLES) e Spell (Science periodicals eletronic library). Para a pesquisa foram utilizadas as palavras-chave em inglês e português, a saber: gestão e competência; management competence, competency e competencies. O resultado do levantamento bibliométrico nas 6 (seis) bases de pesquisa totalizou 45 (quarenta e cinco) artigos, que foram classificados de acordo com os seguintes critérios: método (24 artigos utilizaram o método qualitativo, 15 artigos quantitativo e 6 artigos quali-quanti), a natureza do estudo (43 artigos foram estudos transversais e 2 estudos longitudinais); área de conhecimento (32 foram estudos realizados na área de administração e 13 estudos na área de psicologia organizacional e do trabalho) e o setor onde a pesquisa foi desenvolvida (42 estudos foram realizados no setor privado e 3 estudos foram realizados no setor público). A maioria dos artigos faz referência a uma ou mais dimensões estabelecidas como critério de análise, sendo que apenas 6 (seis) artigos não citaram nenhuma delas. Destaca-se o desempenho que foi abordado em 84% dos artigos resultantes da pesquisa bibliométrica, 47% dos artigos abordaram motivação, 29% dos artigos a entrega, 29% abordaram o reconhecimento, 24% dos artigos a justiça e 22% dos artigos abordaram a autonomia. À guisa de conclusão, a dimensão de maior destaque nos estudos realizados sobre gestão por competência nos últimos 10 anos é o desempenho. Espera que este estudo possa colaborar para a compreensão dos profissionais de POT acerca dos principais aspectos a serem considerados no estabelecimento de competências profissionais.

Atributos fatoriais do Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) em uma amostra de serviço pré-hospitalar

Autores: Mateus Estevam Medeiros-Costa, *UNIFOR*; Regina Heloísa Maciel, *UNIFOR*; Cynthia de Freitas Melo Lins, *UNIFOR*

Resumo: O Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) é constituído por quatro escalas de caráter interdependente que visam averiguar o nexo causal entre o trabalho e a incidência de adoecimento. O ITRA foi desenvolvido a partir do diálogo existente entre a ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho. Salienta-se que as duas abordagens mantêm nítidas afinidades epistemológicas. O instrumento é relativamente novo, visto que sua primeira validação se deu em 2003. O ITRA foi validado novamente em 2005 e em 2006, quando foram feitos ajustes no instrumento para facilitar sua aplicação e análise. O ITRA é composto de quatro escalas, a saber: Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (três fatores); Escala de Avaliação de Custo Humano (três fatores); Escala de Avaliação de Indicadores de Prazer Sofrimento (quatro fatores); e Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (três fatores). Esta investigação busca verificar, através de uma análise fatorial confirmatória (AFC), a validade do instrumento em uma amostra de trabalhadores do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) da capital cearense, Fortaleza. Os participantes do estudo foram os trabalhadores do SAMU, entre eles técnicos de enfermagem, enfermeiros, condutores-socorristas, médicos, médicos reguladores, técnicos auxiliares de regulação médica, estagiários e o pessoal administrativo e operacional. Foi adotada a acessibilidade como critério de inclusão no estudo e, de um universo de 400 funcionários, a amostra foi composta por 229 participantes. As características psicométricas do instrumento foram analisadas com o auxílio do programa SPSS e do programa Factor. Incialmente foram realizadas análises fatorais das escalas no programa Factor com a finalidade de verificar a adequacidade do

número de fatores por meio de análises paralelas. O número de fatores das quatro escalas foi assim confirmado. As escalas foram então submetidas a análises fatoriais no programa SPSS, com número fixo de fatores e rotação Oblimin. A partir dessas análises, alguns itens foram eliminados por manterem cargas fatoriais em mais de um fator ou por não atingirem o critério mínimo (0,37). Foram então analisadas as confiabilidades (alfa de Cronbach) de cada um dos fatores das escalas reduzidas, que também se mostraram satisfatórias. Em seguida foram realizadas análises fatoriais confirmatórias (AFC) com o auxílio do software AMOS (SPSS). A análise separada das escalas mostrou índices satisfatórios. No entanto, dada as condições da amostra, sugere-se novas pesquisas com amostras mais diversificadas para confirmação da adequação do instrumento, bem como do modelo teórico subjacente.

Saúde mental e do trabalho: reflexões a partir da perspectiva de c. Dejours na interface da psicodinâmica do trabalho

Autores: Midyan Raquel Martins Da Silva, *Faculdade Pitágoras*

Resumo: OBJETIVOS: Apresentar uma revisão de literatura a respeito das reflexões de C. Dejours sobre a psicodinâmica do trabalho no campo da saúde mental e do trabalho. METÓDO: Foi realizado um levantamento bibliográfico nas bases de dados Scielo e utilizou-se a obra de Christophe Dejours, A loucura do Trabalho- Estudo de Psicopatologia do trabalho – 6ª edição, foi utilizado como critério de inclusão a presença das três palavras utilizadas como limites de busca, "psicodinâmica do trabalho", "saúde mental e trabalho", "C. Dejours" com ênfase na Psicodinâmica do trabalho, saúde mental e do trabalho sob o olhar de C. Dejours. Foram excluídos artigos escritos em idiomas diferentes do português e que não abordavam o campo teórico do tema proposto. RESULTADOS: Foram encontrados 10 artigos na base de dados Scielo. Desse total, de acordo com os critérios de presença de pelo menos duas palavras-chave nas pesquisas e idioma do artigo, foram pré-selecionados 07 artigos publicações do Scielo. Dos 07 artigos pré-selecionados, 03 foram excluídos, pois não condiziam com o foco da pesquisa, 10 artigos foram lidos e apenas 04 artigos atenderam a todos os critérios estabelecidos neste trabalho. Para além dos artigos, foi utilizado o livro A Loucura do Trabalho-Estudo de Psicopatologia do trabalho; 6ª edição do ano de 2015 de Christophe Dejours. DISCUSSÃO: Mediante bibliografia investigada, compreende-se que, a psicodinâmica do trabalho amplia o campo da investigação, proporcionando um olhar voltado para o sofrimento, assim como para o prazer no trabalho. Dejours (1992) não admite que o trabalho seja apenas causador de doenças mentais, acredita que pode no máximo desencadeá-las. Em sua proposta a compreensão da relação entre trabalho e saúde mental, põe fundamentalmente na história primária dos indivíduos a principal razão do modo de expressão do sofrimento psíquico. O trabalho nesse caso, define o momento da expressão do sofrimento, mas não na sua forma, que, por sua vez, resulta da estrutura psíquica característica do indivíduo. Porém o trabalho não é lugar só do sofrimento ou só do prazer, mas também é produto procedente da dinâmica das relações subjetivas assim como das condutas e ações dos trabalhadores que são permitidas pela organização do trabalho. Além disso ele afirma que a psicodinâmica do trabalho compreende que a relação entre organização do trabalho e o homem não é um bloco rígido mas estão em continuo movimento.

Educação corporativa: um estudo bibliométrico abrangendo o período de 2004 a 2014

Autores: Janduhy Camilo Passos, *Universidade Federal de Uberlândia - UFU*; Monique Kimie D'Angelo Matsumori, *Universidade Federal de Uberlândia - UFU*

Resumo: Este trabalho teve como objetivo realizar um estudo bibliométrico sobre a Educação Corporativa, abrangendo o período de 2004 a 2014. Para tanto, utilizou as publicações realizadas no Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração (EnANPAD) e nos seguintes periódicos de Administração, com qualificação A2, conforme o Qualis-CAPES 2014: Revista de Administração de Empresas (RAE); Revista de Administração Contemporânea (RAC); e Brazilian Administration Review (BAR). Trata-se de uma pesquisa descritiva e quantitativa, com dados coletados por meio de consulta eletrônica nos sites dos periódicos citados e nos anais do EnANPAD, utilizando as palavras-chaves: Educação Corporativa (EC) e Universidade Corporativa (UC). Foram levantados 29 (vinte e nove) artigos que abordaram a temática estudada. Para a análise de dados foi utilizada uma planilha do Excel a fim de estratificar as informações dos artigos em categorias predeterminadas: características das pesquisas e dos autores; abordagens metodológicas; meios de levantamento de dados; referencial teórico; temáticas correlatas. Os resultados mostraram que, predominantemente, as publicações são oriundas de pesquisadores da região Sudeste (São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro) e Centro-Oeste (Distrito Federal), pertencentes a universidades públicas, com destaque para a Universidade de São Paulo (USP), Universidade de Brasília (UNB) e Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), sendo grande parte dos artigos desenvolvidos por dois ou mais autores. Além disso, constatou a predominância das pesquisas qualitativas, com a presença do método descritivo e do exploratório, em função de: (i) descrever e explorar o conceito de Educação Corporativa; (ii) entender a ocorrência ou aplicações do conceito de Educação Corporativa. Já os artigos de vertente quantitativa estão centrados na efetividade dos programas das Universidades Corporativas, utilizando cálculos estatísticos e modelos como meios de verificação. Em sua maioria, as pesquisas foram desenvolvidas por meio estudo de caso, empregando questionários e entrevistas para a coleta de dados. Quanto ao referencial teórico, os artigos foram desenvolvidos a partir dos trabalhos de Marisa Eboli e Jeanne Meister, aspecto que ressalta a importância destas autoras para a temática abordada (dentro da década analisada), mas que evidencia o não surgimento de novas referências sobre Educação Corporativa/Universidade Corporativa, ratificando as conclusões de outros estudos (FREITAG, 2010) bibliométricos sobre a área. Ainda, observou-se um aumento no número de publicações sobre o tema em análise, porém, concentradas no EnANPAD. Este fato permite questionar a qualidade da produção de pesquisas sobre EC/UC, visto que, diferente dos eventos científicos, os periódicos estabelecem critérios mais rígidos para as publicações.

Análise da história do trabalho: de qual objeto falamos?

Autores: Natália Pascon Cognetti, *Universidade Estadual de Maringá;* Micaela Fernanda Silva, *Centro Universitário UNIFAFIBE*

Resumo: A temática trabalho tornou-se recorrente nas últimas décadas. A globalização e a intensificação da tecnologia contribuíram para a concorrência entre organizações e trabalhadores. Possuir competências, habilidades e atitudes diferenciadas tornou-se primordial àqueles que desejam postos de trabalho onde possam se realizar profissionalmente e pessoalmente. Em contrapartida, muitos trabalhadores ainda concebem-no apenas como fonte de sustento e sobrevivência. Diante desta dissonância, surge a indagação sobre o sentido do trabalho e sua história de, ora desvalorização ora reconhecimento. A partir das discussões que permeiam este objeto, o presente estudo buscou sistematizar os diferentes significados e avaliações atribuídos ao trabalho na história ocidental. Por meio de revisão bibliográfica e análise de obras clássicas de cada período, as construções sobre os significados foram elaboradas. O trabalho está presente em obras textuais da antiguidade grega a discussões contemporâneas. Quando analisada a etimologia da palavra trabalho, esta data do início da Idade Média e remonta à origem do termo latim Tripalium, instrumento composto por três paus, utilizado para torturar escravos e animais. Sua história está ligada a atividades físicas e braçais relegadas àqueles desprovidos de capacidade intelectual, bem como a sua transformação em mercadoria e valorização a partir da lucratividade que promoverá ao detentor do capital. Os estudos conceituais, históricos e de cunho etimológicos apontados acima visam auxiliar na compreensão contemporânea do trabalho, enquanto pro-

movedor de humanização e sentido a atividade humana. A análise dos significados de trabalho na contemporaneidade reforça a importância da atividade não apenas como fonte de satisfação profissional, mas também pessoal. O estudo ontológico do trabalho permite observar que este é criado pelo homem, ao mesmo tempo em que o transforma. Para tanto, tornam-se necessárias condições que promovam a intencionalidade, sentido ao processo de trabalho e, ainda, liberdade na sua construção e expressão subjetiva. Em contrapartida, a Era Tecnológica tem acentuado a pressão e competitividade no mercado, promovendo a intensificação de filosofias Tayaloristas e Fordistas na organização. Como consequência, tem-se a mecanização da produção, impossibilitando que o trabalhador crie e se transforme com o trabalho. A compreensão desta relação é fundamental para estudos que objetivam aprimorar a promoção de saúde e qualidade de vida no e por meio do trabalho.

Formação do psicólogo organizacional no Brasil

Autores: Nayane Tavares Araujo, *Faculdade Pitágoras;* Eline Leila Da Silva Mendonça, *Faculdade Pitágoras;* Odayane Maria Sousa Rabelo, *Faculdade Pitágoras*

Resumo: INTRODUÇÃO: Psicologia Organizacional que é um campo de aplicação dos conhecimentos da ciência psicológica às questões relacionadas ao trabalho humano, tendo como objetivo a promoção da qualidade de vida do trabalhador e a satisfação em relação ao trabalho. Trabalhos sobre a formação e atuação do psicólogo, no geral e nas áreas específicas, vêm sendo desenvolvidos desde a década de 50, no Brasil. Contudo, pode-se afirmar (Zanelli, 1992) que, no que tange especificamente à Psicologia Organizacional, tais estudos apresentam-se em menor quantidade. Na conjuntura atual onde o mercado está altamente concorrente e o principal diferencial das organizações são as pessoas, a psicologia tem se tornado mais presente e fundamental dentro das organizações, trabalhando diretamente no capital intelectual. OBJETIVO: Apresentar uma revisão de literatura sobre a formação do psicólogo organizacional no Brasil, analisando sua atuação e limitações. MÉTODO: Foi realizado um levantamento bibliográfico nas bases eletrônicas de dados Scielo, LILACS e PePsico, foram utilizados como critério de inclusão a presença a presença das três palavras utilizadas como limite de busca, "psicólogo organizacional", "formação", "atuação". Foram excluídos artigos escritos em idiomas diferentes do português e anterior ao ano de 2009, que não abordavam o assunto proposto. RESULTADOS: Foram encontrados 08 artigos das bases de dados Scielo, LILACS e PePsico. Desse total, de acordo com os critérios de presença de pelo menos duas palavras-chaves nas pesquisas, ano de publicação, e idioma do artigo, foram pré-selecionados 08 artigos, desses pré-selecionados 02 foram excluídos pois estavam de acordo com a proposta do trabalho, 06 foram lidos e apenas 02 artigos atendem a todos os critérios estabelecidos nesse trabalho. DISCUSSÃO: Para a melhor profissionalização do psicólogo organizacional faz-se necessário uma grade curricular que alie teoria e pratica, pois, o conhecimento teórico e a aplicação deste precisa estar relacionada, pois nem sempre obter o conhecimento é saber aplica-lo. Como a formação muitas vezes é deficiente e indispensável a busca por conhecimento pós-formação, é necessário ir atrás da teoria quando surgiu a necessidade na prática, ou pedir ajuda a profissionais que já atuam como psicologia organizacionais, o que não vale é atuar sem embasamento teórico. O profissional da psicologia deve saber seu papel e deixar claro para os demais profissionais o fazer da psicologia dentro das organizações, para que não seja confundido e nem perca seu espaço; mais do que "saber" o seu papel é importante "saber fazer".

Gerenciamento de impressão em entrevistas de seleção

Autora: Plinio Magalhaes Esteves Rodrigues, *UNICEUB*

Resumo: A busca pelo melhor candidato e o sucesso que ele pode trazer para a companhia é uma das missões que os selecionadores de pessoal possuem. A principal avaliação feita pelo candidato é durante a entrevista, onde diversos fatores podem influenciar a percepção do entrevistador sobre o candidato e gerar impressões positivas ou negativas. O presente estudo teve como objetivo investigar o impacto das estratégias de Gerenciamento de Impressão na avaliação de escolha em entrevistas de seleção. Trata-se de uma pesquisa quantitativa com delineamento experimental transversal intrasujeito, onde foram desenvolvidas cinco condições com base nas cinco estratégias de Gerenciamento de Impressão que são: Insinuação, Exemplificação, Autopromoção, Suplicação e Intimidação. Os cenários de entrevista foram disponibilizados em uma plataforma de pesquisa e os participantes foram recrutados através da rede social profissional Linkedin. O estudo contou com a participação de 41 profissionais de RH que responderam a todas as condições. Os resultados indicam que a estratégia que parece ser mais eficaz é a de Insinuação (M=6,78; DP=2,38), seguido da estratégia de Exemplificação (M=6,34; DP=2,05) e Autopromoção (M=5,88; DP=2,29). As estratégia de Suplicação (M=3,63; DP=2,28) e intimidação (M=2,49; DP=1,94) ficaram abaixo do ponto médio da escala de avaliação, sugerindo que os avaliadores não escolheriam candidatos que utilizassem tais estratégias. Os dados também foram analisados com o objetivo de verificar as diferenças de percepção dos entrevistadores com relação às estratégias apresentadas, observou-se que entre as estratégias de insinuação, exemplificação e autopromoção não foi percebida diferença significativa entre os candidatos. Estas três estratégias quando comparadas às estratégias de Suplicação e Intimidação apresentam diferenças significativas (Valores de T entre 4 e 12; p<0,05). O grupo de mulheres foi mais crítico às estratégias de Suplicação do que os homens (F=9,14; p=0,04). Este resultado atende as agenda de pesquisa de estudos sobre gerenciamento de impressão no Brasil e sobre processos de Recrutamento e Seleção que ainda são escassos. Sugere também que os candidatos sejam mais assertivos nas suas apresentações e sobre o que apresentar diante de um avaliador, as estratégias que sugerem pena, lástima ou dó são pouco eficazes.

A propaganda e a escolha do consumidor

Autores: Railla Dafilly Rodrigues Cazé, *Faculdades Integradas de Patos (FIP)*; Geovanny Lima Rodrigues, *Faculdades Integradas de Patos (FIP)*; Débora Najda Medeiros de Viana, *Faculdades Integradas de Patos (FIP);* Catarine Formiga Farias, *Faculdades Integradas de Patos (FIP);*, Rôana Bomfim Bento, *Faculdades Integradas de Patos (FIP)*; Vanessa Guimarães Sampaio, *Faculdades Integradas de Patos (FIP)*

Resumo: O intuito do estudo do comportamento do consumidor visa entender por qual motivo as pessoas compram, através da análise dos processos psíquicos envolvidos neste processo, e não apenas pelo comportamento ora observável, ora apresentado pelo indivíduo. Outro ponto de estudo é a forma de como a propaganda e as organizações vêm a influenciar neste comportamento utilizando o esquema de Aristóteles que é fundamental na construção de um anúncio, que são elas o exórdio: que consiste em levar o indivíduo ao nosso favor; a narração: que é atenuar e amplificar o que foi dito, as provas: que consistem em excitar as paixões desse indivíduo; e a peroração: que é recapitular tudo o que já foi dito. O presente estudo tem como objetivo avaliar a relação que existe entre a propaganda e a escolha do consumidor, visando entender a ligação entre o os aspectos mentais e comportamentais do consumidor diante do estímulo propagado pelas propagandas publicitárias existentes nas mais diversas marcas. Foi realizada uma revisão da literatura acerca do tema, visando compreender os processos descritos pelos principais autores do presente tema. Os resultados obtidos na pesquisa constataram que os clientes visam à qualidade dos produtos, bem como produtos que tenham os preços mais acessíveis. Foi analisado também que os principais meios de comunicação utilizados pelos clientes para se que eles possam se informar sobre promoções são a televisão e a internet. Há diversos fatores que influenciam o comportamento do consumidor, entre eles pode-se elencar os fatores psicológicos, culturais, sociais e pessoais, os quais têm grande importância nesta influencia. É importante descobrir formas eficazes para

investir em ações de marketing, investigando e cativando os consumidores a fim de persuadi-los para a compra. Em face do exposto, objetivo geral foi cumprido, pois, foi possível identificar quais os pressupostos relevantes que levam os consumidores ao ato da compra.

Interfaces entre a psicologia e as práticas de responsabilidade social

Autores: Tatiane Lopes Dearo, *UNIVALI - Universidade do Vale do Itajaí;* Rosana Marques da Silva, *UNIVALI - Universidade do Vale do Itajaí*

Resumo: Trata-se de um relato de experiência das atividades desenvolvidas durante o segundo semestre do estágio curricular supervisionado em psicologia, na ênfase Organizações e Comunidade da Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI. Realizado na unidade matriz de uma rede de supermercados localizada no Vale do Itajaí, em parceria com a Gerente de Recursos Humanos da organização campo de estágio, que apontou como demanda a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD's) diante da necessidade do preenchimento de cotas, que de acordo com o artigo 93 da lei 8213/91 a organização deve disponibilizar e preencher 4% das vagas para pessoas com deficiências. Diante desta realidade, o objetivo geral das atividades do estágio foi implantar o Programa de Inclusão de PcD's na organização e os objetivos específicos foram: levantar necessidades de treinamento junto aos gestores; sensibilizar os gestores para a inclusão das PcD's; favorecer a inserção das PcD's e proporcionar a inclusão das PcD's na organização campo de estágio e na equipe de trabalho. Como procedimentos do estágio, foram realizadas entrevistas com catorze gestores da organização campo de estágio e pesquisa em três organizações da região por meio da entrevista semiestruturada. Os resultados evidenciaram que a maioria dos gestores sente necessidade de receber informações a respeito das deficiências. Quanto às organizações visitadas, estas apontam como estratégias de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho convênio com APAE's, INSS, divulgação em jornais, sites, rádios, SINE, reuniões internas e facebook. E para a inclusão mencionaram o apadrinhamento, o processo de recrutamento e seleção, o treinamento, a adaptação da acessibilidade de instalações e equipamentos, a não concentração de PcD's em apenas uma ou poucas áreas da empresa e treinamento voltado para a sensibilização dos colegas e lideranças das PcD´s. Após análise dos dados foram elaboradas como estratégias para favorecer a implantação do programa de inclusão na organização campo de estágio, orientações/ treinamentos com os gestores e demais colaboradores e o desenvolvimento de material informativo. Esta experiência permitiu o diálogo com outros profissionais da instituição, que favoreceu o desenvolvimento de competências profissionais das estagiárias como comunicação, trabalho em equipe, tomada de decisão e pro atividade. Considera-se fundamental que as ações para inclusão das PcD's sejam ampliadas, tendo em vista que estas abrangeram apenas uma parcela dos colaboradores da organização.

Indicadores ergonômicos de qualidade de vida no trabalho em um órgão público federal: uma avaliação comparativa

Autores: Stela Maria Santos de Lemos, *Universidade de Brasília*, Beatris Bravo Ramos, *IESB - Instituto de Educação Superior de Brasília*, Mário César Ferreira, *Universidade de Brasília*

Resumo: A Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT) tem como perspectiva a promoção duradoura das vivências de bem-estar no trabalho. O Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) tem sido uma ferramenta útil de investigação e intervenção em QVT. O instrumento possui quatro questões abertas – que investigam como o respondente percebe a QVT, o bem-estar e o mal-estar no trabalho, além de comentários e sugestões – concretizando um espaço "de fala" aos participantes para relatarem outros elementos que podem não estar contidos nas 61 questões fechadas do instrumento que tratam da avaliação do contexto de trabalho. As especificidades organizacionais são estratégicas para se compreender os fatores que influenciam e interferem na conduta e no discurso dos trabalhadores. O objetivo da pesquisa foi comparar os relatos dos servidores obtidos nas quatro questões abertas do IA_QVT em duas aplicações distintas, com percentual de participação superior a 50%, no interstício de 30 meses em uma mesma organização pública federal. Fez-se uma análise semântica dos discursos por meio do programa Alceste – Analyse Lexicale par Contexte d'un Ensemble de Segments de Texte. Garantiu-se o anonimato dos respondentes o que, por sua vez, impossibilitou o pareamento de respostas. As respostas relativas a QVT totalizaram, em 2011 e 2013 respectivamente, 620 e 592 relatos; as relativas a bem-estar, 637 e 584; a mal-estar, 625 e 576; e a comentários e sugestões, 417 e 418. Apesar da disparidade no total de respostas entre os anos, a diferença não ultrapassa 10% do total de respostas obtidas em 2013 em cada questão. As classes e suas Unidades de Contexto Elementar (UCEs), geradas pelo programa, foram submetidas ao processo de leitura e interpretação dos achados da análise léxica para a compreensão da sua coerência interna. Obteve-se, em média, quatro classes por questão em 2011 e três classes por questão em 2013. Ao serem comparados os resultados de ambos os anos, pelo menos duas dessas classes eram semelhantes ou iguais − por exemplo, relacionamento harmonioso e desvalorização dos servidores − para cada questão do inventário. As demais classes apresentaram elementos distintos entre as aplicações. Tais resultados indicam a viabilidade de se realizar estudos longitudinais da parte qualitativa do IA_QVT dentro de uma mesma organização. Os resultados fornecem pistas para novas investigações, bem como dados empíricos para a organização planejar ações no campo da QVT.

Análise comparativa de artigos que trataram o tema recrutamento e seleção em empresas brasileiras

Autores: Vanessa da Fonseca Guimarães, *Faculdade Senac - DF*; Taysa Daianna de Oliveira Silva

Resumo: Na área de Gestão de Pessoas, a produção científica sobre os sistemas de Recursos Humanos podem favorecer os processos realizados no gerenciamento de pessoas. A publicação de estudos de casos, de pesquisas e análises realizadas nessa área pode servir de fonte importante para o conhecimento e o compartilhamento de ideias. Nesse sentido, esse trabalho acadêmico buscou fazer uma análise comparativa de artigos científicos que tiveram como foco a análise dos processos de Recrutamento e Seleção em empresas brasileiras. Foi realizado um levantamento bibliográfico de artigos recentes que relatavam sobre processos de recrutamento e seleção nessas organizações. A pesquisa foi realizada em banco de dados de periódicos nacionais, e em sites de busca, a fim de encontrar artigos que apresentassem relatos reais sobre processos de recrutamento e seleção de empresas. Foram encontrados seis trabalhos publicados entre os anos de 2000 e 2010. A análise desses artigos possibilitou uma compilação de ideias que apresentaram informações sobre os métodos, as ferramentas e os resultados alcançados nos relatos apresentados. Para isso, os conteúdos dos artigos foram transcritas em uma tabela analítica, permitindo agrupar dados característicos das empresas e dos processos de recrutamento e seleção analisados. Por meio dessa análise comparativa entre os artigos selecionados, conclui-se que algumas empresas se apresentam preparadas para executar processos de recrutamento e seleção de forma organizada e assertiva, mas, a maior parte das organizações ainda precisa de uma profissionalização melhor nessa área. A identificação de melhorias na área e de um perfil profissional mais adequado às atividades realizadas pelas empresas podem tornar esses processos de atração e seleção de pessoas mais eficazes, evitando retrabalho, alta rotatividade e custos extras. A análise dos artigos propiciou um conhecimento maior sobre os métodos tradicionais de recrutamento e seleção de pessoas adotadas nas empresas brasileiras, sobre o que as organiza-

ções andam fazendo nessa área e sobre as recomendações de melhorias indicadas as elas. Essas informações são essenciais para uma maior profissionalização dessa área e para a realização de processos seletivos futuros.

COMUNICAÇÕES DE PESQUISA

Sessão 53 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2303

Práticas de gestão da mudança organizacional: Impacto nas atitudes e nos resultados percebidos com a mudança

Autores: Lilian Cristina Palhares Machado, *Universidade de Brasília*; Elaine Rabelo Neiva, *Universidade de Brasília*

Resumo: As práticas de gestão da mudança são intervenções organizacionais que facilitam a promulgação de processos de mudança nas empresas. O estudo teve como objetivo testar a relação entre o uso das práticas de gestão da mudança e seu impacto sobre a atitude e sobre os resultados percebidos com a mudança. A amostra contou com 214 participantes de organizações brasileiras (58,5% mulheres e 40,5% homens) que passaram por processos de mudança nos últimos 12 meses. A amostra foi por acessibilidade e a pesquisa teve o caráter de recorte transversal. Os instrumentos utilizados foram a escala de percepção de mudanças organizacionais, avaliando os resultados transformacionais e transacionais percebidos; a escala de atitudes em relação a mudanças – avaliando ceticismo, temor e aceitação das mudanças; e o questionário de avaliação das práticas de gestão de mudança organizacional, para avaliar cinco práticas de mudança organizacional (diagnóstico e alinhamento, liderança, comunicação, compensação e incentivos e treinamento), todos aplicados por meio eletrônico. As análises estatísticas dos dados foram realizadas por meio da técnica de Modelagem por Equações Estruturais (MEE). Como resultado verificou-se que as práticas de gestão de mudança afetam os resultados percebidos com a mudança; que existe uma relação positiva e significativa entre as práticas de mudança e às atitudes de aceitação das mudanças organizacionais; que as práticas de gestão de mudança parecem não afetar as atitudes de temor frente à mudança organizacional; que as atitudes de aceitação afetam positivamente os resultados percebidos; e que não há uma relação negativa entre as atitudes de ceticismo e os resultados percebidos com a mudança organizacional. Uma vez que os contextos econômico, social e tecnológico estão em constantes mudanças, estudos que realizem avaliações da mudança organizacional são de grande relevância. Do ponto de vista científico, a possibilidade de aprofundar o conhecimento sobre mudanças organizacionais permite dar o suporte para orientação e aplicação dos programas de intervenção, além de contribuir para as formulações teóricas da área. Do ponto de vista prático, a análise dos resultados apresentados permite compreender os fatores que influenciam a percepção de mudança e as atitudes frente à mudança, podendo auxiliar a gestão organizacional no planejamento e na mediação das mudanças nas organizações. Espera-se que os resultados contribuam para construir planos de ação que tornem os processos de mudança mais naturais e satisfatórios dentro das organizações, principalmente no modo que são subsidiados pela utilização de práticas de gestão de mudança.

Os fatores humanos do trabalho e das organizações podem levar o trabalhador ao suicídio

Autores: Lila de Fátima de Carvalho Ramos, *PUC GO*; Lúcio de Souza Machado, *PUC GO*; Katia Barbosa Macêdo, *PUC GO*

Resumo: Dejours e Bègue(2010) consideram que a centralidade do trabalho na vida do trabalhador, na construção e na estabilização da identidade e da saúde mental são reforçadas pelas situ-

ações de desestabilização do trabalhador frente ao desemprego, consequentemente aparece o suicídio. A globalização, a economia na contemporaneidade torna muito complexo o mundo do trabalho, quando percebe-se o trabalho precarizado, fragmentado, flexível, produtor de desemprego. Além de usar ações humilhantes no cotidiano do trabalhador, processo em que causam conflitos pessoais, alternância de valores; contribuindo para a fragmentação da atividade laboral, destruição dos laços afetivos no coletivo, aumentando indiferenças com o sofrimento do outro, estimulo à competitividade, atos de violência nas relações laborais. Este trabalho apresenta por objetivo um estudo de caso, com ideação e tentativa de suicídio consequência dos fatores humanos do trabalho e das organizações, nos pressupostos metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) e Clínica , fundamentada por Dejours(1992, 1999, 2004a). Método: O estudo foi feito um espaço administrativo que recebe e acolhe partícipes da comunidade universitária que passam por desequilíbrios mentais e adoecimento pelo processo da mobilização subjetiva no trabalho, sendo feitas 8 sessões numa escuta coletiva de seis participantes.Resultados: no discurso percebeu-se que há um processo de muitas dificuldades em relação à organização do trabalho, condições e relações sócio profissionais.Observou-se na escuta que a pesquisada descreve uma precariedade nas relações profissionais, um forte processo de rejeição em relação a cultura organizacional na instituição pública. Nessa fala/escuta ficou patenteada a sistematização que Dejours e Bègue(2010) apresentam, pois a pesquisada através de sua subjetividade vincula suicídio e trabalho ao estresse associado às perturbações biológicas, psíquicas do ambiente, a fragilidade genética, histórico das patologias e a sociogenética. Discussão: a organização do trabalho criou condições para desencadear adoecimento físico e psíquico na pesquisada. A pesquisada considera que há várias gestões dentro da instituição, após escutar os outros pesquisados. As vivências de sofrimento aparecem massacrando a subjetividade da mesma por repetição de desentendimentos em circunstâncias e pessoas diferentes por um longo período. Conclusão: O caso ilustrativo apresentou ocorrências de tentativas de suicídio desencadeadas a partir da relação de trabalho da servidora com a organização do trabalho. Foi escolhido por ter registro da fala, nas sessões coletivas da pesquisa, a qual revelou ideação suicida e tentativa de suicídio. O método mostrou-se adequado por contribuir para o avanço de mais pesquisas sobre o suicídio no trabalho ou ideação suicida, decorrentes das relações e organizações do trabalho.

Cultura organizacional e cultura de segurança em uma indústria metalúrgica – ações e pressupostos

Autores: Magda Macedo Madalozzo, *Universidade de Caxias do Sul*; José Carlos Zanelli, *Universidade Federal de Santa Catarina*

Resumo: O objetivo desta pesquisa foi identificar quais eram as ações e pressupostos que sustentavam a cultura de segurança em uma indústria metalúrgica. De caráter descritivo e qualitativo, a pesquisa foi desenvolvida num processo de triangulação da coleta das informações por meio de entrevistas semiestruturadas, observação participante, com características etnográficas à semelhança do modelo proposto por Spradley (1980), e consultas a materiais que contribuíssem para responder à pergunta de pesquisa. Supôs-se que, para obter informações sobre a cultura de segurança, são necessárias abordagens interativas nas quais os membros e os pesquisadores interagem para produzir descobertas. Foi esse o caminho percorrido, fundamentado teoricamente no modelo de análise da cultura organizacional proposto por Schein (1984, 2004, 2009). A análise das informações ocorreu por meio da análise de conteúdo de Bardin. A interpretação dos resultados amparou-se, ainda, nos fatores e subfatores núcleo de cultura de segurança identificados nas pesquisas de Pidgeon e O'Leary (2000) e de Frazier, Ludwig, Whitaker & Roberts (2013). Os principais resultados identificaram pontos de ancoragem de saúde e segurança, junto aos pressupostos básicos da cultura organizacional da WSA, que podem contribuir para o fortalecimento da cultura de segurança. O estudo contribuiu para reforçar o reconhecimento de que o processo de construção de uma cultura de segurança pode ser inviabilizado se desconsiderar pressupostos da cultura organizacional, correndo-se riscos de investir, em vão, esforços e recursos. Identificou-se, ainda, o poder das crenças em processos de incubação de erros e, consequentemente, na geração de vulnerabilidades aos riscos físicos e psicossociais, como é o caso da negação de riscos e normalização de desvios. Possibilitou fazer refletir sobre as graves consequências dos processos de negação de riscos ou percepção empobrecida sobre eles, tanto em âmbito individual quanto grupal, organizacional e social. Reforçou a importância de atividades que promovam o aumento da percepção de riscos. Tais fatores permitiram constatar a importância de avaliar a cultura de segurança numa perspectiva de um continuum e não como algo que a organização tem ou não tem. A pesquisa também permitiu constatar que contradições internas referentes a perigos e segurança podem se constituir em combustível para processos de incubação de erros e precisam ser explicitadas e compreendidas quando se pretende fortalecer uma cultura de segurança. Isso significa reconhecer a existência de diferentes graus de conscientização para a segurança nos diferentes níveis hierárquicos e funções, o que predispõe algumas pessoas e processos a incubarem erros sem ter consciência de tal fenômeno.

Elaboração e validação da escala de síndrome pré-menstrual (ESPM)

Autores: Magno Oliveira Macambira, *Faculdade Adventista da Bahia*; Rafaela Souza da Silva, *Faculdade Adventista da Bahia*; Sarah Marques Lima, *Faculdade Adventista da Bahia*; Shirlei Diniz Nascimento, *Faculdade Adventista da Bahia*; Jonatas Herculano de Castro, *Faculdade Adventista da Bahia*; Larissa Costa, *Faculdade Adventista da Bahia*

Resumo: Esta pesquisa tem como objetivo validar a Escala de Síndrome Pré-Menstrual (ESPM), destinada a compreender a intensidade da SPM das mulheres no período menstrual. Inicialmente, foi realizada a revisão de literatura, onde foi identificado uma lacuna sobre o tópico, nas publicações sobre comportamento do trabalhador, sendo que boa parte das referências se localizam em estudos de enfermagem e nutrição. A partir de então foi proposta um instrumento e enviada para a análise de juízes, com o intuito de garantir a pertinência dos itens, assim como a relação com seu respectivo fator. Ao finalizar as devidas alterações, foi mantida a proposta de uma escala bi-fatorial, composta por um fator de percepções de alterações físicas e outro fator de percepção de alterações emocionais. A coleta foi realizada por conveniência, respeitando a regra de somente ser participante da pesquisa, mulheres, maior de idade e no período de vida fértil. A ESPM foi proposta inicialmente com 39 de itens e foram aplicados a 265 trabalhadoras de empresas públicas e privadas, com 45% da amostra com escolaridade no nível de superior incompleto, com idade entre 26 a 35 anos em 48% da amostra. A partir da análise fatorial realizada, identificamos um modelo de três fatores, a saber: percepção de alterações emocionais com 11 itens (alpha de 0,91), percepção de ganho de inchaço e ganho de peso com 9 itens (alpha de 0,75) e, por último, a sensação de dores com 6 itens (alpha de 0,79). Este trabalho pretende contribuir com a elaboração de estratégias de identificação da intensidade da Síndrome Pré-menstrual em trabalhadoras, estimulando o desenvolvimento de estratégias de gestão de trabalhadoras acometidas por altos níveis de SPM, melhorando sua qualidade de vida no trabalho e sua produtividade. Todavia, podemos identificar algumas limitações no estudo, sendo elas, a inadequação à uma amostra probabilística e a elaboração de itens sem uma extensa revisão internacional sobre o fenômeno. Como sugestão de novos estudos, orientamos a realização de uma análise confirmatória, para sustentar a hipótese da estrutura fatorial proposta nesse estudo.

Espaço de fala sobre o trabalho: reuniões pedagógicas de docente de educação de jovens e adultos no sistema prisional

Autores: Marcela Haupt Bessil, *UFRGS;* Alvaro Roberto Crespo Merlo, *UFRGS*

Resumo: No atual momento brasileiro, muito tem se falado nos objetivos e funcionamento do sistema prisional, lembrando que o Brasil possui uma das maiores populações carcerárias do mundo. Então, os profissionais que atuam junto a essa população experienciam o universo do cárcere. As questões que envolvem a atividade docente nesse contexto têm suas peculiaridades e foi o que esse estudo buscou abordar. Fundamenta-se teórica e metodologicamente na Psicodinâmica do Trabalho. Utilizou-se o método qualitativo, realizando entrevistas individuais, semi-estruturadas com dez professores de Educação de Jovens e Adultos que atuam no sistema prisional. A análise dos resultados foi desenvolvida a partir da Psicodinâmica do Trabalho evidenciando que o espaço no qual os docentes podem falar sobre o seu trabalho, chamadas de reuniões pedagógicas, é muito valorizados pelos profissionais. O espaço para a discussão no contexto do trabalho é oportunizado nas reuniões pedagógicas que ocorrem nas quartas feiras, no local onde fica a direção do NEEJA dentro do complexo penitenciário. E nesse dia todos os professores do NEEJA se dirigem a esse local, pois em nenhum dos quatro estabelecimentos prisionais que os docentes dessa pesquisa atuam ocorre a aula em função das visitas dos familiares dos apenados. Esse espaço é vivenciado pelos docentes como um momento de partilha, onde é possível que os docentes possam trazer as suas ansiedades, dificuldades, experiências, acertos e erros com relação ao trabalho. É um espaço de troca de experiências e apoio entre os docentes. A educação formal não permanece, em absoluto, neutra nesse processo pleno de contradições que é a educação dentro do espaço prisional. "A característica fundamental da pedagogia do educador em presídios é a contradição, é saber lidar com conflitos, saber trabalhar as contradições à exaustão" (GADOTTI, 1993, p. 143). Para os docentes de EJA no sistema prisional é importante que tenha esse espaço para falar sobre o trabalho. Pois, na grande maioria das vezes não ocorre integração com os outros profissionais da segurança, da saúde, da psicologia e/ou do serviço social. Pois, inexiste uma proposta a ser desenvolvida por toda a equipe em busca da reinserção do preso a sociedade, segundo os entrevistados. Também, não há troca com os professores da rede regular de ensino, nem com familiares que preferem não saber sobre o universo do cárcere. A prática docente de EJA no sistema prisional é um tanto solitária, o que possibilita que a equipe utilize e valorize o espaço proporcionado pelas reuniões pedagógicas.

Sessão 54 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2304

Desempenho no trabalho e abordagem multinível: revisão bibliométrica das produções internacionais e nacionais

Autores: Mariana Carolina Barbosa Rêgo, *Universidade de Brasília*; Natasha Fogaça, *Universidade de Brasília*; Alan Rodrigues da Silva, *Universidade de Brasília*; Francisco Antonio Coelho Junior, *Universidade de Brasília*

Resumo: Variáveis organizacionais de níveis hierárquicos mais elevados influenciam o desempenho de indivíduos e equipes. Portanto, a fim de melhor compreender o desempenho, é importante entender o contexto organizacional. Considerando que as variáveis organizacionais podem ser observadas em distintos níveis, existem estratégias de investigação para analisar essa estrutura de dados em uma perspectiva multinível. Nessa perspectiva, é importante compreender o cenário das pesquisas para verificar eventuais lacunas de literatura e agendas de pesquisa. Assim, este estudo enseja oferecer um panorama dos estudos relacionados ao Desempenho no Trabalho à luz da abordagem multinível, apresentando os resultados de uma revisão bibliométrica dos trabalhos publicados em periódicos nacionais e internacionais. Foram selecionados periódicos da base de periódicos da CAPES e artigos que continham nos títulos, resumos ou palavras-chave termos relacionados a job performance, individual performance, task performance associados aos termos multilevel modelling, multilevel model, multilevel method. Foram encontrados 14 artigos. O primeiro trabalho identificado é de 2002. Entretanto, somente em 2010 há nova publicação sobre a temática. Verifica-se um pico de produção no ano de 2014, e que, somada à produção de 2015, representa 50% dos artigos publicados no período analisado. Dentre os artigos pesquisados 93% se enquadrou como teórico-empíricos. Dentre esses, identifica-se uma tendência de conciliar a modelagem multinível com análises fatoriais, representando 50% do total. Destaca-se que somente dois artigos foram publicados em periódicos nacionais. O que se traduz em um convite para mais pesquisas. Dentre os 14 artigos encontrados, a variável "relacionamento com o superior" foi a mais estudada em sua relação com desempenho no trabalho, figurando em 29% dos trabalhos. Destaca-se que variáveis como "percepções de liderança", "suporte à aprendizagem" e "satisfação no trabalho" também foram relacionadas a desempenho em uma abordagem multinível. Variáveis que contemplavam "relações trabalho e família" e "relações com equipes" também despertaram o interesse de pesquisadores do tema. O nível crescente de produção após 2010, com concentração nos anos de 2014 e 2015 parece sinalizar uma consolidação do tema. Em síntese, o cenário preliminar demonstra que o tema desempenho no trabalho e modelagem multinível carece de mais pesquisas, possibilitando o avanço da teoria. À guisa de conclusão, há oportunidades para pesquisas no sentido de reconstruir as teorias já consolidadas e de propor novas teorias, novos modelos e relações entre variáveis que subsidiem a construção de um arcabouço teórico mais consistente para promover o avanço progressivo do conhecimento teórico-empírico sobre desempenho no trabalho e modelagem multinível.

Aderência à mudança e resultados percebidos em um processo de mudança organizacional

Autores: Mariane Cortat Campos Melo, *UNB*; Francisco Antônio Coelho Júnior, *UNB*

Resumo: Achados empíricos recentes têm investigado as reações à mudança como fenômenos complexos, variando entre reações positivas, ambivalentes e negativas. Construtos atitudinais veem predizendo resultado da mudança. Nesse contexto, o objetivo desse trabalho foi testar empiricamente a relação entre aderência à mudança (predominância de cognições, afetos e inten-

ções de comportamento positivos frente à mudança) e resultados percebidos pelos participantes de um processo de mudança organizacional específico, considerando o papel moderador dos componentes da estrutura organizacional nessa relação e uma possível diferença entre grupos na formação da aderência à mudança. O lócus foi o do processo de mudança organizacional ocorrido no Conselho Administrativo de Defesa Econômica decorrente da Lei no. 12.529/2011, que alterou significativamente competências, estrutura organizacional e processos de trabalho. O estudo empírico foi realizado com funcionários atuais da organização e ex-funcionários que participaram do processo de mudança (N=177). Utilizou-se três escalas para o estudo, a primeira delas construída e validada para fins de realização deste estudo: (i) aderência à mudança, com solução unifatorial (KMO=0,871, Alpha de Conbrach = 0,932); (ii) arranjo do trabalho, com quatro fatores identificados relativos a componentes da estrutura organizacional; e (iii) resultados percebidos pelos participantes - 12 resultados elencados pelos planejadores da mudança e avaliados pelos participantes como ocorridos ou não. Utilizou-se regressão logística com 12 modelos reduzidos e um modelo empírico global. Os resultados sinalizaram: (i) a ocorrência de aderência à mudança dos funcionários do Cade (média de 7,70 do fator, com desvio padrão de 1,42); (ii) o comportamento complexo das variáveis, com a variável aderência à mudança apresentando significância estatística em 5 dos 13 modelos (inclusive o modelo empírico); (iii) a evidência de moderação de componentes de arranjos do trabalho em 2 modelos; e (iv) as diferenças na formação da aderência à mudança entre ocupantes de cargo de chefia e não ocupantes, e entre participantes e não-participantes do processo de mudança em 2012. Os resultados apontaram, ainda, para possível relação entre aderência à mudança e resultados percebidos, mas com pouca evidência de moderação da estrutura, e com diferenças entre grupos. Como limitações o estudo tratou de um fenômeno específico, limitando generalizações. Além disto, pouca variabilidade dos resultados percebidos, afetando as relações empíricas. Como agenda de pesquisa, propõe-se a realização de estudos longitudinais, o aperfeiçoamento do modelo e o emprego de modelagem multinível para investigação da influência de variáveis de diferentes níveis organizacionais.

Evidências de validade da escala de aderência à mudança organizacional

Autores: Mariane Cortat Campos Melo, *UNB*; Francisco Antonio Coelho Junior, *UnB*

Resumo: O objetivo desse trabalho é apresentar indícios de validade de uma medida de atitudes positivas frente à mudança organizacional. A escala de aderência à mudança foi construída com base nas proposições de Piderit (2000) e Lines (2005) sobre a necessidade de se analisar reações dos indivíduos frente à mudança como um constructo atitudinal, considerando afetos, cognições e intenções de comportamento, que podem resultar em percepções positivas, negativas ou ambivalentes. Esse posicionamento reflete a literatura mais recente sobre reações a mudança, que reconhece outras reações que não apenas a resistência e busca compreender como são formadas as atitudes antes e durante os processos de mudança organizacional. O questionário é formada por 17 itens, associados a uma escala tipo Likert de 10 pontos (1 = discordo totalmente a 10 = concordo totalmente), e foi aplicada nos funcionários do Conselho Administrativo de Defesa Econômica que participara de extenso processo de mudança organizacional iniciado com a Lei n. 12.529/2011, concluído em 2012. A escala passou por processo de validação por juízes, semântica (com os funcionários do Cade) e estatística (N=177), por meio da análise dos fatores principais. O KMO encontrado foi de 0,87. Foram mantidos todos os itens da escala, pois todos obtiveram carga fatorial mínima acima de 0,40, critério de exclusão, além de outros critérios atendidos, como eigenvalue, variância explicada e scree plot . A melhor solução encontrada foi a unifatorial, com cargas fatoriais variando entre 0,50 a 0,74, Alpha de Combrach de 0,93, com um total de 42% da variância total explicada acumulada. A solução unifatorial é coerente com a literatura sobre formação de atitudes e também com outros estudos empíricos relacionados à abordagem positiva de mudança adotada neste trabalho. Diante do resultado encontrado, é possível afirmar que a medida apresentou evidências de validade, e bons índices de consistência interna, o que demonstra seu potencial para outros estudos. Como limitações, citam-se (i) o fato de que a medida foi criada em um contexto de mudança específica, reforçando a necessidade de sua aplicação em outros contextos; e (ii) alguns itens apresentaram comunalidades baixas, o que pode indicar que esses itens possuem baixa relação com os itens dos fatores, podendo indicar a existência de um outro constructo associado, por exemplo. Recomendam-se novos estudos, inclusive, contando a aplicação de análise fatorial confirmatória por meio da modelagem por equações estruturais.

Jeitinho brasileiro tem jeito? O efeito do jeitinho brasileiro e da identidade moral no comportamento ético nas organizações

Autores: Marília Mesquita Resende, *Universidade de Brasília*; Juliana Barreiros Porto, *Universidade de Brasília.*

Resumo: Jeitinho brasileiro é um mecanismo social utilizado por cidadãos brasileiros para lidar com a burocracia e vem sendo associado, principalmente, com a corrupção. Este mecanismo também está presente no local de trabalho e poderia influenciar o comportamento (anti)ético nas organizações. Além do aspecto típico do brasileiro, a identidade moral se destaca como uma importante variável na literatura internacional e é definida pelo autoconceito que a pessoa tem sobre seus traços morais, sendo composta por uma dimensão de internalização e outra de simbolização. Diante disso, o objetivo desta pesquisa foi verificar o efeito do jeitinho brasileiro e sua interação com a identidade moral sobre o comportamento ético nas organizações. As hipóteses são de que identidade moral terá uma relação positiva com comportamento ético e que jeitinho brasileiro terá uma relação negativa com a variável de interesse. Participaram deste estudo 293 funcionários de diferentes organizações brasileiras (167 mulheres, média de idade = 34,15, DP = 10,57). Eles responderam a um questionário que continha duas medidas de comportamento ético organizacional, uma escala de identidade moral e uma escala jeitinho brasileiro. Os resultados indicaram uma relação positiva e significativa entre as facetas de identidade moral e comportamento ético e uma relação positiva e significativa de jeitinho brasileiro com comportamento antiético. Também foi observada uma interação entre percepção do uso do jeitinho brasileiro e identidade moral na predição de comportamento ético. Verificou-se ainda que, apesar da internalização e simbolização da identidade moral afetarem o comportamento ético, esse efeito era praticamente anulado quando o indivíduo relatava fazer uso do jeitinho brasileiro nas situações de trabalho. As limitações do estudo incluem a alta desejabilidade social e o uso de fonte única. Constata-se então que o comportamento ético nas organizações brasileiras tem maior influência de variáveis contextuais, como a percepção do uso de jeitinho, do que de uma variável individual como o self sobre traços morais. Este estudo contribui para a ampliação do conhecimento sobre o fenômeno de comportamento ético nas organizações e de possíveis variáveis que podem influenciá-lo no contexto brasileiro.

Estudo sobre o comprometimento organizacional afetivo da equipe de enfermagem em um hospital municipal do estado do Rio de Janeiro

Autores: Marisa de Paula Fidelis Cardoso, *Universidade Federal do Rio de Janeiro*; Jesiane de Souza Marins Lopes, *Universidade Federal do Rio de Janeiro*

Resumo: O comprometimento organizacional afetivo é considerado pelas pesquisas no Brasil como um processo afetivo de identificação e envolvimento do indivíduo com uma organização particular (MOWDAY, PORTER E STEERLL, 1982). Na atualidade, pesquisas têm apontado que este tipo de comprometimento tem sido o mais buscado, e os funcionários têm procurado se

instalar em organizações sobre a qual possam demonstrar afeto e na qual possam receber afeto. A partir desta reflexão nasce o questionamento: Até que ponto o enfermeiro, profissional da saúde, reconhecido por zelar pela vida dos pacientes, quando inserido num espaço público de saúde, levando-se em consideração a precariedade do sistema de saúde brasileiro, se compromete afetivamente com a organização que se encontra inserido? OBJETIVO: Para responder a tal questionamento, a presente pesquisa teve como objetivo geral, levantar dados sobre o comprometimento organizacional afetivo de enfermeiros concursados, de um Hospital Municipal localizado em um município do Estado do Rio de Janeiro.MÉTODO: Participou da presente pesquisa 190 pessoas da equipe de enfermagem (auxiliares de enfermagem, técnicos de enfermagem e enfermeiros) de um total de 359 pessoas desta mesma equipe, ou seja, nossa amostra foi composta por 52,92% da população. Participaram 168 pessoas do sexo feminino (88,42%) e 22 pessoas do sexo masculino (11,58%). O Instrumento utilizado na presente pesquisa foi Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOA), validada por Siqueira (2008), responsável por avaliar a intensidade com que um empregado nutre sentimentos positivos e negativos frente à organização que o emprega. Os valores obtidos nas respostas dos participantes poderiam apontar os seguintes resultados: comprometido afetivamente com a organização (média entre 4 e 5); indecisão do empregado quanto ao seu vínculo afetivo (média entre 3 e 3,9) e frágil compromisso afetivo com a organização (média entre 1 e 1,29).RESULTADO: Os resultados apontaram que a equipe de enfermagem pesquisada sente-se afetivamente comprometida com a organização a partir da média 4,35 do número final da amostra (Sexo feminino= 4,23; Sexo Masculino= 4,47). A média total por tempo de trabalho também foi positiva (4,22).DISCUSSÃO: Pode-se perceber que os participantes da pesquisa se identificam com a organização e com os objetivos dela e desejam manter-se como membro, de modo a facilitar a consecução desses objetivos. O comprometimento afetivo é associado à ideia de lealdade, desejo de contribuir, sentimento de orgulho em permanecer na organização. As pessoas comprometidas afetivamente permanecem na empresa porque querem e sentem prazer e não porque precisam, é um vínculo de afeto e amor.

Sessão 55 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2305

Evidências de validade da escala de avaliação de comunicação

Autores: Michelle Morelo Pereira, *Universidade Salgado de Oliveira*; Vladimir Pinto Novaes, *Universidade Salgado de Oliveira*; Solange Maia da Silva Chaves, *Universidade Salgado de Oliveira*; Maria Cristina Ferreira, *Universidade Salgado de Oliveira*

Resumo: O relacionamento médico-paciente diz respeito aos contextos de interação médico-paciente nos quais o médico presta cuidados a seus pacientes. Uma das vertentes dessa interação é a comunicação médico-paciente, que pode ser definida como um processo de influência mútua no qual o médico transmite intencionalmente mensagens e informações a seus pacientes e com eles divide as responsabilidades sobre os cuidados, sintomas e tratamentos. Para avaliar tal construto, foi desenvolvida a Escala de Avaliação de Comunicação (CAT), que tem como objetivo mensurar a percepção dos médicos acerca de suas habilidades interpessoais e de comunicação com seus pacientes. O instrumento é unidimensional e se compõe de 15 itens, a serem respondidos em escalas tipo Likert variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Foi objetivo da presente pesquisa reunir evidências iniciais de validade de estrutura interna, convergente e consistência interna da Escala de Avaliação de Comunicação no contexto brasileiro. Para tanto, o instrumento foi traduzido da língua inglesa para o português, por dois profissionais da área da Psicologia, e retraduzida para o inglês, por um professor de língua inglesa, após o que se buscou verificar a equivalência semântica entre a primeira e a segunda traduções. Em seguida, ela foi submetida a um consenso final, mediante a análise de outro profissional da área de Psicologia, ocasião em que se optou por não utilizar o item relativo à equipe de apoio em função de ele avaliar a equipe e não o médico. O instrumento adaptado foi aplicado a uma amostra composta por 266 médicos brasileiros de ambos os sexos (53% feminino), com idade média de 36,96 anos, provenientes do estado do Rio de Janeiro. Os resultados da análise fatorial confirmatória, realizada no MPLUS 6.12, apontou que a versão final do instrumento apresentou índices satisfatórios de ajuste e se manteve unifatorial, havendo, porém, a necessidade de exclusão de dois itens. A consistência interna do instrumento foi de 0,83. Na validação convergente, a escala apresentou correlações positivas e significativas com a satisfação com a vida (r = 0,14), com a satisfação com o trabalho (r = 0,18) e com as dimensões cuidar (r = 0,20) e compartilhar (r = 0,39) da Escala de Orientação Médico-Paciente. Concluiu-se que a CAT apresentou evidências adequadas de validade, o que indica seu uso futuro em pesquisas acerca da rede nomológica do construto, especialmente no que diz respeito a suas implicações para a saúde e bem-estar dos médicos.

Aprendendo a ser médico: análise da relação trabalho – saúde de médicos residentes

Autores: Monalisa Vasconcelos Ernesto Silva, *Universidade Estadual da Paraíba - UEPB*; Paulo César Zambroni de Souza, *Universidade Federal da Paraíba*

Resumo: O presente estudo tem como objetivo geral analisar as relações estabelecidas entre a saúde dos médicos residentes e o processo de Residência Médica (RM). O aporte teórico desse estudo reúne contribuições oriundas da Psicodinâmica do Trabalho, da Ergonomia da Atividade e da Clínica da Atividade. Participaram desta pesquisa 29 médicos residentes que estão no segundo ano de RM das áreas clínicas de um hospital universitário, através do critério de acessibilidade aos sujeitos e da disponibilidade dos mesmos em colaborar com o estudo. Utilizou-se a entrevista semiestruturada, tendo em vista o interesse em acessar as vivências, singularidades e perspectivas dos médicos residentes em relação ao seu trabalho. A análise dos dados foi conduzida através

da análise de conteúdo temática. No que se refere aos resultados, identificou-se que a deletéria falta de material para a realização de técnicas para preservação e/ou recuperação das condições de saúde do paciente é recorrente quanto às condições de trabalho. Os médicos residentes apontaram também como fontes de sofrimento a impotência diante de certas condicionalidades do serviço público, da estrutura do hospital e de certos casos, a pressão e o excesso de trabalho. Como principal fonte de prazer no trabalho do médico residente, eles apontaram a satisfação pessoal em ajudar o paciente. Nesse contexto de dificuldades do cotidiano profissional, a noção de risco passa a ser vista como parte intrínseca da atividade, constituindo-se em riscos ocupacionais, organizacionais e psicossociais. Observou-se ainda que a vida extra-hospital fica relegada a segundo plano, tendo a família (muitas vezes de outro estado) que aprender a lidar e superar as ausências e a distância, seja em virtude da demanda horária da RM, seja em decorrência dos plantões em outras instituições. Fruto da dualidade característica em ser médico e ser residente, estudante, existe ainda a dissonância da responsabilidade médica se contrapondo às limitações impostas à prática do médico residente, supervisionado pela preceptoria. Identificou-se que os principais problemas relacionados ao trabalho do médico residente foram a sobrecarga física e psíquica, a fadiga, a alteração do sono e das taxas hormonais, a alimentação inadequada, a falta de disposição para a prática de exercícios físicos, implicando, dessa forma, na diminuição da qualidade de vida. Em contrapartida, alguns participantes negaram que pudessem ter algum tipo de problema de saúde decorrente da RM. Através dos resultados, foi perceptível que a atividade de trabalho dos médicos residentes denota significativo equilíbrio, sendo percebida como fundamental, mas transitória.

Construção de um instrumento de medida: competências de líderes de projeto em instituições de pesquisa, desenvolvimento e inovação

Autores: Mônica Aun de Azevedo, *Universidade de São Paulo - USP/RP*; Thaís Zerbini, *Universidade de São Paulo - USP/RP*

Resumo: As instituições de pesquisa, desenvolvimento e inovação exercem papel importante no cenário socioeconômico mundial, pois seu desempenho permite avanços no desenvolvimento dos sistemas produtivos, em resposta a crescentes desafios na pesquisa. Desta forma, a comunidade de pesquisa precisa estar preparada para atuação proativa. Em consonância às proposições estratégicas das tendências atuais e, levando em consideração a importância de sua atuação frente a gestão da pesquisa nessas instituições, a capacitação dos líderes de projeto contribui para esse aprimoramento. O presente trabalho, portanto, objetiva construir um instrumento que auxilie a mensuração de competências de líderes de projeto. A instituição-alvo deste trabalho é uma empresa pública, cujo produto principal é a pesquisa e o conhecimento. A metodologia de construção do instrumento consistiu em entrevistas individuais semiestruturadas para identificar as competências inerentes ao papel ocupacional do líder de projeto, com orientações para evidenciar comportamentos observáveis e mensuráveis. Participaram da pesquisa 11 profissionais-chave de instituições de pesquisa, desenvolvimento e inovação, com vasto conhecimento do papel ocupacional estudado, sendo cinco da instituição investigada (entrevistas presenciais), três pertencentes a outras instituições no âmbito nacional (entrevistas a distância, por telefone), e três no contexto internacional (entrevistas a distância, por escrito). A inclusão de outras instituições na metodologia conferiu a propriedade de ampliar a visão da pesquisa sob o aspecto da análise da convergência das percepções na atuação do profissional nos contextos público e privado na esfera nacional, e também na realidade internacional. Após análise de conteúdo, observados os critérios de construção psicométrica de itens, no questionário os 10 itens elaborados foram associados às escalas do tipo Likert, de cinco pontos, para "Importância" e "Domínio", contendo instruções de pesquisa. O questionário foi submetido à validação semântica, feita por estudantes de pós-graduação em Psicologia da USP/RP, para conferir precisão e clareza aos itens. Foram feitas algumas adequações, e em sequência o instrumento foi encaminhado por e-mail a três dos

onze profissionais-chave participantes das entrevistas, para proceder à validação por juízes, com o intuito de conferir representatividade da linguagem, clareza e precisão dos itens, bem como das instruções e da escala. Alguns itens tiveram a redação aprimorada para facilitar a compreensão, e foram feitos pequenos ajustes nas instruções, para torná-las mais claras e objetivas. Evidencia-se como contribuições do estudo o instrumento construído, específico para esta clientela, o qual pode ser utilizado por qualquer empresa da área; e o perfil do líder de projeto, identificado pelo rol de competências.

Evidências de validade da escala de auto-avaliação de desempenho no trabalho

Autores: Natasha Fogaça, *Universidade de Brasília*; Francisco Antônio Coelho Junior, *Universidade de Brasília*; Pedro Paulo Teófilo Magalhães de Hollanda, *Universidade de Brasília*

Resumo: Os estudos envolvendo desempenho têm sido frequentes tanto na literatura brasileira quanto na internacional. O uso de indicadores econométricos para referir-se a desempenho ainda concentra parte significativa dos estudos. Contudo, algumas medidas de percepção sobre o desempenho podem ser encontradas na literatura. Tais medidas consideram que os modelos mentais que os indivíduos fazem sobre sua atuação podem favorecer com que o mesmo reflita mais sobre como está desempenhando, influenciando o planejamento da sua ação e a maximização do grau de efetividade da mesma (Sonnentag & Frese, 2002; Bendassoli, 2012). O desempenho é um aspecto primordial para qualquer organização. São os resultados obtidos pela organização que interessam ao gestor, e são esses resultados que determinam o sucesso de qualquer empresa. Deve-se ter em mente que esses resultados gerais são fruto da sinergia dos resultados individuais, de modo que conhecendo os fatores que propiciam ou favorecem o alcance de resultados positivos, segundo a perspectiva desses indivíduos, é possível desenvolver estratégias ou práticas para que essas pessoas mantenham bons níveis de desempenho. Por esta razão, este estudo teve como objetivo validar psicometricamente, por meio de análise fatorial confirmatória, a Escala de Auto-Avaliação de Desempenho no Trabalho. A versão da Escala de Auto-Avaliação de Desempenho no Trabalho, que foi aplicada a 1428 indivíduos de três organizações públicas e privadas, oriundos de todas as 27 unidades federativas (UFs), foi composta por 27 itens. Análises fatoriais preliminares revelaram a existência de dois fatores consistentes, tendo o fator 1 reunido 15 itens que condizem a "estratégias orientadas ao desempenho individual" com alfa de Cronbach de 0,95 e cargas fatoriais variando entre 0,40 e 0,83, enquanto o fator 2 reuniu 9 itens de "desempenho contextual" com alfa de Cronbach de 0,89 e com cargas fatoriais entre 0,40 e 0,75. Três itens foram eliminados por se enquadrarem estatisticamente e não se adequarem teoricamente. Os resultados forneceram evidências de ser a Escala de Auto-Avaliação de Desempenho no Trabalho uma medida bifatorial, com dois fatores consistentes e precisos, o que permite sua utilização como instrumento de diagnóstico ou de pesquisa.

Evidências de validade de uma escala de contexto de trabalho

Autores: Pedro Paulo Teófilo Magalhães de Hollanda, *Universidade de Brasília*; Francisco Antônio Coelho Junior, *Universidade de Brasília*; Natasha Fogaça, *Universidade de Brasília*

Resumo: A estrutura organizacional consiste em um arcabouço invisível que viabiliza o funcionamento adequado, coordenado, equilibrado e integrado da organização, apresentando as diversas inter-relações existentes entre os diferentes elementos que a constituem. O propósito desse arcabouço é promover a coordenação dos membros do grupo, de modo que as determinações de autoridade e de responsabilidade estabelecem o que cada pessoa desempenhará dentro de rela-

ções apropriadas em relação às demais, no contexto do grupo (Gonçalves, 1998; Olivares, 2003). Tendo em vista que a estrutura organizacional é dinâmica e transversal a tudo o que acontece na organização, e que os instrumentos utilizados para medir a percepção dessa variável, na sua maioria, têm apresentado falhas devido à confusão sobre o conceito, o presente trabalho objetiva apresentar evidências de validade de um instrumento de medida de percepção do contexto de trabalho. O instrumento foi aplicado em 1428 indivíduos de três organizações brasileiras, tanto públicas quanto privadas, com respondentes de todas as 27 unidades federativas (UFs). Os dados obtidos foram submetidos a análises fatoriais. Os resultados indicaram sete fatores com alfa de Cronbach superiores a 0,55. O primeiro fator corresponde ao "alinhamento entre perfil do cargo e de competências", com cinco itens e cargas fatoriais variando entre 0,38 a 0,65, e com alfa igual a 0,91. O segundo fator está relacionado a "relações informais de persuasão e poder", possui dois itens com cargas fatoriais entre 0,65 e 0,71 e alfa com valor igual a 0,71. O terceiro fator é "eficácia na atuação profissional" composto por 4 itens, de cargas fatoriais variando entre 0,36 e 0,55, e alfa igual a 0,55. O quarto fator corresponde à "autoridade formal" com quatro itens e cargas fatoriais entre 0,46 e 0,81, com alfa igual a 0,82. O "respeito à hierarquia organizacional" foi o quinto item encontrado, com dois itens, cargas fatoriais variando entre 0,53 e 0,54, e alfa de 0,84. O sexto fator "autonomia decisória" possui dois itens, com cargas fatoriais entre 0,42 e 0,50 e alfa igual a 0,61. O último fator está relacionado à "comunicação" composto por dois itens, cargas fatoriais de 0,62 e 0,66, e alfa igual a 0,88. Conclui-se, em caráter preliminar, que após o processo de validação da escala e esta poderá ser utilizada em pesquisas e, até mesmo, para diagnóstico organizacional.

Sessão 56 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2306

Carreiras profissionais ligadas à matemática e gênero: uma revisão bibliográfica

Autor: Otávio Henrique Braz de Oliveira Calile, *Universidade de Brasília*

Resumo: Nesse trabalho são relatados os resultados de uma pesquisa bibliográfica sobre a relação entre matemática, gênero e carreiras profissionais. A literatura científica internacional sobre essa relação apresenta uma extensa produção em diversos periódicos de áreas distintas. Apesar das diferenças conceituais, teóricas e metodológicas, há um consenso nessas publicações de que as áreas profissionais ligadas à ciência e à tecnologia ainda representam um campo majoritariamente masculino. Os homens ocupam 90% das posições nessas áreas as quais possuem a matemática como filtro de acesso e permanência. O método utilizado para a pesquisa foi a revisão bibliográfica focada nas publicações em periódicos nacionais e internacionais, entre 2005 e 2015, nas bases de dados do SciELO – Scientific Eletronic Library, ProQUEST e do Portal de Periódicos da CAPES, utilizando-se as seguintes palavras-chave: gênero, matemática; gênero e carreira, gênero e profissão; gender and mathematics, gender and carrer, carrer and mathematics. Foram encontrados 15 (quinze) artigos publicados sobre a temática de investigação. Dentre as explicações relatadas nos trabalhos encontrados para essa constatação destacamos os argumentos que associam a competência na área da matemática à masculinidade, ao passo que as mulheres apresentariam atitudes negativas em relação a essa disciplina. Os resultados encontrados são: 1/ a maioria dos estudos apresentam explicações sobre as diferenças de gênero baseadas na naturalização das diferenças entre homens e mulheres; 2/ No Brasil, é bastante reduzido o número de trabalhos que fazem a relação entre gênero, matemáticas e carreiras profissionais; 3/a socialização desempenha um papel indiscutível nas crenças sobre a relação entre gênero e desempenho em matemáticas 3/ Quanto mais avança a escolarização, mais as meninas se afastam da matemática; 4/ Ainda sobre a escolarização, os/as professores/as têm expectativas diferentes sobre o desempenho na matemática para os meninos e para as meninas; 5/ As mulheres ainda ocupam nichos de trabalho associados ao cuidado e trabalhos domésticos. Todos os estudos encontrados foram categorizados e articulados para fins de análise e discussão. Evidencia-se, na discussão dos resultados apresentados, a necessidade de se considerar – desde os anos iniciais da escolarização - a importância da área da matemática para a equidade de gênero no mundo do trabalho, para as práticas sociais e cidadania.

Atribuições, resultados e competências de grupos de pesquisa enquanto equipes de trabalho

Autores: Pablo Fernando Pessoa De Freitas, *Universidade De Brasília - UNb*; Catarina Cecília Odelius, *Universidade De Brasília*

Resumo: OBJETIVO Este ensaio apresenta uma revisão de literatura sobre grupos de pesquisa, e tem por propósito central identificar suas atribuições, os aspectos que influenciam seus resultados, bem como as competências individuais ou coletivas requeridas de seus membros. MÉTODO A pesquisa baseia-se em dezessete artigos e em suas referências comuns, abrangendo também artigos seminais sobre a temática. A busca bibliográfica se deu no Spell – Scientific Periodicals Electronic Library, no Portal de Periódicos da CAPES, no Scielo, no ProQuest e no Web of Science, assim como na base de acesso livre do Google Acadêmico, sendo priorizados os artigos publicados entre 2005 e 2015. RESULTADOS E DISCUSSÃO Destarte, com foco o objetivo mencionado, chegou-se a resultados relativos a três aspectos principais: 1) quanto às atribuições de grupos de pesquisa, destacam-se a produção do conhecimento, privilegiando uma visão holística dos fenômenos; a aprendizagem de seus participantes; a aproximação de pesquisadores com interesses

afins; a intermediação entre o sistema de pesquisa e instituições de fomento; a proposição de novas pesquisas e novos métodos; e a integração entre ensino, pesquisa e extensão. 2) quanto aos aspectos que influenciam resultados em grupos de pesquisa, os de maior relevo na literatura são: coautoria; conectividade em redes; gestão do conhecimento e da aprendizagem; obtenção de recursos (apoio, fomento, patrocínio); atração, motivação e retenção de talentos; ligação entre teoria e prática; produção anterior; diversificação temática; especificação de objetivos; estruturas de suporte de informação e de comunicação; visibilidade e reconhecimento da área de atuação; formato, tamanho e tempo de existência do grupo; recebimento de menções e prêmios; a participação em congressos; além da influência direta dos líderes de grupo nos resultados, pois esses atores costumam interferir nos demais aspectos que influenciam resultados em grupos de pesquisa, sendo, portanto, um aspecto de grande importância; e 3) quanto às competências para atuação em grupos de pesquisa, os principais respaldos teóricos apontam para: competências técnicas (relativas à pesquisa, que abrangem o domínio de métodos e tecnologias; habilidade com a revisão de literatura; capacidade de análise e de síntese, bem como planejamento de pesquisa e comunicação de resultados); as competências para o trabalho em equipe (colaboração; relacionamento interpessoal; assertividade; solução de conflitos; e associatividade); as competências sociais e políticas (cruciais para a formação de redes de pesquisa e de boas relações interinstitucionais); e as competências gerenciais (liderança; gestão de recursos, visão sistêmica); além de valores como a ética, disciplina, proatividade e flexibilidade).

A intenção de permanência no emprego entre docentes e operários da construção civil: um estudo comparativo

Autores: Paloma Alonso Escarce, *Universidade Federal de Minas Gerais*; Camila Teixeira Heleno, *Universidade Federal de Minas Gerais*; Livia de Oliveira Borges, *Universidade Federal de Minas Gerais*

Resumo: A partir de transformações na sociedade tem ocorrido a expansão do campo da educação profissional tecnológica (EPT) no país ampliando o campo para docentes. A construção civil, por sua vez, também vivenciou um momento de transformação, uma vez que passou por amplo crescimento econômico, aumentando a demanda por operários qualificados. No entanto, o mesmo setor vivencia um período de incerteza. Segundo a literatura, a intenção de permanência é um dos melhores preditores da rotatividade. O objetivo desta pesquisa foi comparar a intenção de saída/permanência no emprego entre docentes de Gestão de Recursos Humanos (GRH) e operários da construção civil. Aplicamos a Escala de Intenções Comportamentais de Permanência na Organização (EICPO), que apresenta situações-dilemas como cursos alternativos de ação (permanência/saída) e aplica uma escala de -3 a +3, bem como uma ficha sociodemográfica e ocupacional em 154 trabalhadores de Belo Horizonte. Participaram 77 docentes (59,7%, sexo feminino) atuando em cursos de GRH e 77 operários (3,9%, sexo feminino) de uma construtora que havia reduzido a contratação de empregados efetivos. Docentes e operários tinham médias de idade semelhantes (42,16; DP=8,31 e 41,16; DP=12,75), porém tempo médio na ocupação de 8,27 anos (DP=4,98) e 13,39 anos (DP=10,52), respectivamente. Os dados foram analisados estatisticamente. Os resultados indicaram que os docentes têm em média uma leve tendência para sair (média=0,20; DP=1,09), enquanto os operários para permanecer (média= -0,36; DP=1,46). Entretanto, transformando a escala em intervalar, observamos que 18,2% dos operários se encontram no intervalo de maior intenção de permanência contra 5,2% dos docentes. Aplicamos o teste t e confirmamos que há diferença significativa (t=-2,593; p<0,011) entre as ocupações. Apesar desta diferença em ambos, a intenção de permanência/saída é predominantemente baixa. Encontramos também correlações significativas para os operários entre intenção de permanência com a idade (r=-0,343; p<0,002) e tempo na atividade (r=-0,364; p<0,001). Tais resultados podem está refletindo o atual cenário econômico do país. Os operários da construção civil possuem menos opções de reinserção no mercado do que os docentes, uma vez que a formação dos últimos possibilita outras inserções no mercado e/ou possuírem mais de um emprego. Como baixa intenção de permanência pode ter

consequências indesejáveis (por exemplo, impacto negativo em comprometimento organizacional), é necessário que as organizações pensem no fenômeno em longo prazo.

O papel da estrutura organizacional como moderadora da relação entre traços de personalidade e desempenho humano no trabalho

Autores: Pedro Paulo Teófilo Magalhães de Hollanda, *Universidade de Brasília*; Francisco Antonio Coelho Junior, *Universidade de Brasília*

Resumo: O desempenho individual é um construto comportamental multicausal e multinível. O presente estudo teve como objetivo investigar empiricamente os efeitos dos traços de personalidade sobre o desempenho humano no trabalho e o papel da estrutura organizacional nessa relação. Os objetivos específicos do estudo foram: (1) testar o efeito preditivo dos fatores de personalidade sobre o desempenho humano no trabalho; (2) testar o efeito preditivo da estrutura organizacional sobre o desempenho humano no trabalho; (3) verificar se existe relação entre as características pessoais e profissionais e o desempenho; (4) verificar se existe relação entre as características pessoais e os fatores de personalidade; e (5) testar o efeito moderador da estrutura organizacional sobre a relação entre personalidade e desempenho. A amostra foi composta por 1294 trabalhadores de todos os estados do país de uma organização da área de segurança pública. Os resultados encontrados sugerem que: (1) há relação direta de predição entre personalidade e desempenho – com destaque para os fatores amabilidade, conscienciosidade e estabilidade emocional (que explicaram 16,3% da variância do fator geral de desempenho), ou seja, indivíduos mais conscienciosos, amáveis e emocionalmente estáveis apresentaram desempenho superior ao de indivíduos menos conscienciosos, pouco amáveis e neuróticos; (2) há relação direta de predição entre estrutura organizacional e desempenho sendo o sistema de decisões, as percepções acerca da chefia, a comunicação, o suporte organizacional, o sistema de autoridade e a hierarquia organizacional os fatores com maior poder preditivo – explicaram, em conjunto, 47,2% da variância do fator geral de desempenho; (3) há relação entre certas características pessoais e profissionais e o desempenho no trabalho (4) ao passo que nenhuma relação significativa foi encontrada entre tais características e os traços de personalidade; (5) a estrutura organizacional desempenha significativo papel moderador da relação entre personalidade e desempenho. Adicionalmente, o estudo realizado apresenta evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade (Andrade, 2008). Os resultados encontrados têm implicação prática relevante ao fornecerem informações para a fundamentação empírica de práticas da área de gestão de pessoas – especialmente o uso de testes de personalidade no contexto de seleção de pessoal.

Processos organizacionais para inclusão social e desenvolvimento sustentável: Inovação frugal na educação

Autores: Pedro Teixeira de Almeida, *Universidade Federal de Minas Gerais*; Bárbara Katherine Faris Biondini, *Universidade Federal de Minas Gerais*;Lucas Horta Christófaro, *Universidade Federal de Minas Gerais*; Ariane Agnes Corradi, *Universidade Federal de Minas Gerais*

Resumo: Este estudo analisa processos organizacionais de inovação voltados para inclusão social, particularmente inovação frugal. Inovação frugal pode ser definida como o (re)desenho e/ou decomposição de produtos, sistemas e serviços por meio de avanços tecnológicos, de modo a torná-los acessíveis a usuários de baixa renda sem sacrificar seu valor de uso. Assim, inovações frugais têm potencial para promover inclusão social e, portanto, para reduzir desigualdades sociais e econômicas. Baseado nesse conceito, o presente estudo teve como objetivo explorar a dinâmica

de inovação frugal em start-ups que desenvolvem tecnologia para a educação, investigando as dinâmicas de desenvolvimento dessas iniciativas e como elas trazem resultados inclusivos. Os dados foram coletados através de entrevistas retrospectivas com empreendedores-fundadores de três start-ups. Uma delas desenvolve e-books interativos com estórias tradicionais de diferentes países, objetivando transmitir valores de diversidade cultural e sustentabilidade. Outra produz jogos online com o intuito de auxiliar estudantes do ensino médio a se prepararem para o ENEM, oferecendo uma alternativa gratuita aos tradicionais cursinhos. A outra desenvolve cursos online de curta duração sobre criatividade, negócios e tecnologia, disponibilizando conhecimento de forma gratuita ou a baixo custo. As entrevistas seguiram um roteiro semi-estruturado contendo itens sobre a trajetória do empreendedor, origem da empresa, atividades de inovação desenvolvidas e atores envolvidos, tendo como objetivo entender o desenvolvimento desses negócios sob a perspectiva do entrevistado. Essas entrevistas foram submetidas à análise de conteúdo temática com o auxílio do software Atlas.ti. Os resultados encontrados demonstram que as dinâmicas de desenvolvimento da inovação frugal podem ser desencadeadas inicialmente pelo perfil dos empreendedores, que inclui a busca por promover inclusão social e acessibilidade através da tecnologia para educação. Além disso, podemos incluir neste perfil a experiência profissional anterior dos empreendedores, sua formação acadêmica e suas redes sociais. Esses fatores, em conjunto, definem as dinâmicas de desenvolvimento dessas empresas inovadoras por sua influência sobre os processos de tomada de decisão dos empreendedores. Além desses fatores, desencadeadores externos às start-ups, como programas de aceleração de empresas financiados pelo estado, investidores privados e feedback de clientes e usuários também influenciam o desenvolvimento e melhorias dos produtos e serviços realizados. Os resultados inclusivos são alcançados por meio da tecnologia, que promove acesso a custo zero ou muito reduzido a usuários de baixa renda. Esses casos empíricos mostram que iniciativas empreendedoras com suporte público-privado podem promover inclusão social ensinando valores as crianças, provendo educação profissionalizante adulta e aumentando as chances de ingresso na universidade.

Sessão 57 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2308

Analisando competências produzidas por contingências comportamentais entrelaçadas no programa de iniciação científíca do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Pará

Autores: Sheyla Ediane Pantoja Quaresma, *Universidade Federal do Pará*; Aecio de Borba Vasconcelos Neto, *Universidade Federal do Pará*

Resumo: A iniciação científica é uma alternativa eficaz na preparação dos estudantes tanto na pesquisa científica, como também auxiliando na formação profissional do aluno, unindo aprendizado à experiência. Há uma crescente necessidade de se obter conhecimento prático na formação profissional dos alunos nas universidades. A compreensão do que são competências e como elas podem ser desenvolvidas torna possível capacitar o aluno adequadamente às atividades acadêmicas e profissionais. Esta pesquisa buscou descrever competências desenvolvidas pelos discentes do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas do Programa de Iniciação Científica da Universidade Federal do Pará. Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas para validação de competências identificadas inicialmente, bem como sugerir outras competências pertinentes. Foi aplicado um questionário online pelo site SurveyMonkey, sendo enviado o link para o e-mail do participante. Cada participante apontou a importância de cada uma dessas competências e teve a possibilidade de apontar outras competências importantes desenvolvidas por ele no decorrer da bolsa. Não foram avaliadas competências relativas a conhecimentos teóricos ou metodológicos específicos de cada projeto, uma vez que cada projeto guarda especificidades que não seriam objetivo desta pesquisa. Assim, foram identificadas, ao todo, treze competências referentes às atividades dos bolsistas PIBIC do IFCH. Todas as competências mostraram um alto grau de aceitação e de importância. A competência "Discutir dados de acordo com teorias necessárias à realização da pesquisa" e a competência "Coletar dados de acordo com métodos e teorias necessárias a consecução da pesquisa" se destacaram, pois obtiveram ambas médias de 9,63, consideradas altas. As competências "Manejar conflitos interpessoais de forma assertiva" e "Ler textos acadêmicos em língua estrangeira, de acordo com as necessidades da pesquisa" obtiveram médias de 8,45 e 7,57, consideradas baixas. As competências descritas são passíveis de serem identificadas em outros campos de formação acadêmica. Esta pesquisa aponta o papel importante da identificação das competências para que estas possam ser adquiridas e desenvolvidas por processos de aprendizagem. Estas competências agregam valor social ao indivíduo e à organização. Os resultados produzidos pelo PIBIC beneficiam não apenas os alunos que recebem bolsa para dedicar-se às atividades de pesquisa, mas também a Universidade que segue com seu papel de melhorar e desenvolver atividades de pesquisa científica, e à sociedade de uma forma geral que recebe os talentos formados por esse programa.

Percepção da gestão da diversidade: um estudo com trabalhadores homossexuais de um contact center em Campina Grande – PB

Autores: Sheyla Suzanday Barreto Siebra, *Universidade Federal De Campina Grande*; Iury Matheus Correia Ferreira, *Universidade Federal De Campina Grande*

Resumo: Na atualidade o mundo do trabalho passa por inúmeras transformações. A força de trabalho tem se tornado cada vez mais diversificada e o espaço corporativo passou a ser compartilhado e disputado por indivíduos de diferentes gêneros, etnias, gerações, religiões, e também orientações sexuais. Este estudo buscou analisar a percepção dos trabalhadores homossexuais quanto à gestão da diversidade, com o intuito de conhecer através da vivência de homossexuais

no mercado de trabalho, as situações de preconceito e discriminação, considerando a Gestão da Diversidade como base teórica. A pesquisa foi realizada com quatro operadores de telemarketing de uma empresa de Contact Center localizada na cidade de Campina Grande/PB. Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas individuais com um roteiro semi-estruturado. Os resultados apresentados se organizam de forma a responder aos objetivos específicos: conhecer a organização do trabalho, cargos e tarefas dos trabalhadores; analisar as relações interpessoais no ambiente de trabalho; identificar as situações vivenciadas de discriminação à orientação sexual e as formas de enfrentamento. A partir da análise dos dados a diversidade foi percebida dentro da organização em aspectos como: gênero, cor, raça, religião, idade, grau de escolaridade, deficiência física, orientação sexual, no tocante ao ingresso na organização e oportunidades de crescimento. Nas situações vivenciadas o preconceito é manifestado através de ações diretas ou indiretas de discriminação, agressões verbais, intimidação através de comportamentos agressivos e ameaças à integridade física e moral. A discriminação parte de clientes e colegas de trabalho de nível hierárquico igual ou superior, os agentes são indivíduos que tem preconceitos com homossexuais, pessoas adeptas a uma religião que condena a homossexualidade e homossexuais com comportamento masculinizado que discriminam os homossexuais com comportamento efeminado. O estudo possibilitou a percepção sobre questões não consideradas inicialmente como o objeto de análise, como o preconceito regional. O enfrentamento à discriminação sofrida por clientes é vedada ao trabalhador, quanto à discriminação sofrida por colegas de trabalho é feito na forma de distanciamento evitando uma maior exposição. Percebe-se a necessidade de pesquisas de cultura organizacional permitindo que a empresa conheça fatores que influenciam as relações no ambiente de trabalho, como também estudos envolvendo outros tipos de orientações sexuais e identidades de gênero.

Impactos emocionais do trabalho, percebidos pelos profissionais do SAMU

Autores: Vera Lucia Anzolin Bruch, *URI Erechim*; Rodinara Roman, *URI Erechim*; Leticia Ribeiro Souto Pinheiro, *URI Erechim*

Resumo: Este estudo refere-se a um trabalho de pesquisa que teve como objetivo investigar quais são os impactos emocionais do trabalho, percebidos pelo profissional do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU), em sua saúde mental e vida profissional. Os participantes são nove profissionais socorristas do SAMU da cidade de Erechim, RS. Para a coleta dos dados foi aplicado o Questionário Sócio Demográfico Laboral, com perguntas que foram determinadas a priori e feitas com o objetivo de estudar as características de um grupo. Seguidamente foi realizada a entrevista semi estruturada, sendo que as perguntas foram definidas a priori. Para finalizar o trabalho foi aplicado o Questionário de Saúde Geral (QSG- 12). Após o período de coleta dos dados, foi realizada a análise do conteúdo proposta por Bardin (2009), norteados pelos pressupostos da pesquisa qualitativa. Os dados foram agrupados por similaridades com os objetivos a que se propôs o estudo. Foram estabelecidos temas, categorias e subcategorias para analisar e discutir os resultados. As temáticas encontradas dizem respeito ao significado do trabalho, dificuldades na prestação do atendimento e situações que causam impactos emocionais de sofrimento e prazer. Observou-se que o cenário de urgência e emergência é caracterizado pela grande quantidade de ocorrência sem que os pacientes apresentam grave risco de morte e de outras naturezas, longas jornadas de trabalho, problemas de relacionamentos interpessoais, cobrança do público e tempo reduzido para prestação do socorro. Infere-se que este serviço exige capacidade profissional, conhecimentos gerais e específicos da área de APH (Atendimento Pré Hospitalar), domínio de técnicas e equilíbrio emocional. Nos dados coletados, os participantes também relatam sentimentos de satisfação, realização pessoal e profissional, além da valorização e reconhecimento recebidos pelos pacientes/vítimas, família, população e colegas de trabalho. Infere-se que esses profissionais requerem uma avaliação freqüente no enfrentamento dos desafios da equipe, promovendo ações que visam o bem estar das relações interpessoais, qualificação continuada e desempenho

de trabalhos, em busca de amenizar o estresse nos atendimentos. É necessário promover estratégias que possam beneficiar a qualidade do serviço, melhoria das condições de trabalho, bem como a valorização profissional da equipe.

Materialism, personal debt and anti-consumption

Autores: Marcelo Vinhal Nepomuceno, *HEC Montreal, Quebec, Canada*; Michel Laroche, *Concordia University, Quebec, Canadá*

Resumo: We examined how anti-consumption lifestyles and materialism correlate with account balances and personal debt. Anti-consumption is the voluntary reduction of consumption, use and disposal of commoditized goods and services. Materialism is the importance that individuals give to possessions. We study three anti-consumption lifestyles: voluntary simplicity, a lifestyle adopted by consumers who want to live a simple life while cultivating non-materialistic values; tightwadism, a consumption lifestyle adopted by those who reduce consumption to avoid the pain of spending; and frugality, a consumption lifestyle adopted by consumers who are both restrained in acquiring and using economic goods and services. We consider materialism under its three dimensions (i.e., success, happiness and centrality). The happiness dimension of materialism measures the degree in which individuals believe that possessions are an important source of satisfaction in their lives; the success dimension of materialism is the degree in which individuals measure success in their lives by the possessions they acquire and the centrality dimension is the degree in which individuals view the acquisition of possessions as a central goal in their lives. The data collection was conducted in partnership with a Brazilian financial institution which provided access to a representative sample of 502 account holders and theirs personal debt and account balances. Participants answered the questionnaires online or during their visits at the local branches. We ran hierarchical regressions and found that the happiness dimension of materialism correlates positively with personal debt (β=.284,p<.01) and negatively with account balances (β=-.177,p<.01). Additionally, we found that the success dimension of materialism correlates negatively with personal debt (β=-.298,p<.01) and positively with account balances (β=.141,p<.05). We also found that frugality correlates positively with account balances (β=.133,p<.05) and voluntary simplicity correlates negatively with personal debt (β=-.190,p<.05). We also explored how the interaction between anti-consumption lifestyles and materialism dimensions correlates with account balances and personal debt. These interactions provided interesting findings. For example, we observed that personal debt is greatest when individuals score low on voluntary simplicity and high on the happiness dimension of materialism. Our research has unique contributions to the field because we use a non-student sample, we measure real consumer debt and real account balances. The implications for theory development, policy makers and transformative consumer research are discussed.

Sessão 58 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2309

Comprometimento afetivo como indicador estratégico em nove empresas do setor rodoviário: três ciclos anuais de pesquisa

Autores: Hugo Sandall, *Universidade Federal Fluminense, Brasil e JCA Holding Transporte*; Amalia Raquel Pérez-Nebra, *Centro Universitário de Brasília*; João Carlos Cândido, *JCA Holding Transporte*; Simone Poubel de Lima, *JCA Holding Transporte*

Resumo: O presente trabalho compreendeu três ciclos anuais de a aplicação de um questionário aos 10.900 funcionários de um grupo de nove empresas do setor rodoviário atuando nas regiões sul e sudeste do Brasil contendo algumas escalas justapostas. A iniciativa teve por finalidade oferecer subsídios às empresas tanto a respeito do clima organizacional atual como um maior entendimento dos fatores de retenção da empresa por meio do comprometimento organizacional. Clima organizacional vem sendo objeto tanto de interesse das empresas como de pesquisas nas últimas décadas embora a literatura careça de textos produzidos a partir de pesquisas em empresas privadas. Similarmente, a literatura de comprometimento organizacional que descreve sob algumas perspectivas o grau de comprometimento entre o funcionário e a organização a que está vinculado. Após validação semântica de uma versão inicial dos itens da primeira escala, o questionário aplicado justapôs 25 itens de clima organizacional elaborados especificamente para as empresas estudadas e a Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo-ECOA (Siqueira MMM, 1995), unifatorial, seguidos de perguntas adicionais como cargo, localidade de trabalho, idade e tempo de empresa, além uma pergunta aberta de preenchimento livre. A coleta de dados foi realizada utilizando o software Questback em questionários eletrônicos disponibilizados em locais estratégicos das empresas estudadas concomitante a uma campanha de mobilização que destacava o anonimato das respostas. As análises estatísticas contaram com o SPSS. Entre 2012 e 2014, foram 3.856, 5.197 e 6.306 questionários respondidos respectivamente, atingindo 57% do total de funcionários das empresas no último ciclo. A escala de clima revelou dois fatores na análise fatorial, que foram denominados "Liderança e Organização" e "Eu e Equipe" com médias respectivamente 6,64/6,46/6,71 e 7,49/7,35/7,44. O Comprometimento Afetivo dos Funcionários médio (6,27/6,12/6,37) revelou-se frágil para 25% dos participantes, intermediário em 31% e forte em 44%, no último ciclo, sendo esta proporção bastante estável. Uma correlação entre as variáveis revelou que idade e tempo de empresa não se correlacionam com os indicadores enquanto o comprometimento afetivo tem alta correlação com os fatores de clima e demais variáveis. Os achados sugerem baixo comprometimento geral e um clima pouco favorável a ações de mobilização. As empresas definiram estratégias de intervenção com base nos achados e itens críticos identificados na Escala Praticando Valores em torno dos temas "Participação" e "Reconhecimento". Demandaram também como estudos futuros de retenção com base nos achados do presente trabalho.

Pesquisa de satisfação com passageiros rodoviários: relato de três ciclos anuais realizados entre 2012 e 2014 em três empresas do setor

Autores: Hugo Sandall, *Universidade Federal Fluminense, Brasil e JCA Holding Transporte*; Amalia Raquel Pérez-Nebra, *Centro Universitário de Brasília*; João Carlos Cândido, *JCA Holding Transporte*; Marcelo Herdy, *JCA Holding Transporte. Minas Gerais*

Resumo: O presente trabalho engloba a aplicação de um questionário de satisfação de clientes de viagens rodoviárias de três empresas de transporte que atuam nos estados das regiões sul e sudeste do país e contribuir para a literatura de satisfação do consumidor no Brasil, carente de referenciais locais no construto. A investigação tomou como referência principal, o modelo da desconfirmação de expectativas. O questionário aplicado foi construído com base em análises de conteúdos de questões abertas em ensaios anteriores e em grupos focais com profissionais das empresas que lidam diretamente com o público. Os participantes foram viajantes recrutados em linhas e horários de acordo com escalas de aplicação baseadas no histórico de ocupação. Os viajantes foram abordados ao embarcarem em nove localidades durante sete dias consecutivos sem feriados nos meses de novembro de 2012, 2013 e 2014 em rodoviárias onde dados da viagem e de contato do cliente foram registrados, seguidos de envio de questionários em meio eletrônico sempre no dia seguinte à viagem visando favorecer a análise de um evento apenas em oposição à imagem da empresa. Nos três anos, consistentemente, 16% dos questionários enviados retornou respondida. A coleta de dados foi realizada utilizando o software de envio de e-mails Questback e as análises estatísticas contaram com o SPSS. A análise fatorial reduziu os itens de desempenho a 62 e revelou seis fatores, dos quais três foram adotados como estratégicos para as organizações devido ao N significativo: Atendimento (20 itens; médias = 5,8/6,7/6,4); Experiencia da Viagem, (11 itens; médias = 6,5/7,5/7,4) e Qualidade (23 itens; médias = 6,2/7,5/7,5). Por abrigar três anos, um esboço de estudo longitudinal pode ser proposto aproveitando a série histórica dos fatores e a evolução dos fatores tem sido interpretada considerando variáveis internas e de mercado. Os escores baixos encontrados para os fatores a necessidade de intervenções direcionadas aos itens mais baixos. Os achados de importância e dominância foram posteriormente plotados em gráficos destacando nove itens de alta importância e baixo desempenho (consistentes nos três ciclos estudados). Estes itens foram chamados de "críticos" e eleitos pelas empresas como prioridades de intervenção nos anos subsequentes à aplicação da pesquisa. Destes, apenas o item "Pontualidade das partidas" evoluiu favoravelmente no período. A realização da pesquisa contribui com a literatura de satisfação e apresenta à comunidade científica uma rara oportunidade de contato com uma pesquisa realizada por empresas privadas e seus desdobramentos.

O alinhamento entre valores individuais relacionados ao trabalho e valores organizacionais é uma realidade?

Autores: Sarajane de Fátima Lima de Oliveira, *Faculdade da Serra Gaúcha - FSG*; Cristina de Quadros Pirocca, *Faculdade da Serra Gaúcha - FSG*

Resumo: Este estudo exploratório e descritivo teve como objetivo analisar se os valores individuais de trabalho dos profissionais de uma empresa do segmento de móveis estão alinhados com os valores organizacionais percebidos nas atividades diárias da organização. Para tanto, utilizou-se de uma abordagem quantitativa, que envolveu a participação de 147 profissionais da referida empresa, configurando uma amostragem de 70% da população a ser estudada. Para a coleta de dados foi aplicado um instrumento de pesquisa composto por três blocos, contendo um total de 96 perguntas. O primeiro bloco continha algumas questões sociodemográficas dos participantes, como gênero, idade, tempo de trabalho da empresa, com o objetivo de caracterizar o perfil da amostra. Os blocos seguintes eram referentes a dois questionários validados, Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT elaborada por Porto e Tamayo (2003) e Inventário de Perfis de Valores Organizacionais – IPVO, elaborado por Oliveira e Tamayo (2004). Os resultados do instrumento EVT, que representa os valores individuais do sujeito, demonstraram que os profissionais da empresa participante da pesquisa elegeram como o mais importante o valor de "estabilidade", com média de 4,2420. Ressalta-se que o fator "estabilidade" diz respeito à independência financeira, procura por segurança, ganhar dinheiro, busca por coisas materiais (TAMAYO, PORTO 2005). Entendemos, a partir da realidade da empresa, que este valor está inserido nos profissionais devido ao conceito de remuneração total e variável ser bastante difundido e aplicado na organização. A partir dos resultados do IPVO, os profissionais percebem no dia a dia uma preocupação da empresa com a imagem externa, cujo fator correspondente é o "prestígio" que é a busca de aprovação da sociedade com a satisfação, admiração e qualidade dos produtos (SIQUEIRA et al, 2008).

Analisando o resultado geral da pesquisa, podemos dizer que, na sua maioria, o alinhamento entre os valores é uma realidade na organização. Isto é, os valores individuais relacionados com o trabalho e os valores organizacionais percebidos nas atividades diárias, estão correlacionados. A pesquisa possibilitou uma maior amplitude na compreensão geral da empresa e seu funcionamento, demonstrando que existe um alinhamento entre os valores individuais e organizacionais percebidos pelos profissionais atuantes na organização. Tal resultado confirma o posicionamento de Tamayo (1996), o qual reforça que as relações entre os valores organizacionais e os pessoais em relação ao trabalho permitem estudar as áreas de conflito e de convergência, bem como as consequências do comportamento organizacional.

Perdas significativas: como os profissionais de enfermagem as enfrentam?

Autora: Sarajane de Fátima Lima de Oliveira, *Faculdade da Serra Gaúcha - FSG;* Vanessa Pereira de Freitas, *Faculdade da Serra Gaúcha - FSG*

Resumo: O trabalho dos profissionais de enfermagem, assim como de todos os profissionais da área da saúde, exige extrema responsabilidade e capacidade para vivenciar momentos difíceis, de dor, limitações diárias, sofrimento tanto dos pacientes quanto de seus familiares. Ter o conhecimento técnico para o cuidado é fundamental, mas também é necessário que os profissionais atinjam outros saberes, os quais estão ligados à dor psicológica e à percepção de que o sofrimento abala os pacientes e seus familiares, causando diversas reações emocionais. Vale ressaltar que as limitações com que se deparam os profissionais de enfermagem perante a dor são inúmeras. Diante deste contexto acontece um processo de luto diário, pois os profissionais convivem constantemente com perdas significativas, desde o momento em que os pacientes melhoram e são liberados do hospital até as ocasionadas pelo adoecimento e pela aproximação da morte. Este estudo, do tipo exploratório e descritivo, teve como objetivo identificar as estratégias de enfrentamento mais utilizadas por esses profissionais perante as perdas significativas no trabalho. Como objetivos específicos, mensurar os níveis de estratégias de enfrentamento utilizadas perante a morte e perdas de vínculos com os pacientes e, posteriormente, refletir sobre as contribuições que a Psicologia Organizacional e do Trabalho poderia dispor no que tange às estratégias de enfrentamento utilizadas pelos profissionais de enfermagem. Para atingir tais objetivos, realizou-se uma pesquisa de natureza quantitativa em uma organização hospitalar de Caxias do Sul- RS, especificamente com a população de técnicos de enfermagem e enfermeiros, correspondente a 577 funcionários. Com a intenção de abranger um número representativo, a amostra foi composta por 20% desses funcionários, contemplando um total de 115 profissionais. Foi aplicado um instrumento validado, denominado Adaptação do Inventário de Estratégias de Coping, de Folkman e Lazarus para o Português. Os resultados obtidos apontaram que a amostra, em sua totalidade, faz uso de todas as estratégias de enfrentamento disponíveis no instrumento, porém, as que predominaram correspondem a: Resolução de Problemas, Reavaliação Positiva e Suporte Social, as quais podem ser consideradas saudáveis, uma vez que, são caracterizadas por pensamentos e ações que visam reorganização e equilíbrio emocional. Realizar trabalho de grupo, propiciar uma escuta qualificada aos profissionais através de aconselhamento psicológico, assim como, desenvolver os coordenadores de enfermagem, tendo como objetivo auxiliar no bem estar e qualidade de vida das suas equipes, constituem subsídios que podem ser oferecidos pela Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Sessão 59 ▪ Das 17h às 18h30min

Bloco 2 ▪ Sala 2310

As equipes aprendem? Como? Evidências no nível meso

Autores: Raquel Trinchão de Jesus Barouh Torres; Katia Elizabeth Puente-Palacios, *Universidade de Brasília*

Resumo: A aprendizagem é um fenômeno que tem como objeto de investigação tradicional o indivíduo, mas se discute se grupos e equipes podem aprender e como isso acontece. Estudiosos desse campo defendem que aprendizagem no nível meso ocorre a partir da interação entre cognição e processos sociais, resultando no desenvolvimento de cognições compartilhadas, a exemplo de crenças similares ou interpretações coletivas. Defendida a sua ocorrência, ainda indaga-se sobre os seus consequentes. Com base nessa compreensão, o objetivo geral do presente estudo foi quantificar o poder preditivo da aprendizagem no nível das equipes em relação à sua efetividade. Como objetivos específicos foram estabelecidos a) investigar a pertinência de tratar a aprendizagem como um atributo das equipes ou atributo coletivo, b) Investigar a potência enquanto preditora da aprendizagem coletiva, e, c) quantificar o poder preditivo desta sobre os resultados do grupo. Os dados foram coletados de 356 estudantes organizados em 90 equipes que realizaram atividades coletivas durante um semestre letivo. As escalas utilizadas apresentaram evidências satisfatórias de validade, sendo elas de potência (fator desempenho produtivo, α= 0,91; fator relacionamento social, α= 0,89), comportamentos de aprendizagem de equipe (α= 0,86) e satisfação com a equipe (α= 0,88). A pertinência de defender a emersão ao nível meso, foi avaliada mediante análise de variância intraequipes (ADMd) e variância entre equipes (ANOVA e ICC). No nível meso, o modelo foi testado mediante uma regressão. Os resultados obtidos revelaram que a aprendizagem pode ser considerada como atributo do nível meso, de modo que, quanto maior o engajamento em comportamentos de aprendizagem, mais similares serão as interpretações da equipe, que passam a ser chamadas de coletivas (r=-0,54, p<0,001). A potência foi identificada como uma preditora desses comportamentos de aprendizagem de equipe, sendo responsável por explicar 34% da variância do fenômeno. Verificou-se que as percepções individuais sobre os comportamentos de aprendizagem predisseram a satisfação dos membros com a sua equipe, explicando 53% da sua variância. As interpretações coletivas, por sua vez, revelaram um poder adicional de explicação de 5%, além do que já havia sido fornecido pelas percepções individuais. Com isso, ampliou-se o entendimento sobre o processo de aprendizagem, seus antecedentes e seu poder preditivo sobre a efetividade da equipe, mensurada a partir da satisfação. Implicações práticas e sugestões para pesquisas futuras são discutidas.

Desenvolvimento de competências gerenciais - EAD

Autores: Simone Kelli Cassiano, *Universidade de Brasília*; Hannah Deborah Haemer, *Universidade de Brasília*; Rafaela Marcolino El Corab Moreira, *Universidade de Brasília*; Gardênia da Silva Abbad, *Universidade de Brasília*

Resumo: Nas dinâmicas do mercado de trabalho atual, o capital humano, suas competências e sua capacidade de aprender e se adaptar continuadamente, apresentam uma vantagem crucial para as empresas. Assim, é indispensável avaliar periodicamente lacunas de competências por meio de uma Análise de Necessidades de Treinamento (ANT). Ainda, para garantir a efetividade das ações educacionais identificadas como necessárias, o desenho instrucional é um fator crítico. Fechando este ciclo, deve-se avaliar a efetividade da ação de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E). O objetivo deste trabalho foi avaliar um treinamento gerencial a distância, ofertado pela escola corporativa de um tribunal superior. Participaram do treinamento 31 funcionários, cujo tempo médio de serviço era de 13,81 (DP = 7,89) anos. Os dados foram obtidos a partir da análise

do curso por meio do acesso ao moodle; análise documental referente a informações dos participantes, incluindo as avaliações de aprendizagem e reação ao treinamento aplicadas no curso; e duas entrevistas semi-estruturadas, para complemento dos dados. Em conjunto, essas informações foram analisadas a partir do Modelo de Avaliação Integrado e Somativo. O treinamento avaliado apresentava cinco módulos referentes a: liderança, comunicação, relações interpessoais e ferramentas gerenciais. Foi oferecido por meio de um ambiente virtual de ensino-aprendizagem com tutoria ativa e contava com materiais de apoio, como guia de estudos, materiais para leitura e as atividades referentes a cada tópico. Os resultados mostraram que o tutor do curso proporcionava feedbacks imediatos e incentivava os alunos a participarem dos fóruns de discussão, sendo esse um aspecto favorável e corroborado pelas avaliações de reações positivas dos participantes ao treinamento. Contudo, o desenho instrucional do curso previa poucas atividades práticas, o que foi identificado como uma oportunidade de melhoria do treinamento para as turmas subsequentes. Com base nos resultados, foram apontadas recomendações para aprimoramento do treinamento, entre as quais destacam-se (a) a inserção de estratégias instrucionais ativas, em que o treinando tenha que aplicar os conhecimentos e habilidades em situações similares às que os profissionais enfrentarão no trabalho; (b) a realização de análise sistemática de necessidades de treinamento dos funcionários, visando adequar os objetivos instrucionais e o desenho instrucional às expectativas e demandas de aprendizagem de futuros participantes e, (c) o aprimoramento das avaliações de reações ao curso, incluindo medidas multifacetadas para subsidiar a melhoria contínua de treinamentos ofertados a distância pela organização.

Efeitos de TD&E e as delimitações metodológicas de pesquisas brasileiras

Autores: Simone Kelli Cassiano, *Universidade de Brasília*; Jairo Eduardo Borges Andrade, *Universidade de Brasília*

Resumo: Para atender às demandas impostas por avanços tecnológicos e mudanças sociopolíticas, os indivíduos e as organizações desenvolvem estratégias que facilitam ou promovem o desenvolvimento profissional. Enquanto a aprendizagem formal é promovida a partir dos esforços envidados pelas organizações na oferta de ações estruturadas de aprendizagem, a aprendizagem informal relaciona-se às estratégias individuais empregadas pelos indivíduos para adaptar-se e desenvolver as competências necessárias ao exercício profissional. Ao considerar o interesse das organizações no retorno de seu investimento, torna-se necessário identificar as lacunas persistentes e as questões metodológicas que afetam os resultados dos treinamentos. Visando atender essa necessidade, o presente trabalho teve por objetivo analisar a produção brasileira na área de aprendizagem formal, enfocando o impacto do treinamento no trabalho no nível de mudança de comportamento no cargo. Foram revisados 78 artigos sobre aprendizagem no trabalho, dentre os quais sobressaíram-se estudos que enfocaram a aprendizagem formal (N=46), privilegiando os efeitos de treinamento no nível de mudança de comportamento no cargo (N=36), aprendizagem (N=11), mudança organizacional (N=07). Os níveis de reação (N=04) e valor final (N=01) têm sido menos investigados. Em pesquisas focadas em impacto do treinamento no trabalho, foram identificados 25 estudos quantitativos ou quali-quanti para uma análise mais detalhada, segundo critérios utilizados em revisões da literatura internacional. Houve predominância de pesquisas que adotaram variáveis preditoras individuais (N=21) e contextuais (N=19). Verificou-se maior uso de medidas em amplitude (N = 14) que em profundidade (N=04) ou utilizando ambas as medidas (N=07). A mensuração do impacto do treinamento apresentou equilíbrio entre medidas autorreferentes (N=13) e a articulação com medidas de heteroavaliação ou dados objetivos (N=12). A maior parte das pesquisas realizou a coleta de dados da variável preditora e critério simultaneamente (N=14), prática que pode inflacionar os resultados obtidos. Destacaram-se estudos com treinamentos focados em habilidades abertas (N=15), ou seja, aquelas que permitem ao profissional decidir um curso de ação na aplicação dessas habilidades. De forma geral, os modelos empregados na avaliação do impacto do treinamento no trabalho, quando medido em amplitude, reportaram maior poder explicativo do que modelos com medidas em profundidade. Diante desse

cenário, o avanço na área poderá ser obtido por meio da aplicação de modelos de efetividade com delineamentos experimentais e de pesquisas com abordagem multinível. Por fim, ressalta-se a necessidade de pesquisas no Terceiro Setor que possam identificar o impacto de treinamentos no comportamento individual, institucional e na sociedade beneficiária de tais serviços.

Coesão em equipes de trabalho

Autora: Viviane da Mata Barbosa, *Universidade de Brasília*

Resumo: A coesão constitui um fenômeno estudado no cenário de equipes de trabalho que ainda precisa ser melhor definido e mais claramente estabelecido o seu papel. Definido como a existência de laços interpessoais entre membros de equipes, tem sido assumido como fenômeno unidimensional ou multidimensional. A vertente que defende a dimensão única aponta que vínculos de natureza diversa ligam os membros entre si, e que a especificação da sua natureza não é necessária. A outra vertente aponta existirem pelo menos duas dimensões usualmente denominadas coesão de tarefas e coesão interpessoal, e defende a necessidade de reconhecer que desempenham um papel preditivo diferenciado sobre resultados de funcionamento e desempenho de equipes de trabalho. Tendo em vista esse cenário, o objetivo deste estudo foi identificar a estrutura fatorial subjacente a uma medida de coesão e, a seguir, verificar o poder preditivo em relação à satisfação e desempenho, ambos critérios de efetividade das equipes. Para tanto foram levantadas informações de um total de 177 respondentes integrantes de 38 equipes de trabalho. Foram utilizadas três escalas sendo elas de satisfação (5 itens; α = 0,88), desempenho (9 itens; α = 0,92) e coesão (6 itens). Os dados foram recolhidos no local de trabalho mediante aplicação de questionários no formato papel e lápis. Em relação à investigação da medida de coesão, os resultados da análise fatorial exploratória revelaram que a solução mais satisfatória era unifatorial com a qual foi possível capturar 76% da variância do fenômeno (α = 0,80). Essa solução condensou itens que focavam tanto em coesão de tarefas como abordavam vínculos de natureza interpessoal no trabalho. A seguir foram investigadas as relações entre coesão e os critérios de desempenho. Os resultados alcançados demonstraram que a coesão percebida por membros de equipes de trabalho está mais fortemente associada ao desempenho (r = 0,5) que à satisfação (r = 0,37). Desse modo, conclui-se que gestores deveriam cuidar dos níveis de coesão das equipes que comandam, pois embora não haja evidências de causalidade, os resultados alcançados revelam que esse fenômeno tende a ocorrer concomitantemente com o desempenho e a satisfação, critérios de efetividade muito importantes no âmbito organizacional. Quanto à natureza dimensional da coesão, este estudo traz evidências da presença de um fator único, contudo, a complexidade dessa discussão certamente demanda mais estudos, de sorte a obter resultados conclusivos quanto à natureza do fenômeno e o comportamento das medidas desenvolvidas para sua mensuração.

Poder preditivo da liderança 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 liderança revelam a força do seu poder preditivo sobre importantes resultados alcançados no nível individual os quais permitem concluir sobre a efetividade do trabalho realizado, porém a vasta maioria das pesquisas excluem as variáveis do nível meso. Considerando a importância e o uso crescente das equipes no contexto organizacional, o objetivo deste estudo foi identificar o poder preditivo da liderança 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 quatro escalas sendo elas de liderança com estrutura bifatorial: lide-

rança transformacional (14 itens; α = 0,95) e liderança transacional (4 itens; α = 0,82); desempenho julgamental (9 itens; α = 0,92); satisfação (5 itens; α = 0,88) e coesão (6 itens; α = 0,80). Os líderes das equipes responderam a escala de desempenho. 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 emersão 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 a liderança tem efeito sobre os critérios de desempenho (β = 0,59; p<0,01), satisfação (β = 0,84; p<0,01) e coesão (β= 0,55; p<0,01). Contudo, o poder de predição da liderança sobre o desempenho da equipe avaliado pelo coordenador não foi significativo. Observa-se que o maior poder preditivo foi sobre a satisfação (71%), se comparado com o revelado em relação ao desempenho (34%) e coesão (31%). Esses achados demonstram a importância da percepção das equipes de trabalho sobre os comportamentos adotados pela liderança e seu impacto nos critérios de efetividade, principalmente a satisfação das equipes. Investir no desenvolvimento da liderança para compreensão dos estilos que produzem melhores resultados, assim como em técnicas que auxiliem em uma gestão mais efetiva das equipes de trabalho deve ser uma prioridade das 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.

RELATOS DE EXPERIÊNCIA

Sessão 25 ▪ Das 17h às 18h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2333

Elaboração da avaliação gerencial em um órgão público do Distrito Federal

Autores: Leticia Vilela Cury Oliveira, *Universidade de Brasília*; Beatris Bravo Ramos, *Universidade de Brasília*; Renata Lucena Freire de Souza, *UNICEUB*; Karla Cristina Martins, *Universidade de Brasília*; Stela Maria Santos de Lemos, *Universidade de Brasília*; Beatriz Araujo Cavendish, *Universidade de Brasília*

Resumo: A administração pública passa, hoje, por um momento de renovação das suas práticas administrativas, o que exige de sua força de trabalho novos conhecimentos, habilidades e atitudes. Como consequência dessa reestruturação, surge a necessidade de desenvolver e utilizar instrumentos de gestão que reconheçam o desempenho humano como fator impulsionador do sucesso da organização. Nesse sentido, o sistema de gestão de pessoas necessita estar alinhado às estratégias organizacionais. O capital humano é que irá garantir o alcance das metas e dos objetivos da instituição. Logo, valorizar as pessoas e investir nelas é fundamental para que as empresas subsistam. Acresce-se a isso, a importância do desenvolvimento de competências, tanto as comportamentais quanto as organizacionais. O desafio desse modelo de gestão é identificar, selecionar, desenvolver e avaliar as competências comportamentais necessárias para sustentar as estratégias organizacionais. Nesse contexto, as competências gerenciais representariam aqueles comportamentos esperados pela organização daqueles que exercem funções de supervisão ou direção. Surge daí a necessidade da organização fornecer a esses gestores um instrumento que permita, por meio da mensuração do seu desempenho profissional, o feedback sobre sua atuação gerencial. Com isso, o objetivo desse estudo é relatar a elaboração do instrumento que tem como finalidade promover o crescimento profissional dos gestores nas competências diagnosticadas como ausentes ou o desenvolvimento e consolidação das competências identificadas como presentes no desempenho destes. Para a elaboração do instrumento de avaliação gerencial, foi realizada inicialmente uma análise documental. Com base nas informações levantadas, se elaborou um dicionário de competências gerenciais. Foram também realizadas entrevistas semi-estruturadas com gestores do Tribunal, com o propósito de obter descrições de situações profissionais, comportamentos observados no trabalho, papéis gerenciais e outros elementos que auxiliem na identificação de competências relevantes ao desempenho de gestores na Casa. Uma vez mapeadas as competências gerenciais comportamentais do Tribunal, por meio de um sistema participativo, todos os gestores e servidores selecionaram as competências mais importantes para a atuação do gestor de suas unidades de acordo com a realidade de trabalho de cada área. Com base nas respostas obtidas, foram criados os instrumentos de avaliação dos gestores de cada unidade. Portanto, esses instrumentos servirão de base para que todos os gestores sejam avaliados pelos seus subordinados e líderes e assim, tenham insumos para desenvolver comportamentos gerenciais em que não foram tão bem avaliados e manter ou aprimorar os comportamentos positivos para a unidade.

Projeto aprimoramento de habilidades de liderança para integrantes de grêmios estudantis

Autores: Silvana Regina Ampessan Marcon, *Universidade de Caxias do Sul*; Magda Macedo Madalozzo, *Universidade de Caxias do Sul*; Cristiano Andriolo, *Universidade de Caxias do Sul*; Eduardo Brentano, *Universidade de Caxias do Sul*; Priscila Migliorini, *Universidade de Caxias do Sul*; Paola Brezolin, *Universidade de Caxias do Sul*

Resumo: Este resumo apresenta o relato do desenvolvimento de um curso de aprimoramento de habilidades de liderança junto a estudantes de grêmios estudantis de escolas municipais. O projeto faz parte do Programa Laboratório do Trabalho, previsto no Estágio em Trabalho e Processos Institucionais, do Curso de Psicologia da Universidade de Caxias do Sul – RS. A realização do curso de liderança ocorreu por solicitação e com o apoio da Secretaria Municipal de Educação de Caxias do Sul (SMED), cuja representante apresentou papel central na divulgação e organização dos encontros. O trabalho objetivou: identificar demandas dos integrantes de grêmios estudantis para o aprimoramento de habilidades de liderança e fornecer subsídios para o desenvolvimento destas habilidades, comportamentais e cognitivas. Os encontros foram planejados em formato vivencial, tendo como abordagem os princípios e técnicas da dinâmica de grupo (Zimerman, 1997) relacionadas com as habilidades de liderança (Moscovici, 2001). Foram realizados quatro encontros de três horas, trabalhando os seguintes conteúdos: aspectos gerais sobre liderança (primeiro encontro); comunicação assertiva e delegação (segundo encontro); administração de conflitos e administração do tempo (terceiro encontro); trabalho em equipe e feedback (quarto encontro). Neste processo, contou-se com a participação dos professores responsáveis pela orientação do grupo de estudantes de cada escola envolvida. Cada encontro teve o número médio de 45 participantes, entre professores e alunos. Por se tratar de alunos do sexto ao nono ano do ensino fundamental, jovens que estão na entrada da adolescência, identificamos como demandas específicas as questões relacionadas ao processo de construção da identidade e do manejo para lidar com os diferentes (e diários) conflitos que emergem no contexto escolar. Como ação foram trabalhados os aspectos da emoção e identificação com diferentes grupos e personalidades, incluindo o relacionamento interpessoal, e as habilidades de liderança. Durante a evolução do curso, os alunos trouxeram exemplos de situações onde colocavam em prática o exercício da liderança coletiva em contraposição ao seu estigma individualizado, desenvolvendo os aspectos de delegação, comunicação assertiva e administração de conflitos com a equipe de agremiação e com os demais alunos da escola. Deste modo, após uma avaliação positiva dos alunos e professores, acreditamos que este trabalho deva ser replicado, já que se trata da construção de um espaço onde a manifestação crítica e consciente pode ser experienciada em ambiente de troca de ideias e sugestões. O projeto contribui para a formação de cidadãos com capacidade para atuarem como líderes em diferentes contextos.

Política de qualificação em uma universidade pública federal

Autora: Tatiana Pereira Athayde Costa, *Universidade Federal de Uberlândia*

Resumo: Por meio de sua política de qualificação, a Universidade Federal de Uberlândia (UFU) objetiva incentivar e apoiar o servidor público quanto ao desenvolvimento de competências institucionais e individuais. O Programa QUALI-UFU foi instituído em 2013 e, desde então, oferece incentivo financeiro para que os servidores possam realizar cursos de educação formal e custear despesas com matrícula, mensalidade, materiais didáticos ou escolares e participação em eventos relacionados ao curso, por exemplo. Até o final do ano de 2014, 277 servidores foram atendidos pelo QUALI-UFU, sendo: 01 do ensino médio, 128 da graduação, 84 da especialização, 14 do mestrado e 50 do doutorado. Além disso, a UFU tem promovido eventos presenciais e à distância com o objetivo de promover o desenvolvimento permanente do servidor, incluindo cursos de qualificação gerencial. Em 2014 e 2015, os servidores que exercem atividades de chefia, direção e assessoramento puderam se inscrever em diferentes cursos, incluindo: Atualização de Gestores (142 participantes); Elaboração e Gerenciamento de Projetos (27 participantes); Gerenciamento, Autopercepção e Liderança (18 participantes); Gestão de Conflitos e Negociação (17 participantes) e Técnicas de Negociação (14 participantes). A agenda de cursos também prevê a oferta dos cursos Gestão de Pessoas, Administração do Tempo e Gestão de Processos Organizacionais. A política de qualificação também prevê a possibilidade de afastamento integral do trabalho para cursar pós-graduação e a possibilidade de usufruir da licença para capacitação (em conformidade com a Lei 8.112/90). Nos últimos 15 anos, por exemplo, a licença para capacitação foi solicitada por 591 servidores para cursar graduação/pós-graduação e escrever o trabalho de conclusão do curso, realizar intercâmbio institucional, realizar cursos presenciais e à distância e, ainda, para realizar estágio. A avaliação que se faz do resultado de cada uma dessas ações é positiva: a quantidade de oportunidades oferecidas tem sido ampliada a cada ano e o percentual de servidores qualificados é considerado satisfatório. Quanto aos benefícios, é possível afirmar que a política de qualificação da UFU promove a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados. Essa política também contribui para a valorização e retenção dos trabalhadores, refletindo no aumento da satisfação e na melhoria do desempenho no trabalho. Assim, esse conjunto de ações demonstra a possibilidade de uma atuação estratégica em recursos humanos na administração pública.

Avaliação de capacitação realizada por empresa júnior de psicologia

Autores: Diêgo Ferreira de Oliveira, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*; Cristiane Alves Quirino, *Universidade federal do Vale do São Francisco*; Monique da Silva Ribeiro, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*; Vanessa Falcão da Silva Rios, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*; Verônica da Nova Quadros Côrtes, *Universidade Federal do Vale do São Francisco*

Resumo: A área de Treinamento e Desenvolvimento nas organizações deve estabelecer como prática a constante avaliação dos resultados de suas ações. É preciso garantir que capacitações oferecidas aos funcionários atinjam os objetivos propostos e resultados esperados, para que represente uma ação de investimento e não apenas um custo adicional no orçamento da empresa. O presente trabalho tem como objetivo apresentar a avaliação de um processo de capacitação realizado por uma Empresa Júnior (EJ) do curso de Psicologia. Participaram da capacitação 10 estudantes do curso de psicologia. A capacitação teve duração de 09 semanas. Para avaliar a capacitação foram elaborados questionários correspondentes a cada semana. Os questionários foram respondidos pelos participantes no primeiro encontro da semana seguinte, avaliando a anterior. Continha uma escala likert de 05 pontos e três categorias de itens avaliados: a atividade realizada (1 – Péssimo a 5 – Excelente); relevância das atividades para o aprendizado (1 – Nada a 5 – Extremamente); e, acompanhamento e disponibilidade dos membros, responsáveis pela capacitação, durante a semana avaliada (1 – Péssimo a 5 – Excelente). Ao lado de cada item avaliado havia espaço para sugestões/observações. As atividades realizadas ao longo da capacitação envolveram: apresentação de informações sobre a EJ (funcionamento, objetivos, diretorias, etc.); leitura e discussão do DNA Jr. (manual que descreve sobre EJs), Estatuto Social e Regimento Interno da EJ; participação em palestras e cursos (Planejamento Estratégico, Liderança em organizações e Marketing em organizações); e, para que conhecessem as diretorias da EJ, foram realizados, a partir da 5° semana, estudos de documentos sobre a área de competência de cada diretoria, e após dividir a turma em pequenos grupo e foi solicitada a elaboração de um pré-projeto para execução. Os dados foram analisados em termos de percentual de resposta. Quanto as atividades realizadas, a maioria avaliou em entre "bom" (59,6%) e "excelente" (38,9%). Quanto a relevância das atividades a maior parte dos respondentes avaliou entre "muito" (39,35%) e "extremamente" (58,2%.) No que se refere ao acompanhamento durante as semanas, a maioria avaliou entre "bom" (60%) e "excelente" (33,33%). A análise dos resultados ilustra que a capacitação cumpriu seus objetivos, pois as atividades realizadas e sua relevância foram satisfatórias, assim como o acompanhamento feito pelos membros responsáveis também foi bem avaliado, favorecendo a aquisição de informações importantes para o trabalho na EJ, de acordo com os participantes.

Sessão 26 ▪ Das 17h às 18h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2332

Análise qualitativa de clima organizacional

Autores: Silvana Regina Ampessan Marcon, *Universidade de Caxias do Sul*; Lilia Aparecida Kanan, *UNIPLAC*; Marina Pozzer, *Universidade de Caxias do Sul*; Marilisa de Almeida, *Universidade de Caxias do Sul*; Luana Folchina da Costa, *Universidade de Caxias do Sul*; Sandra Galiotto, *Universidade de Caxias do Sul*

Resumo: As pesquisas de clima organizacional, quando conduzidas com rigor científico, desempenham um papel estratégico às organizações, pois auxiliam na identificação de como as pessoas percebem, se sentem e se vinculam aos seus contextos de trabalho. Durante os últimos anos o método mais comum para a coleta de informações referentes ao clima organizacional tem sido as pesquisas quantitativas, em questionários com questões previamente construídas. Todavia, atualmente observa-se em algumas empresas um movimento no sentido de compreender quais os significados de determinados indicadores. Disto surge a necessidade de realização de análises qualitativas desses resultados, com o objetivo de entender mais claramente motivos para tais desempenhos, facilitando a definição de ações para cada contexto. Este trabalho apresenta os resultados da análise qualitativa de clima realizada em uma empresa de grande porte no RS. A pesquisa envolveu o desenvolvimento de reuniões a semelhança de grupos focais com grupos de funcionários e gestores, totalizando aproximadamente 15% do quadro efetivo. Os debates tiveram por base questões norteadoras, selecionadas a partir da pesquisa quantitativa de clima organizacional realizada, na empresa, em 2014. Além disso, foram realizados encontros com representantes dos gerentes e diretoria, a fim de promover escuta ativa em todos os níveis hierárquicos. A análise das informações ocorreu por meio da técnica de análise de conteúdo e os resultados agrupados em categorias finais, com maior recorrência. Também foi solicitado aos participantes que sugerissem ações para contribuir para a melhoria do clima organizacional. Essas concentraram expectativas em torno de maior incentivo por parte da gestão no que se refere à cooperação e integração entre áreas e equipes, critérios mais claros quanto à promoções, recrutamentos internos e encaminhamentos para treinamento, e maior frequência de feedbacks de desempenho, dentre outros. O engajamento e predisposição de participação das pessoas foi um dos aspectos relevantes na realização da pesquisa. O entendimento qualitativo dos resultados foi baseado na teoria dos vínculos com o trabalho e com a organização e os resultados apresentados em termos de níveis de comprometimento, envolvimento, satisfação, percepções de suporte, de reciprocidade, e de justiça organizacional, apresentados na forma do continuum de possibilidades ou tendências às instâncias saudável e não saudável, desenvolvido por Zanelli (2014). Embora tenha se evidenciado percepções de baixa reciprocidade organizacional, suporte enfraquecido e acentuadas percepções de injustiça, a maior parte dos depoimentos revelou forte tendência ao alto comprometimento e a permanência na empresa por desejo de permanecer, mais do que por necessidade ou por obrigação.

Incubadora tecnológica de cooperativas populares da Universidade do Planalto Catarinense (ITCP-UNIPLAC): ensino, pesquisa e extensão

Autores: Caroline Meerholz, *UNIPLAC*; Geraldo Augusto Locks, *UNIPLAC*

Resumo: Este relato de experiência tem objetivo de descrever o Projeto de Formação e Institucionalização da Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da Universidade do Planalto Catarinense (ITCP – UNIPLAC), resposta à Chamada nº 089/2013 do CNPq/SENAES em fim de 2013. Descreve-se os primeiros passos na formação da equipe de trabalho, processo de inserção na Universidade, o desenvolvimento do trabalho de extensão entendido pelos processos de incubação de empreendimentos econômicos solidários (EES), a inserção na política de economia solidária na região, bem como ações voltadas para o ensino e a pesquisa no meio acadêmico. A metodologia utilizada neste relato obedece aos critérios estabelecidos pelas normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas. Acerca dos resultados alcançados o relato demonstra que o processo de formação e institucionalização da ITCP-UNIPLAC, com um ano e meio de trabalho, não obstante os desafios inerentes deste campo do conhecimento e do movimento da economia solidária, a inciativa vem alcançando seu objetivo maior que é transitar de Projeto para um Programa Permanente de Extensão na Universidade. Neste percurso, destacam-se algumas parcerias com organizações da sociedade civil e com o Consórcio Intermunicipal Serra Catarinense (CISAMA) no sentido de ampliar os EES e no que diz respeito ao trabalho de incubação de cooperativas de trabalhadores catadores de resíduos sólidos na abrangência do Planalto Catarinense.Isto posto, o relato acima permite afirmar que o Projeto da ITCP-UNIPLAC no seu percurso, mostra-se muito precoce para se extrair conclusões definitivas. Mas, são evidentes os avanços e desafios inerentes às implicações do processo pedagógico, institucional e técnico. Aliás, efeitos ou consequências dessa ação são muitos mais qualitativos do que quantitativos até este momento histórico, apontando para um amanhã promissor, no contexto de uma universidade comunitária que se quer socialmente relevante. O compromisso deste Projeto envolve gerações presentes e futuras e reúne potencialidades capazes de contribuir com o desenvolvimento sustentável e solidário do Planalto Catarinense.

A escuta psicológica como ferramenta de diagnóstico do clima organizacional em uma empresa de segurança privada: um relato de experiência

Autores: Herminia dias de freitas, *Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA*; Lahana Giacomini de Vasconcellos, *Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA*; Julia Gonçalves, *Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA*; Adaiane Amélia Baccin, *Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA*

Resumo: Objetivo: Apresentar a realização de um diagnóstico de clima organizacional através da construção de um espaço de escuta psicológica aos colaboradores de uma empresa de segurança privada de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul. Metodologia: este trabalho foi realizado durante o segundo semestre de 2014, no estágio básico curricular em Processos de Gestão do Curso de Graduação em Psicologia. Realizou-se primeiramente uma investigação minuciosa junto aos gestores, buscando conhecer o funcionamento e a estrutura da empresa, bem como os índices anteriores de satisfação/insatisfação do clima organizacional. A proposta de atividade que seria desenvolvida pelas estagiárias de Psicologia, e supervisionada pelas professoras orientadoras, foi divulgada através de e-mails encaminhados pelo Departamento de Recursos Humanos da empresa aos colaboradores. Posteriormente, conforme a procura, foi oferecido momentos de escuta individual a cada um dos 97 colaboradores interessados, preservando o sigilo e o anonimato dos colaboradores. Utilizou-se um roteiro, com perguntas norteadoras, visando investigar as variáveis presentes no clima organizacional. Resultados: A partir do trabalho realizado, destacou-se a importância da escuta, visto que os colaboradores demonstraram confiança e sinceridade em seus relatos. Foi constatado que, as maiores dificuldades, referiam-se às variáveis relacionamentos interpessoais e comunicação, as quais foram citadas pelos colaboradores como influência negativa no clima organizacional. Apesar disso, percebeu-se a satisfação das pessoas com a oportunidade de falar, manifestar-se ou serem, simplesmente ouvidas. Após o término das escutas, foram elaboradas propostas de intervenções e encaminhadas a direção da empresa, focando, principalmente nas variáveis citadas. Esta foi a primeira experiência com estagiários de Psicologia na empresa, porém demonstrou ter produzido bons resultados, possibilitando novas vagas de estágio, a fim de dar continuidade ao trabalho iniciado. Discussão: O olhar e a escuta são ferramentas diferenciadas do psicólogo que almeja desempenhar suas funções em uma organização, pois possibilita ao profissional tornar-se um consultor e não somente aquele que aplica técnicas e participa de processos seletivos. Além disso, a posse dessas ferramentas facilita uma melhor integração entre os funcionários e a organização, minimizando os problemas e maximizando a qualidade e produtividade dos envolvidos no processo organizacional. Considera-se que

a presença do psicólogo nas organizações se traduz na promoção da saúde e na prevenção do sofrimento humano, o que contribui para o satisfatório desenvolvimento tanto dos colaboradores quanto do clima da organização, uma vez que ambos estão constantemente interligados.

Sessão 27 ▪ Das 17h às 18h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2331

Os trabalhadores de uma unidade de acolhimento ao migrante e ao morador de rua: relato de uma experiência de estágio básico na formação acadêmica

Autores: Eveli Freire de Vasconcelos, *UCDB*; Antonio Renan Maia Lima, *UCDB*; Bianca Ranghetti da Silva, *UCDB*; Marcio Luis Costa, *UCDB*

Resumo: O propósito desse pôster é apresentar e discutir um programa de estágio básico contemplado sob o eixo "trabalho" e desenvolvido pelos acadêmicos do 7°. Semestre de Psicologia, da Universidade Católica Dom Bosco de Campo Grande - MS, no período de fevereiro a abril de 2015, tem por objetivo aproximar os estudantes do campo de atuação por meio de atividades de observação, análise de demanda, levantamento de dados. A proposta foi especialmente voltada ao serviço público municipal, diante da evidente constatação de que as trocas de prefeito durante o ano de 2015 tendem a desestabilizar ainda mais os trabalhadores e as organizações públicas, e também oportunizam uma ação de estágio diferente daquelas predominantemente descritas como tradicionais da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). A experiência, ocorreu em uma organização pública de atendimento social ao morador de rua e ao migrante, da cidade de Campo Grande/MS, foi elaborada a partir do referencial teórico e técnico da POT com a finalidade de refletir sobre as relações de trabalho do grupo ocupacional dessa unidade de acolhimento, buscou-se caracterizar a rotina de trabalho dos profissionais a partir do acompanhamento ás atividades laborais dos mesmos. Em seguida passou-se a categorização do conteúdo, os alunos basearam-se nos critérios de recorrência dos temas, mediante as leituras realizadas e delineadas em supervisão, tendo como base as observações durante o acompanhamento da rotina dos trabalhadores, assim como os diálogos informais estabelecidos durante o acompanhamento das atividades. Os temas salientados na categorização envolvem a falta de divisão de tarefas, o fluxo de trabalho, regras formais, informais e procedimentos; o ambiente físico, a pouca condição de instrumentos e equipamentos, assim como os riscos causados por estes e as relações interpessoais, do grupo de trabalho e com o usuário, bem como as estratégias de mediação utilizadas pelos trabalhadores em face as circunstâncias apontadas. Por meio dessa breve ação, foi possível a identificação de alguns pontos expostos pelos trabalhadores como dificultadores da rotina laboral como a: sobrecarga percebida, indefinição de papeis, recursos insuficientes e precariedade da estrutura física, exposição a riscos e ameaça de desemprego. Além disso, foi possível também a identificação das relações interpessoais do grupo como fator de suporte. O conjunto de elementos apontados nos remete ao potencial dos fatores psicossociais, Também, nesta breve experiência de estágio discutimos e definimos possibilidade de atuação que serão iniciados por outros grupos e ampliamos a compreensão dos alunos sobre as abordagens teórico metodológicas de POT.

Mercado e trabalhadores em situação de desemprego: descobertas da intermediação e suas contribuições para formação em Psicologia

Autores: Eveli Freire de Vasconcelos, *UCDB*; Maria Augusta Souza de Andrade, *UCDB*; Lucy Maria da Silva, *UCDB*

Resumo: O propósito deste poster é apresentar e discutir um programa de estágio curricular em Psicologia desenvolvido no período de fevereiro a novembro de 2015, com a participação de uma acadêmica do último ano do curso de Psicologia. Trata-se de uma proposta desenvolvida na FUNSAT – Fundação Social do Trabalho de Mato Grosso do Sul, junto as empresas que solicitam candidatos a uma vaga de emprego e também com os trabalhadores em situação de desemprego. A FUNSAT tem como missão: promover geração de oportunidades de trabalho, emprego e renda, melhorando a distribuição de riquezas e contribuindo para uma sociedade desenvolvida e justa, sendo assim a proposta realizada surge da inquietação e do questionamento frente aos dados apresentados de que somente 6% dos candidatos encaminhados ao mercado estariam sendo ab-

sorvidos. A proposta realizada no período de estágio teve como objetivo identificar por meio de entrevista semi estruturada: quais seriam as dificuldades percebidas pelas empresas para contratação dos candidatos encaminhados e teve como resultado, respostas relacionadas ao perfil dos candidatados como: a falta de experiência, ausência de registro em carteira de trabalho,-tempo de permanência em empregos anteriores, aparente desinteresse e o não comparecimento às empresas para primeira entrevista. Sendo assim, surge outra objetivo: identificar como os trabalhadores em situação de desemprego, definem sua situação atual e quais as dificuldades encontradas na busca de um novo emprego quando encaminhados pela FUNSAT. Os resultados apontam para a falta de recursos financeiros para comparecerem aos locais indicados e os trabalhos informais que surgem como uma alternativa de subsistência. A análise destas questões nos remete há inúmeros aspectos que devem ser considerados quando discutimos estratégias relacionadas ao desemprego, levando em consideração toda a diversidade e multiplicidade do fenômeno. Porém, para este trabalho escolhemos a apresentação de uma das ações apontadas a FUNSAT: a elaboração de um projeto de (re)colocação no mercado de trabalho e orientação profissional. Para Silva e Ribeiro (2015) Orientação profissional é um campo teórico-técnico da Psicologia que auxilia na elaboração de projetos de vida e também nas demandas do mundo do trabalho. A experiência de estágio também evidencia a necessária participação do Psicólogo em propostas mais articuladas entre órgãos como a FUNSAT e outros centros de referência e sistemas, estabelecendo um contato com a realidade, não só do sujeito que ali se encontra, mas do mercado e economia que se apresenta.

Projeto de extensão em psicologia do trabalho e organizacional IP/UERJ - O Jovem e a iniciação ao trabalho em uma perspectiva da inclusão social

Autores: Heloisa Helena Ferraz Ayres, *UERJ*; Gabriella Santiago, *UER*

Resumo: O Projeto surge, em discussões acerca das políticas públicas em relação ao campo do trabalho e das organizações, no Estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), do IP/UERJ, tendo como proposta gerar meios de ampliação e inovação da pesquisa-intervenção nas relações sociais e de trabalho. A proposta baseia-se na concepção de trabalho como forma de valorização do ser humano, considerando o impacto que o trabalho exerce sobre a constituição do sujeito e das sociedades. Neste sentido, os programas de iniciação ao trabalho podem favorecer a constituição do jovem de forma mais integrada, compreendendo a função psicológica do trabalho, em um espaço de discussão sobre o seu papel profissional. Assim, os seguintes objetivos foram delineados: -construir parcerias entre a academia, instituições e sociedade; -propiciar o desenvolvimento pessoal e interpessoal desses jovens; - ampliar a formação em Psicologia. A fundamentação teórica apoia-se nas concepções atuais da POT (Borges e Yamamoto. 2004; Zanelli, Silva & Soares 2010; Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2014) e na Concepção Psicossocial Integrada (Ayres, 2012), enfatizando uma visão integrada e complexa deste campo (Morin, 2007), e os estudos teóricos sobre processos grupais, especificamente relacionados com o desenvolvimento intra e interpessoal e a pesquisa-ação. (Ayres,2003; Thiollent,2009). As seguintes etapas foram percorridas: 1ª Constituição da Equipe técnica do IP, elaboração do projeto e planejamento das atividades de ensino, pesquisa e extensão; 2ª Construção de parcerias com instituições e sociedade – espaço de construção conjunta; 3ª Apresentação do projeto - entrevistas com os atores envolvidos - ajustes às demandas "reais"; 4ª. Desenvolvimento – realização de grupos de desenvolvimento pessoal e interpessoal (jovens e supervisores) - construção de planos de ações de desenvolvimento individual; 5ª.Avaliação e Acompanhamento - entrevista devolutiva com todos os atores envolvidos. 6ª. Apresentação dos resultados e certificação dos grupos e Equipes técnicas. Em 2014, foi construída a parceria com o Programa Educativo Bolsa de Iniciação ao Trabalho (PEBIT) CETREINA/UERJ, atendendo 42 supervisores, 44 jovens bolsistas da Fundação da Infância e Adolescência e 15 estudantes do IP/UERJ, participando de grupos de estudo, supervisão, pesquisa e atuação efetiva no projeto, supervisionados por uma Psicóloga e pela Professora coordenadora. Em 2015, foram 26 supervisores, 32 jovens bolsistas e 06 estudantes. Os resultados evidenciaram a importância de se oferecer espaços de apoio socioemocional para estes jovens, consolidando o foco na inclusão social, em práticas de responsabilidade social, a partir da integração dos interesses dos diferentes segmentos: Sociedade, Empresa e Estado.

Projeto de Extensão em Psicologia do Trabalho e Organizacional ênfase nos processos organizacionais: Orientação ao funcionamento da Empresa Junior do Instituto de Psicologia da UERJ

Autores: Heloisa Helena Ferraz Ayres, *UERJ;* Clarissa F. de Almeida, *UERJ;* Gabriella Santiago, *UERJ;* Layse C. Pinheiro, *CEFET;* Manoela Lage, UERJ; Sirlan de C. Medeiros, *UERJ*

Resumo: O projeto tem como objetivos o desenvolvimento técnico e acadêmico dos estudantes, o crescimento social da comunidade, o estímulo ao espírito empreendedor dos integrantes da InterAção Jr, Empresa Junior(EJr) de Psicologia da UERJ e o contato dos estudantes com o mercado de trabalho e sociedade, propiciando o desenvolvimento pessoal e profissional de todos os envolvidos em um processo de aprendizagem contínua. Este projeto insere-se no campo da Psicologia do Trabalho e Organizacional, (Davel & Vasconcelos, 1995; Ayres, 2003, 2012;Zanelli & Silva, 2008; Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2014) e da Psicologia Social (Lane, 1989; Coutinho, Furtado & Raitz,2015), em uma visão interdependente da organização, das relações sociais e do trabalho, com ênfase nos processos organizacionais e na atuação do Psicólogo nos domínios da análise e intervenção nas organizações. O referencial teórico-metodológico adotado, a Concepção Psicossocial Integrada (Ayres,2012), enfatiza a perspectiva do pensamento complexo de Edgar Morin (2007), pressupondo um olhar multidimensional e integrado do contexto social e das demandas envolvidas. A partir destes fundamentos, foi construído o "Modelo Integrado de Avaliação, Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas" (Ayres et al, 2009) pela Equipe técnica do projeto. O foco inovador deste Projeto se encontra neste "Modelo Integrado" que tem como orientações metodológicas: 1.Contrato Psicológico; 2.Comunicação; 3.Processo de Feedback e 4.Decisões coletivas (Ayres, 2012). Estes princípios pressupõem o desenvolvimento e valorização do ser humano, em uma abordagem integrada voltada para a qualidade de vida; construída com a participação efetiva de seus integrantes, em um processo de diálogo para construção coletiva, centrado em feedbacks, tendo como instrumentos facilitadores a auto e hetero avaliação. Portanto, as atividades propostas buscam sistematizar o funcionamento da EJr, o atendimento à comunidade interna e externa no Serviço de Psicologia Aplicada do IP/UERJ, a partir da realização contínua das seguintes ações: - grupos de estudo, de pesquisa e supervisão, cursos de extensão, fóruns, seminário; - consultorias organizacionais; - grupos de desenvolvimento pessoal e interpessoal; - produção acadêmica e científica. Em 2015, o projeto teve a participação de 18 estudantes do IP, 07 professores, 60 participantes da comunidade interna (estudantes e profissionais) e 156 da comunidade externa (profissionais e sociedade). O projeto vem propiciando à academia mais um espaço de aprendizado que une teoria e prática, relacionado ao exercício do papel da Psicologia nas organizações. Dentro desta perspectiva, a orientação teórico-prática propicia a análise crítica, a revisão das práticas atuais da Psicologia nas organizações, bem como a realização de propostas inovadoras.

Sessão 28 ▪ Das 17h às 18h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2328

"Debater para escolher: é só querer": uma estratégia coletiva para a facilitação do processo de escolha profissional

Autores: Mariana Michelena Santos, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Leticia Benvenuti Castelo, *Universidade do Sul de Santa Catarina*

Resumo: A escolha profissional constitui-se como um processo complexo que, geralmente, ocorre na adolescência. Dentre as práticas do psicólogo e orientador profissional que visam facilitar este processo de escolha na juventude, o workshop "Debater para escolher: é só querer" fundamenta-se na exploração de aspectos centrais para o processo de escolha profissional: fatores que influenciam e principais critérios para a efetivação da escolha. O workshop foi elaborado como estratégia complementar a outros métodos com este mesmo fim, buscando atender as possibilidades dos jovens do ensino médio, no que se refere principalmente à carga horária extensa de estudo – aulas, simulados, cursinhos pré-vestibulares, entre outras atividades extraclasses. Sabe-se também que, no trabalho com jovens, é importante encontrar uma forma de comunicação que desperte seu real interesse pelo assunto e que provoque reflexões consistentes acerca do que está sendo trabalhado. Deste modo, o workshop é uma estratégia lúdica e coletiva que busca promover o autoconhecimento dos adolescentes em fase de escolha profissional, visto que a maioria dos jovens não tem clareza das influências que sofre no processo de escolha, de seus interesses, potencialidades e limitações, dentre outros aspectos fundamentais para uma tomada de decisão consciente. Para isso, o workshop é dividido em duas atividades centrais, seguidas de uma reflexão final para melhor compreensão e assimilação do trabalho. A primeira atividade está voltada a promover nos jovens a identificação dos principais fatores que estão influenciando em sua escolha profissional. Para isso, os alunos são convidados a simular um júri, avaliando aspectos que se configuram como dificuldades na escolha profissional de um jovem fictício. Nesse processo, precisam levantar as influências que a pessoa em questão está sofrendo e defender diferentes pontos de vista. A atividade seguinte é realizada através de um leilão, onde os itens leiloados são critérios para a escolha profissional, tais como: atividades de trabalho, locais para trabalhar, retornos profissionais desejados, dentre outros. A partir do relato dos jovens, o workshop oportuniza o reconhecimento de seus valores pessoais e familiares, bem como um despertar da consciência acerca dos critérios que são mais importantes para cada um. Ressalta-se a importância e a necessidade de, constantemente, se desenvolver estratégias de orientação profissional que consigam se comunicar efetivamente com os jovens, promovendo reflexões importantes de forma lúdica e descontraída.

Gincana de orientação profissional: intervenção lúdica para a facilitação da escolha profissional no ambiente escolar e para a redução da evasão em grupos de OP ofertados pela escola

Autores: Mariana Michelena Santos, *Universidade Federal de Santa Catarina;* Leticia Benvenuti Castelo, *Universidade do Sul de Santa Catarina*

Resumo: A orientação profissional vem ganhando espaço tanto no contexto clínico quanto no escolar. A demanda crescente por profissionais que auxiliem no processo de escolha de uma profissão contribui para que, cada vez mais, as escolas particulares que oferecem Ensino Médio percebam a importância de facilitar a escolha profissional de seus alunos. Dentre as práticas realizadas com esta finalidade, situam-se os grupos de orientação profissional (OP), os quais favorecem as trocas de experiências e informações entre os sujeitos, a identificação entre pares e o autoconhecimento. Ademais, os grupos possibilitam que um número significativo de alunos possa ser alcançado, otimizando tempo e recursos financeiros da instituição. Entretanto, observa-se um número expressivo de sujeitos que, mesmo reconhecendo a sua importância, iniciam o processo de OP em grupo (ofertado gratuitamente pela escola) e desistem ao longo dos encontros. Salvo os casos de desistência pelo fato de já terem efetivado uma escolha, muitos desistem por falta de interesse em realizar as atividades propostas, incompatibilidade de expectativas, falta de empatia com os colegas, desinteresse no compartilhamento dos demais, dificuldade de conciliar com outras atividades extraclasses, entre outras razões. Neste sentido, este trabalho apresenta uma estratégia utilizada para diminuir a evasão em grupos de OP ofertados para os alunos do ensino médio de uma escola da Grande Florianópolis. Visando um maior engajamento dos alunos com as atividades, com os colegas e com as orientadoras, foi elaborada uma Gincana de OP, na qual os integrantes foram divididos em equipes que somavam pontos com as atividades realizadas; a comunicação fora do grupo foi ampliada por meio de atividades e informações compartilhadas nas redes sociais; e foi desenvolvida uma metodologia de avaliação dos resultados do trabalho com a finalidade de diagnosticar possíveis aspectos que causam o desinteresse para o planejamento de futuras intervenções. Observou-se uma redução do número de alunos que desistiram ao longo do processo, bem como um maior engajamento entre os pares. Os resultados apontam a necessidade de flexibilidade e criatividade dos profissionais da área de OP para a realização de um trabalho consistente do ponto de vista teórico-metodológico e que ao mesmo tempo possa promover reflexões de uma forma lúdica e descontraída. Tais aspectos têm sido fundamentais para o sucesso das práticas de OP nas escolas, possibilitando o engajamento e participação dos alunos em atividades reflexivas e significativas para a construção de seus projetos individuais.

Relato de experiência de estudantes de psicologia no campo organizacional

Autores: Paulo Dutra de Medeiros Junior, *Faculdades Integradas de Patos - FIP;* Júlia Graziela dos Santos Bezerra, *Faculdades Integradas de Patos - FIP;* Débora Najda de Medeiros Viana, *Faculdades Integradas de Patos - FIP;* Jessyca Gabriela Cézar Silva, *Faculdades Integradas de Patos - FIP;* Talita Cumi, *Faculdades Integradas de Patos - FIP;* Vicderlania Feitoza, *Faculdades Integradas de Patos - FIP*

Resumo: A comunicação é um dos aspectos mais importantes dentro de uma organização. Podendo também ser avaliado como um dos aspectos organizacionais de difícil resolução, conforme afirma Riel (1995). Objetivo: Compreender a importância da comunicação, tendo como foco a comunicação organizacional. Método: Através da pesquisa de campo houve um levantamento sobre a comunicação organizacional em um restaurante/bar no interior da Paraíba. O estudo foi qualitativo, onde através de observações participantes, conversas informais e planos de intervenção, os pesquisadores presenciaram na prática a função do psicólogo organizacional. É exploratória, pois busca ver, no exercício da prática profissional, a realidade de trabalho a fim de adquirir mais conhecimentos. Participaram do estudo os funcionários e proprietários do local, totalizando cerca de 20 pessoas e consequentemente o publico alvo (clientes) que contribuíram indiretamente para que as nossas observações praticas pudessem ser realizadas com fidedignidade. Para que este estudo houvesse um embasamento satisfatório, os instrumentos utilizados para a realização deu-se por meio dos conhecimentos teóricos e práticos dos pesquisadores facilitando seus métodos e planos de intervenções. Utilizou-se como material, as coletas das entrevistas, observações e conversas informais. Resultados: Foram utilizadas técnicas que facilitassem a transmissão da comunicação na empresa. As intervenções foram iniciadas e se deram da seguinte forma: Mudança do local do telefone para um lugar apropriado; Numeração das mesas, facilitando os pedidos feitos e a organização dos garçons na hora da entrega; Equipamentos de proteção a fim de haver uma qualidade de trabalho aos colaborados; Treinamento com os funcionários para capacita-los na prestação de serviço. Discussão: Desde que o mundo surgiu existem as mais diversas formas de comunicação. Diante disso, podemos associa-la as organizações para melhor atingir seus objetivos. É por meio dela que se dar a relação com os membros da equipe, bem como clientes e colaboradores. Sentimos a necessidade de trabalha-la com mais força para garantia de resultados positivos que abarcassem desde os proprietários e funcionários, assim como o publico alvo que fará uso dos serviços. Segundo Baldissera (2000, p. 20) "comunicação é criar vínculos", com isso, nota-se que a comunicação organizacional é analisada como relação de duas vias, que opta pelos anseios da organização e dos que dela farão uso.

Experiências do PCPOT - Programa de Consultoria em Psicologia Organizacional e do Trabalho da IMED enquanto espaço de estágio profissionalizante

Autores: Vanessa Rissi, Faculdade, *IMED*

Resumo: O objetivo deste trabalho é descrever as experiências de trabalho, no ano de 2015, do PCPOT – Programa de Consultoria em Psicologia Organizacional e do Trabalho, que está vinculado a SINAPSI – Serviço Integrado de Serviços em Psicologia, da Escola de Psicologia da Faculdade IMED. Este programa foi criado em 2014 no intuito de propiciar espaço de estágio profissionalizante em Psicologia Organizacional, favorecendo a aprendizagem prática nesta área; contribuir para o crescimento e fortalecimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho enquanto área de formação na Escola de Psicologia da instituição e oferecer às pequenas e médias empresas de Passo Fundo e região serviços psicológicos organizacionais qualificados a preços operacionalmente suportáveis. A cada ano são selecionados três alunos estagiários que integram a equipe do programa e operacionalizam as atividades junto às empresas clientes. O PCPOT oferece em seu portfólio de produtos: avaliação psicológica para seleção de pessoas, treinamento comportamental, diagnóstico de clima organizacional e avaliações relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Em 2015, empresas privadas e públicas foram clientes do programa. Dentre as primeiras, três prestadoras de serviços e quanto às públicas, uma escola e uma empresa de serviços de coletivo urbano. Foram realizadas as seguintes atividades: diagnóstico de clima organizacional, avaliação psicológica para adequação de cargos, treinamento comportamental de comunicação e habilidades sociais, palestras de sensibilização para a qualidade de vida no trabalho, programa de desenvolvimento de relações interpessoais e outro de enfrentamento e copping diante do estresse no trabalho. Na referida escola foram desenvolvidas oficinas de capacitação para o mercado de trabalho com os estudantes de segundo e terceiro ano do ensino médio. Considera-se que o PCPOT representa uma inovação em serviços oferecidos por uma clínica escola de Psicologia, que a partir do programa, vai além da oferta de serviços tradicionais de atendimento psicológico clínico. Ao mesmo tempo, se apresenta como um rico espaço de desenvolvimento de competências para a atuação profissional na modalidade da consultoria em Psicologia Organizacional e do Trabalho, contribuindo com a empregabilidade dos egressos da instituição.

Sessão 29 ▪ Das 17h às 18h30min
Bloco 2 ▪ Sala 2327

Oficinas de escuta do sofrimento como estratégia para o desenvolvimento de ações de prevenção e promoção a saúde

Autores: Soraya Rodrigues Martins, *UFF;* Bruna Thais de Oliveira Souto, *UFF;* Alana Machado Batista, *UFF;* Maura Jeanne Teixeira Domingues, *UFF;* Monique Rodrigues da Silva, *UFF;* Maria De Fatima Gomes Vasconcelos, *UFF*

Resumo: A pesquisa-ação em psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2011) acontece em diferentes etapas: pré-pesquisa; pesquisa e validação/refutação. Na pré-pesquisa procura-se realizar a analise de demanda e colher informações sobre o processo de trabalho e suas transformações. Neste trabalho pretendemos relatar os caminhos percorridos para realização da clínica do trabalho, na construção de estratégias para acolhimento de demandas junto a servidores municipais (Rio das Ostras, RJ), organizada na forma de "Oficinas de escuta das vivências de sofrimento" (Martins, 2015), e o posterior planejamento e realização de ações de prevenção e promoção a saúde. Essas ações, fruto da parceria entre Universidade e Prefeitura, foram realizadas como prática de estágio supervisionado de graduandos de psicologia. Inicialmente, para a sensibilização das ações de atenção à saúde, foi realizado um seminário para gestores e servidores, bem como a visitação das estagiárias aos diferentes locais de trabalho e a utilização do questionário PROART (Facas, 2013) para coleta de informações sobre o contexto de trabalho. Foram pré-agendados dois encontros por oficina, distribuídas de acordo com a atividade exercida, abrangendo servidores lotados em 19 secretarias, com adesão espontânea. Essas oficinas tinham o objetivo acolher as demandas, a partir da escuta qualificada da fala dos servidores sobre o que lhe faz sofrer no trabalho. Dentre os resultados, destacamos a: 1) ocorrência de atravessamentos institucionais, manifestos no impedimento da continuidade do uso do questionário (PROART); 2) fragilização dos coletivos de trabalho evidenciados pela baixa adesão e dificuldades institucionais dos encontros em grupo; 3) necessidade do envolvimento dos gestores para estabelecimento de acordos e condições para a realização de ações de promoção e prevenção a saúde. Os resultados dessa intervenção serviram de suporte para planejamento e realização de outras duas intervenções, em desenvolvimento: Polos de Escuta Clinica aos Servidores (atendimento individual) e Oficinas de Escuta Clínica e Gestão de Estresse, inicialmente em uma pequena escola municipal. Nessa ultima intervenção foram realizados sete encontros mensais, na forma de oficina, com a adesão de todos os funcionários da escola (48 servidores) divididos em três grupos. Teve como objetivo promover, mediante a criação de espaço de escuta/fala das vivências destes Servidores, a fortificação do coletivo de trabalho e a gestão estresse laboral. Concluímos que frente às diferentes realidades revelam-se diferentes práticas, tendo como grande desafio a construção de dispositivos técnicos, éticos e políticos para escuta do sofrimento, contemplando os princípios e propósitos de analisar a dinâmica entre: organização do trabalho, sofrimento e saúde.

Aconselhamento e planejamento estratégico de carreira: um serviço a serviço dos estudantes da Universidade Federal do Vale do São Francisco

Autores: Ravena Moura Rocha Cardoso dos Santos e Shirley Macêdo Vieira de Melo, *UNIVASF*

Resumo: Aconselhamento de Carreira é uma modalidade prática da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) na interface com a Psicologia Clínica. Tem se mostrado significativo, desde 2014, para ajudar universitários em seus processos de escolha de campos de atuação e de planejamento estratégico de carreira na Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), principalmente quando os iminentes egressos portam inquietude e desgaste emocional resultantes de angústias e incertezas em relação ao futuro profissional, por perspectivarem mercado de trabalho numa região ainda em desenvolvimento no Brasil. O objetivo é que o conselheiro consiga, junto ao

aconselhando, aliar experiências profissionais e de vida às necessidades e expectativas que estes tenham diante de uma carreira a seguir. Para isso, utilizam-se ferramentas de planejamento estratégico e de mapeamento de competências. Neste sentido, o objetivo do presente relato de experiência é apresentar como são realizadas intervenções em aconselhamento e planejamento estratégico de carreira com universitários no contexto de supervisão de estágio profissionalizante no curso de Psicologia da UNIVASF. Os atendimentos são oferecidos no Centro de Estudos, Práticas e Pesquisas em Psicologia (CEPPSI), clínica-escola da universidade, onde já atuaram como conselheiros cerca de dez estagiários, que acompanharam, individualmente, em torno de vinte clientes. Nos quatro ou cinco encontros de duas horas cada que envolvem o processo, são realizadas: entrevista por competência, dinâmica de grupo, preenchimento de planilha de planejamento estratégico pessoal e entrevista devolutiva. As demandas geralmente giram em torno de baixa autoestima; conflitos internos; incertezas quanto ao futuro; expectativas ou falta de apoio da família; dúvidas em relação à profissão e/ou curso escolhido. Os universitários aconselhandos relataram conseguir, a partir das sessões realizadas, refletir mais sobre suas histórias profissionais e de vida, e seus sonhos; resgataram vontades e afinidades esquecidas; conseguiram pensar em outras possibilidades que lhes permitam atuar em áreas afins; e perspectivaram ações futuras, projetando-se e planejando suas execuções. Para os estagiários que acompanharam os casos, os ganhos de aprendizagem e as competências desenvolvidas foram diversos: aplicação de ferramentas de gestão estratégica; desenvolvimento da escuta clínica; segurança e amadurecimento profissional. Concluiu-se, principalmente, que esta prática clínica em POT, aplicada em contexto universitário, possibilita que os estudantes se sintam mais seguros e conhecedores de si para adentrar o campo profissional; e que, aos estagiários de Psicologia que atuam como conselheiros, abre-se uma oportunidade de oferecerem este serviço quando adentrarem o mercado de trabalho da região.

Psicologia organizacional e do trabalho: possibilidades de atuação

Autores: Natália Pascon Cognetti, *Universidade Estadual de Maringá;* Bruna Africo Pardini, *Centro Universitário UNIFAFIBE;* Nathalia Lionel de Carvalho, *Centro Universitário UNIFAFIBE*

Resumo: A análise histórica da Psicologia Organizacional e do Trabalho torna-se importante à compreensão dos seus objetivos e possibilidades de atuação. Em seu início, influenciada pela Psicologia Aplicada e Psicometria, a área desenvolveu-se voltada aos interesses dos detentores do capital, reforçando modelos taylorista e fordistas de administração do trabalho. Por meio de embates conceituais, sociais e econômicos, esta Psicologia, antes Industrial, assumiu entre suas novas funções a de cuidar e promover condições para a saúde e qualidade de vida do trabalhador. O apêndice trabalho, portanto, contribuiu para o olhar à dimensão simbólica do sujeito e, assim, à relação entre trabalho, intencionalidade e seu significado para aquele que o desenvolve. O presente estudo foi elaborado a partir da visão do Psicólogo Organizacional e do Trabalho como um facilitador de relações entre empresa e sujeito e, especialmente, como meio para que o trabalho se desenvolva de forma não alienante, promovedor de democracia, saúde e satisfação. Entre seus objetivos, esteve o de compreender a rotina e atividades de trabalho de psicólogos que atuam na Gestão de Pessoas de uma empresa na área da saúde, na região de Barretos, São Paulo. Entre as atividades realizadas pelos profissionais, estão as de Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento de pessoas, além de projetos em conjunto com o Departamento de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). Notou-se que as atividades do psicólogo ainda estão vinculadas a tarefas tradicionais da área Organizacional. Entre estas, as de recrutamento e seleção ganham destaque. Quanto aos serviços de treinamento, observou-se o desenvolvimento de habilidades de liderança, além de treinamentos de integração baseados na disseminação da visão, missão e valores da empresa, regras e manuais de conduta. Foi observada interessante relação entre os departamentos de Gestão de Pessoas e SESMT, o que demonstra a inserção do profissional em áreas antes não contempladas em suas possibilidades. Torna-se necessário enfatizar alguns projetos diferenciados, gerenciados pelos psicólogos

do setor como, encontros e orientações para colaboradores gestantes; oferta de serviços de psicologia e psiquiatria para funcionários; "Bate Papo com o RH", dentre outros. O estudo possibilitou identificar a lenta, mas, crescente compreensão dos psicólogos organizacionais e do trabalho sobre os reais objetivos da profissão que, quando contemplados, possibilitam o desenvolvimento de ações que considerem a dimensão simbólica do trabalho e sua importância. Este trabalho analisa como relevante a formação em Psicologia que enfatize o processo de humanização por meio do trabalho.

A participação de estagiários de POT na implementação do programa de inclusão de PCDs na URCAMP

Autores: Súsi Méri Barcelos e Lima, *Universidade da Região da Campanha;* Giana Valéria Fagundez Fontoura, *Universidade da Região da Campanha;* Márcia Rosana Funari Stark, *Universidade da Região da Campanha*

Resumo: Mais do que atender as normas da Lei 8.213/91 a Gestão de Pessoas da Pró-Reitoria de Administração da Universidade da Região da Campanha (Bagé, RS), que é coordenada por uma psicóloga, docente do Curso de Psicologia, está imbuída em cumprir efetivamente sua missão formadora através do envolvimento de acadêmicos do curso de psicologia na implantação do Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) na Instituição. Ao envolvê-los, desde o início no processo, é possível desenvolver habilidades e competências (Diretrizes Curriculares Nacionais) para lidar com os novos desafios da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Com o Programa de inclusão PCDS cumpre-se o objetivo de demonstrar ao acadêmico novas formas de intervenção do psicólogo nas organizações assim como, formar profissionais capazes de lidar com as demandas atuais desta área do saber, assumindo o compromisso social e ético da profissão (BASTOS, YAMAMOTO, RODRIGUES, 2013). A possibilidade de inserção do acadêmico neste programa surgiu com o estágio curricular e no interesse dos mesmos em desenvolver projetos que efetivamente possibilitassem a inclusão de pessoas menos favorecidas no mercado de trabalho, lançando um olhar para aqueles que devem ser vistos para além de suas limitações. Assim, formou-se um Grupo de Trabalho (GT) interdisciplinar para planejar coletivamente a implantação do programa de inclusão de PCDs. Duas estagiárias de POT foram convidadas a compor este grupo, que reúne-se semanalmente para discutir estratégias de inclusão que contemplem a preparação dos colaboradores para a (re)inserção de futuros colegas. Uma das estagiárias elaborou o projeto denominado "Acolhimento e reabilitação funcional" e já está acompanhando os setores com colaboradores reabilitados e seus respectivos supervisores. Esta prática tem possibilitado aos envolvidos o reconhecimento de que o sujeito em processo de reabilitação também precisa ser visto como alguém com potenciais a serem identificados e desenvolvidos. E que o psicólogo precisa dar o suporte necessário para que ele seja acolhido pela nova equipe de trabalho como alguém que veio para agregar. A segunda estagiária que compõe o GT interessou-se pela temática e está qualificando seu projeto de pesquisa que tem como um de seus objetivos reconhecer o papel da POT no processo de inserção de PCDs nas organizações. Observou-se que há pouco referencial teórico no contexto da POT, o que motiva ao desenvolvimento de pesquisas sobre este tema a fim de ampliar o cenário de atuação profissional do psicólogo nas organizações e promover uma inclusão mais efetiva destes sujeitos.

Realização:

SBPOT
Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho

UniCEUB
Centro Universitário de Brasília
Formando profissionais de verdade

Co-realização:

Universidade de Brasília

Organização:

win EVENTOS

Apoio:

Conselho Federal de Psicologia

Cebraspe
Centro Brasileiro de Pesquisas em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos

CAPES