



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

RISCOS PSICOSSOCIAIS SOB A PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO
TRABALHO NA ROTINA LABORAL DOS PROFESSORES DE CIÊNCIAS
CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

MARCO ANTONIO DE CARVALHO CAPELLA

Recife

2025

MARCO ANTONIO DE CARVALHO CAPELLA

**RISCOS PSICOSSOCIAIS SOB A PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO
TRABALHO NA ROTINA LABORAL DOS PROFESSORES DE CIÊNCIAS
CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Ciências
Contábeis da Universidade Federal de
Pernambuco – UFPE, como requisito
para obtenção do título de Bacharel em
Ciências Contábeis, sob orientação da
Prof.^a Dr.^a Christianne Calado Vieira de
Melo Lopes.

Recife
2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, por meio do programa de geração automática do SIB/UFPE

Capella, Marco Antonio de Carvalho.

Riscos psicossociais sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho na rotina laboral dos professores de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco / Marco Antonio de Carvalho Capella. - Recife, 2025.

58 p., tab.

Orientador(a): Christianne Calado Vieira de Melo Lopes

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Contábeis - Bacharelado, 2025.

Inclui referências, apêndices.

1. Psicodinâmica do Trabalho. 2. Organização do Trabalho. 3. Estilos de gestão. 4. Danos relacionados ao Trabalho. 5. Sofrimento patogênico no Trabalho. 6. Perfil dos professores. I. Lopes, Christianne Calado Vieira de Melo. (Orientação). II. Título.

300 CDD (22.ed.)

FOLHA DE APROVAÇÃO

MARCO ANTONIO DE CARVALHO CAPELLA

RISCOS PSICOSSOCIAIS SOB A PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO NA ROTINA LABORAL DOS PROFESSORES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Ciências
Contábeis da Universidade Federal de
Pernambuco – UFPE, como requisito
parcial para obtenção do título de
Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovado em 09 de maio de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Christianne Calado Viera de Melo Lopes

Prof.^a Dr.^a Lavoisiene Rodrigues de Lima

Prof.^a Dr.^a Ilka Gislayne de Melo Souza

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, a inteligência suprema e causa primária de todas as coisas, que na sua infinita misericórdia nos concedeu esta oportunidade da reencarnação.

Agradecemos a todos os familiares e amigos que nos incentivaram a continuar mesmo quando as dificuldades pareciam ser difíceis de superar.

Agradecemos a cada um dos professores desta magnífica instituição de ensino que em nosso percurso acadêmico nos ajudou no aprendizado. Um agradecimento, em especial, para aqueles professores que contribuíram na resposta do questionário, que, com certeza, demandou um certo tempo devido à quantidade de perguntas.

Agradecemos, por fim, à orientadora deste trabalho, Professora Doutora Christianne Calado Vieira de Melo Lopes., pelo incentivo, paciência e por nos apontar o caminho a ser seguido que possibilitou a conclusão deste estudo.

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo identificar os riscos psicossociais que os professores do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) encontram no seu ambiente laboral, sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. Nesse contexto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, exploratória e descritiva com coleta de dados por meio de aplicação de um questionário denominado PROART – Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais. O questionário foi enviado por correio eletrônico para 36 professores do curso de Ciências Contábeis da UFPE, tendo alcançado um total de 15 questionários respondidos, representando 41,67% do total. O questionário foi composto por 5 seções: Avaliação do Contexto de Trabalho; Avaliação do Estilo de Gestão da Organização; Avaliação das Vivências em relação ao Trabalho; Avaliação de Problemas Físicos, Psicológicos e Sociais provocados pelo Trabalho; e Identificação do Perfil do docente. De um modo geral, a pesquisa apresentou um resultado positivo quanto aos indicadores de saúde e riscos psicossociais estudados. Em todas as escalas observadas o resultado foi satisfatório, cabendo a única ressalva em relação ao fator de Estilo Coletivista na Escala de Estilo de Gestão que apresentou um resultado mediano. Apesar de esse resultado não poder ser considerado como negativo, requer, entretanto, ações que visem a uma melhoria no que se refere ao engajamento subjetivo dos trabalhadores. Deve-se ressaltar, também, que alguns itens dos fatores das escalas estudadas apresentaram risco médio, o que representa um estado de alerta para os riscos psicossociais no trabalho, demandando intervenções a curto e médio prazo pela instituição.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho; riscos psicossociais; estilo de gestão.

ABSTRACT

This study aims to identify the psychosocial risks that Accounting Science professors at the Federal University of Pernambuco (UFPE) encounter in their work environment, from the perspective of Work Psychodynamics. In this context, an exploratory and descriptive bibliographical research was carried out with data collection through the application of a questionnaire called PROART – Psychosocial Risk Assessment Protocol. The questionnaire was sent by e-mail to 36 Accounting Science professors at UFPE, reaching a total of 15 answered questionnaires, representing 41.67% of the total. The questionnaire consisted of 5 sections: Assessment of the Work Context; Assessment of the Organization's Management Style; Assessment of Experiences in Relation to Work; Assessment of Physical, Psychological and Social Problems Caused by Work; and Identification of the Professor's Profile. In general, the research presented a positive result regarding the health indicators and psychosocial risks studied. In all scales observed, the result was satisfactory, with the only caveat being the Collectivist Style factor in the Management Style Scale, which presented a medium result. Although this result cannot be considered negative, it does require actions aimed at improving the subjective engagement of workers. It should also be noted that some items in the factors of the scales studied presented a medium risk, which represents a state of alert for psychosocial risks at work, requiring short- and medium-term interventions by the institution.

Keywords: Psychodynamics of Work; psychosocial risks; management style.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Seções e Conteúdo do PROART	26
Quadro 2 – Itens da Escala de Organização do Trabalho	27
Quadro 3 – Itens da Escala de Estilos de Gestão	28
Quadro 4 – Itens da Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho	28
Quadro 5 – Itens da Escala de Danos Relacionados ao Trabalho	29
Quadro 6 – Parâmetros da escala Likert para análise da EOT	34
Quadro 7 – Parâmetros da escala Likert para análise da EEG	38
Quadro 8 – Parâmetros da escala Likert para análise da ESPT	40
Quadro 9 – Parâmetros da escala Likert para análise da EDRT	44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Amostra estudada conforme sexo	31
Tabela 2 – Amostra estudada conforme faixa etária	32
Tabela 3 – Amostra estudada conforme estado civil	32
Tabela 4 – Amostra estudada conforme escolaridade	32
Tabela 5 – Amostra estudada conforme tempo de atuação na UFPE	33
Tabela 6 – Amostra estudada conforme contrato de trabalho	33
Tabela 7 – Amostra estudada conforme número de problemas de saúde no último ano	33
Tabela 8 – Avaliação de riscos para o fator DT por respondente	35
Tabela 9 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais para o fator DT	35
Tabela 10 – Avaliação de riscos para o fator DST por respondente	36
Tabela 11 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais para o fator DST	37
Tabela 12 – Avaliação de riscos para o fator EG por respondente	38
Tabela 13 – Itens mais e menos característicos para o fator EG	39
Tabela 14 – Avaliação de riscos para o fator EC por respondente	39
Tabela 15 – Itens mais e menos característicos para o fator EC	40
Tabela 16 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais para o fator FST	41
Tabela 17 – Avaliação de riscos para o fator EM por respondente	42
Tabela 18 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais para o fator EM	42
Tabela 19 – Avaliação de riscos para o fator FRT por respondente	43
Tabela 20 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais para o fator FRT	43
Tabela 21 – Avaliação de riscos para o fator DP por respondente	44

Tabela 22 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais no fator DP	45
Tabela 23 – Avaliação de riscos para o fator DS por respondente	45
Tabela 24 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais no fator DS	46
Tabela 25 – Avaliação de riscos para o fator DF por respondente	46
Tabela 26 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais no fator DF	47

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA	13
1.2 OBJETIVOS GERAIS	14
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.4 JUSTIFICATIVA	15
2. REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	17
2.1.1 Aspecto Técnico	18
2.1.2 Aspecto Dinâmico	19
2.2 ESTILO DE GESTÃO	20
2.3 SOFRIMENTO PATOGÊNICO	22
2.4 DANOS FÍSICOS E PSICOSSOCIAIS	23
2.4.1 Danos Psicológicos	23
2.4.2 Danos Físicos	23
2.4.3 Danos Sociais	24
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	25
3.1 TIPO DE PESQUISA	25
3.2 MÉTODO DA PESQUISA	25
3.3 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	25
3.4 COLETA DE DADOS	25
4. RESULTADO E DISCUSSÕES	31
4.1 IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL DO DOCENTE	31
4.2 ANÁLISE DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS	34
4.2.1 Análise dos fatores da Escala de Organização do Trabalho	34
4.2.1.1 Fator Divisão das Tarefas	35
4.2.1.2 Fator Divisão Social do Trabalho	36
4.2.2 Análise dos fatores da Escala de Estilo de Gestão	37
4.2.2.1 Fator Estilo Gestão Gerencialista	38
4.2.2.2 Fator Estilo Gestão Coletivista	39
4.2.3 Análise dos fatores da Escala de Sofrimento Patogênico no	40

Trabalho	
4.2.3.1 Fator Falta de Sentido no Trabalho	41
4.2.3.2 Fator Esgotamento Mental	42
4.2.3.3 Fator Falta de Reconhecimento do Trabalho	43
4.2.4 Análise dos fatores da Escala de Danos Relacionados ao	44
Trabalho	
4.2.4.1 Fator Danos Psicológicos	44
4.2.4.2 Fator Danos Sociais	45
4.2.4.3 Fator Danos Físicos	46
4.3 SÍNTESE DOS RESULTADOS	47
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS	52
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DO PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS	54
RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO	

1. INTRODUÇÃO

Segundo Birman (2013), as condições do processo do trabalho na contemporaneidade se caracterizam pela existência de uma precariedade disseminada em escala internacional e evidenciada não somente pelas estatísticas oficiais dos diversos países e órgãos internacionais, mas também pelas narrativas dos trabalhadores e pelos estudos realizados pelas diferentes ciências humanas e sociais.

Essas condições estão implicitamente relacionadas ao modelo de produção imposto pelo neoliberalismo, que engendrou uma série de transformações radicais no laços sociais e nas formas de subjetivação, que tiveram como correlato a construção de novas formas de governabilidade. Nesse modelo econômico, a sociedade é vista como um mercado, em que cada indivíduo foi transformado em uma empresa, sendo regulada a sua existência de acordo com a lógica de gestão em um cálculo permanente entre custos e benefícios.

Esse modelo do capital financeiro passou a regular inteiramente os indivíduos e as relações sociais, estando essa lógica de gestão neoliberal inscrita também nos campos da saúde, educação, ciência e do saber em geral.

Como não poderia ser diferente, é nesse contexto social cada vez mais competitivo e caracterizado pela lógica da eficácia e da produtividade, e por consequência mais exigente do trabalhador, que se encontra inserida a Universidade Federal de Pernambuco.

Dessa forma, a presente pesquisa pretende estudar o ambiente de trabalho dos professores de Ciências Contábeis dessa instituição de ensino para identificar e entender os riscos psicossociais que acabam por comprometer a sua saúde. Para isso, serão empregados os conceitos da Psicodinâmica do Trabalho desenvolvidos pelos diversos autores estudados. Os dados analisados foram obtidos mediante aplicação de questionário aos docentes.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

As instituições de ensino superior (IES) enfrentam atualmente desafios no tocante à ampliação do sistema de ensino e implantação de inovações tecnológicas na educação que visam à necessidade de atendimento de demandas de um mercado de trabalho cada vez mais exigente quanto às competências, habilidades e atitudes dos formandos. Nesse contexto, as IES passam por um processo de reestruturação e adaptação para atender a esses desafios próprios de um ambiente dinâmico, tendo o docente um papel central nesse cenário, que exige uma preparação compatível para enfrentar os desafios na

formação dos futuros profissionais para o mercado (Rezende e Leal, 2013).

Por outro lado, Santos et al. (2002) aponta que é estressante a experiência pela qual um indivíduo passa, sempre quando lida duramente com algum obstáculo, impedimento ou ameaça iminente, podendo mesmo se agravar a depender da frequência e persistência da situação. Explica que devido à importância que o trabalho tem, seja para a situação socioeconômica ou para o bem-estar dos trabalhadores, as dificuldades provenientes do estresse são dolorosas, sendo vital atuar sobre ele mitigando-o. Nesse sentido, os professores podem investir esforços, aprendendo a utilização de estratégias de enfrentamento aos estressores, com a ressalva de que algumas podem não proporcionar o resultado esperado, indicando que esse esforço psíquico na aplicação precisa ser mais dirigido, com treinamento, apoio psicológico, diálogo com colegas, práticas de autoconhecimento e outras formas de aquisição de mais habilidade para lidar com os estressores acadêmicos.

Silva (2024), em estudo realizado, identificou um cenário em que 27,27% dos professores do curso de Ciências Contábeis da UFPE, que responderam à pesquisa, estão em situação de estresse, constatada através do Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (ISSL), tendo sido os sintomas físicos como os mais pontuados pelos respondentes nessa situação. Ressalta a necessidade de desenvolvimento de programas com vistas a promover a saúde mental e o bem-estar dos docentes, como ações de apoio psicológico, de incentivo à prática de atividades de lazer e que visem ao equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal.

Assim, considerando esse cenário de estresse que atinge parte dos docentes, o presente trabalho tem a intenção de responder à seguinte problemática sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho: **Quais são os riscos psicossociais que os professores do curso de Ciências Contábeis da UFPE encontram no seu ambiente de trabalho?**

1.2 OBJETIVOS GERAIS

Identificar os riscos psicossociais que os professores do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco encontram no seu ambiente de trabalho.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Pretende-se com essa pesquisa explorar os objetivos específicos adiante discriminados:

a) investigar as características da organização prescrita do trabalho;

- b) avaliar o estilo de gestão da organização;
- c) levantar os riscos de sofrimento patogênico;
- d) identificar os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho;
- e) indicar necessidade ou não de intervenções visando eliminar e/ou atenuar os riscos psicossociais.

1.4 JUSTIFICATIVA

Além da qualificação acadêmica, pedagógica e profissional, o exercício da docência exige do profissional de ensino uma complexidade de competências que, segundo os alunos de Ciências Contábeis, no estudo de Rezende e Leal (2013), compreende um total de doze competências: didática, relacionamento, exigência, conhecimento teórico, experiência de mercado, flexibilidade, criatividade, comunicação, liderança, planejamento, comprometimento e empatia.

Silva (2002) descreve que a atuação diária do professor no âmbito acadêmico surge como um processo complexo que requer uma abordagem cautelosa nas relações interpessoais, no atendimento das normas e exigências acadêmicas tendo que atender concomitantemente as expectativas dos alunos, sob o risco de criar um ambiente de sobrecarga emocional e desafios psicológicos para os professores.

Assim, diante desse cenário, a presente pesquisa se justifica pelo propósito de analisar como se dá a relação entre a organização do trabalho – UFPE – e o trabalhador – docente de Ciências Contábeis – e entender quais processos são mobilizados por esse trabalhador para garantir a sua saúde mental e a continuidade no exercício da profissão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem teórico-metodológica surgida na França, em meados dos anos 1980, desenvolvida pelo médico e psicanalista Christophe Dejours, que tomando por base os referenciais da ergonomia, psicanálise, filosofia e teoria social, buscou formar um novo corpo de conhecimento capaz de ressignificar a relação entre trabalho, subjetividade e adoecimento (Montalvão, 2021).

Inicialmente entrelaçada com o estudo da psicopatologia do trabalho francesa, a psicodinâmica do trabalho acaba dela se distanciando quando Dejours percebe que a Psicopatologia do Trabalho se fundamenta sobre bases mecanicistas, colocando a organização do trabalho como causa e a doença mental como efeito, atribuindo um papel de passividade aos indivíduos e coletivos perante uma organização de trabalho rígida e imutável. Com a mudança do foco, a organização do trabalho passa a ser reconhecida pelo seu caráter dinâmico, resultante de um processo intersubjetivo em que os trabalhadores estabelecem uma dinâmica de interações próprias às situações de trabalho enquanto lugar de produção de significados e construção de relações sociais (Montalvão, 2021),

Essa mudança do termo e de enfoque de abordagem do tema é verificada na *Addendum* publicado em 1993 na segunda edição francesa do livro de Dejours intitulado *Travail Usure Mentale – essai de psychopathologie du travail*, que foi originalmente publicado em 1980 (Montalvão, 2021).

Dejours sedimentou essa teoria e um método de pesquisa e intervenção que compreende as psicopatologias do trabalho não como decorrentes unicamente da estrutura psíquica do indivíduo, mas sobretudo como fruto das relações intersubjetivas mediadas pela organização do trabalho (Macedo et al., 2013). Dessa forma, a teoria dejouriana busca analisar o conflito existente entre a organização do trabalho e o trabalhador para entender quais processos são mobilizados por esse trabalhador para garantir a sua saúde. (Facas, 2021).

O método de intervenção proposto pela psicodinâmica do trabalho consiste na implantação da clínica do trabalho com o propósito de analisar o trabalho a partir de um processo de revelação dos elementos visíveis e invisíveis que exprimem uma dinâmica particular e que possibilita compreender os modos de subjetivação, as vivências do prazer e sofrimento, as mediações e o processo saúde e adoecimento presentes no contexto da organização do trabalho. Esse processo se realiza a partir da criação de espaço coletivo de discussão, constituído a partir de uma demanda, tendo na fala e na escuta as

premissas para compreensão e interpretação das relações intersubjetivas propiciadas pela organização do trabalho. (Macedo et al., 2013)

A partir desse modelo de ação da psicodinâmica do trabalho, Facas criou em 2013, com validação em 2015, um instrumento de pesquisa denominado PROART – Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais, com base em análises críticas e observações em clínicas do trabalho. Esse instrumento proporciona investigar as características da organização prescrita do trabalho, avaliar os estilos de gestão da organização, levantar os riscos de sofrimento patogênico no trabalho e identificar os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho. Para isso, estabeleceu quatro escalas de análise: a) Escala da organização do trabalho; b) Escala de Estilos de gestão; c) Escala de Sofrimento patogênico no trabalho; e d) Escala de Danos relacionados ao trabalho. (Moraes et al., 2017)

Assim, esse instrumento foi criado com o intuito de mapear os riscos psicossociais no trabalho através da investigação dessas dimensões associadas à relação trabalhador – organização do trabalho. Essa divisão em quatro escalas proposta por Facas, além de servir de base para elaboração do instrumento, facilita a compreensão didática da Psicodinâmica do Trabalho e será adotada no presente estudo.

2.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Segundo Facas (2021), o termo Organização do Trabalho remete à Organização Científica do Trabalho, iniciada no ambiente fabril dentro dos princípios tayloristas baseados no controle, na fragmentação e simplificação das tarefas e na divisão entre gerência e operários. Esses princípios e técnicas foram após difundidos para outros setores de atividade.

Seguindo essa visão taylorista, a organização do trabalho pode ser definida como elementos de representação quanto à natureza e divisão das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho. Nesse aspecto, a organização se caracteriza através da forma como as tarefas são definidas, divididas e distribuídas, como são concebidas e prescritas, e como ocorre a fiscalização, o controle, a ordem, a direção e a hierarquia. (Facas. 2021).

Ainda segundo Facas (2021), para a Psicodinâmica do Trabalho há uma distância entre o trabalho planejado, mediante estabelecimento de regras, procedimentos e regulamentos do modo operatório (dimensões definidas como “prescrições” ou “organização prescrita do trabalho”), e o trabalho efetivo caracterizado por situações imprevistas que ultrapassam o domínio e o conhecimento técnico (dimensão denominada de “trabalho real”).

O trabalho prescrito representa tudo o que antecede a execução do trabalho, satisfazendo a necessidade de controle e fiscalização do trabalhador, com o objetivo de orientar a execução do trabalho. O que se verifica é que as prescrições não dão conta do real do trabalho. Assim, para a Psicodinâmica do Trabalho, prescrição alguma consegue prever com exatidão a realidade do trabalho, por ser este volátil e imprevisível (Facas, 2021).

Essa distância entre o prescrito e o real do trabalho pode proporcionar prazer e saúde ao trabalhador - quando surge do confronto favorável dos conflitos e contradições advindos da gestão da organização do trabalho - ou ser fonte de sofrimento psíquico e de doença - quando não há como negociar este confronto. No cerne dessas duas possibilidades está o fato de a organização permitir ou não aos trabalhadores que atuem sobre essa lacuna e encontrem os meios necessários para a resolução dos problemas no trabalho por meio da sua inventividade, criatividade e engenhosidade para lidar com os problemas encontrados no trabalho (Facas et al., 2012).

Facas (2021) pontua que a organização do trabalho pode ser entendida como o “cenário” do trabalho, sendo preditora das vivências de sofrimento no trabalho e das possibilidades de mediação dessas vivências. Ressalta que a organização do trabalho se trata de uma dimensão de fundamental importância nas investigações dos riscos psicossociais no trabalho.

De acordo com Mendes (2008), pode-se segmentar a organização do trabalho em divisão do trabalho e divisão dos homens, sendo a primeira relativa à divisão das tarefas e seus conteúdos, cadência, hierarquia, controle e comando; e a segunda relacionada à distribuição das pessoas dentro da estrutura organizacional, à repartição das responsabilidades e regulações das relações entre uns e outros.

Segundo Mendes (2008), devem-se distinguir dois aspectos da organização do trabalho, sendo um técnico e o outro dinâmico, caracterizados da forma adiante descrita.

2.1.1 Aspecto Técnico

O aspecto técnico está representado na natureza das tarefas e no processo de trabalho, englobando o ritmo e tempo, bem como as normas e os controles existentes. A natureza das tarefas está presente na organização do trabalho impactando diretamente no sentido que o trabalho exerce em cada trabalhador, a depender de seus conteúdos serem significativos ou não. As tarefas se definem como um conjunto de operações, procedimentos e instrumentos utilizados pelo trabalhador no processo produtivo, podendo exigir mais ou menos da cognitividade e intelectualidade do indivíduo. (Mendes, 2008).

Nesse aspecto, a autora explica que, apesar das mudanças ao longo do tempo no sentido de valorização do trabalho intelectualizado, ainda há tarefas demasiadamente mecanizadas, em detrimento do raciocínio e da individualidade humana. Destaca que são mais favoráveis à saúde mental do trabalhador tarefas significativas, percebidas como importantes e necessárias, ampliando o campo de ação do trabalhador com um certo grau de responsabilidade sobre a tarefa e poder de negociação.

O outro aspecto da dimensão técnica da organização do trabalho é o processo de trabalho, que inclui o tempo, as normas, o ritmo e o controle na execução das tarefas. Sendo que os tempos no trabalho constituem a jornada de trabalho, as pausas e os prazos de execução; as normas referem-se a todas as regras e procedimentos de controle para a execução das tarefas; e o ritmo é o tempo gasto para cumprimento das tarefas associando-se aos prazos estabelecidos (Mendes, 2008).

2.1.2 Aspecto Dinâmico

De acordo com Morrone e Mendes (2003), a organização do trabalho deve ser entendida como um processo intersubjetivo, interagindo diferentes sujeitos que se relacionam com uma dada realidade, resultando em uma dinâmica própria às situações de trabalho enquanto lugar de produção de significações psíquicas e de construção de relações sociais.

Segundo Mendes (2008), mesmo entre organizações com os mesmos processos técnicos de produção e serviços, é possível perceber uma organização de trabalho particular, notadamente em seus aspectos dinâmicos de participação do trabalhador nos processos de gestão, tais como cooperação, confiança e construção coletiva de acordos, normas e regras. Essa autora destaca que essas estratégias de negociação são fundamentais para a promoção de saúde no trabalho, e por consequência atuando na prevenção e no enfrentamento dos riscos psicossociais.

Mendes (2008) destaca que o sofrimento antecede os riscos psicossociais e a forma de se contrapor a esses riscos depende da organização do trabalho, representando papel fundamental na prevenção de doenças. O sofrimento pode ser vivenciado de duas formas, sendo a primeira de forma patológica, que é quando o sofrimento impossibilita a continuidade no trabalho ou leva o trabalhador a construir estratégias defensivas, que visam a negar ou eufemizar a experiência emocional. A segunda forma refere-se à utilização de estratégias de mobilização subjetiva individual ou coletiva para enfrentamento do sofrimento. Essas estratégias criativas representam a ressignificação do sofrimento em prazer no trabalho e transformam a organização do trabalho.

Assim, uma organização do trabalho propicia benefícios à saúde dos trabalhadores na medida em que oportuniza autonomia, valoriza a participação e o uso de competências técnicas e criativas, e possibilita a formação de relações de confiança, cooperação e definição de regras pelo coletivo de trabalho, que acabam por favorecer o prazer e previnem o estresse. (Facas, 2021).

Facas (2021) ressalta que o trabalho não é lugar somente de sofrimento ou de prazer, mas é produto da dinâmica das relações subjetivas, condutas e ações dos trabalhadores permitidas pela organização do trabalho. Assim, deve-se levar em conta que não somente o modelo de organização do trabalho prescrito tem papel essencial na determinação das vivências de prazer, com impacto direto na produtividade esperada, mas também as relações subjetivas dos trabalhadores com o trabalho.

2.2 ESTILOS DE GESTÃO

Na descrição dos estilos de gestão, Facas (2021) se fundamenta no modelo teórico desenvolvido por Gabriel (1999) que se baseia nos estudos psicanalíticos freudianos sobre o desenvolvimento da sexualidade infantil e suas repercussões no comportamento dos indivíduos. Descreve que na visão do adulto a organização simboliza um objeto de investimento pulsional que tem por objetivo satisfazer das necessidades individuais. Quando na organização há gratificação ou frustração em excesso de tais necessidades, seus membros podem regredir a uma fase de desenvolvimento infantil na qual se sentiram mais gratificados ou frustrados, repetindo no ambiente do trabalho a relação entre o objeto e apresentando comportamentos associados à fase a qual regrediu.

Tendo como referencial esse modelo de Gabriel (1999), os padrões de comportamento organizacional caracterizam-se em razão da dinâmica psicológica, das vicissitudes da pulsão, dos principais traços e do tipo de relação estabelecida entre os indivíduos e a organização. Parte do princípio de que as ações individuais são respostas simbólicas a um contexto organizacional particular, destacando as conexões entre o indivíduo e a organização por meio de estilos de caráter baseados nas etapas de desenvolvimento da sexualidade infantil.

Nesse sentido, propõem-se assim cinco tipos de padrão: o narcisista, ligado à fase oral; o obsessivo, à fase anal; o coletivista; o individualista heroico e o individualista cívico, à fase fálica. Por sua vez, para dar base à criação do instrumento de medida, Mendes (1999) relaciona os cinco tipos acima mencionados a cinco padrões de comportamentos organizacionais, com diferente nomeação e uma definição conceitual operacional. Dessa forma, tem-se o padrão individualista associado ao narcisista; o

burocrático correspondente ao obsessivo; o afiliativo relacionado ao coletivista; o empreendedor, ao individualista heróico; e por último o cívico ligado ao individualista cívico.

Como características principais desses padrões, Mendes (1999) relaciona o estilo Individualista a pessoas que apresentam modos de sentir, pensar e agir que refletem uma fusão indivíduo-organização; relações socioprofissionais focadas no próprio ego e com o próprio bem-estar; e comportamentos mais infantis do ponto de vista do desenvolvimento. O estilo Burocrático baseia-se no controle de normas e regras; tendo indivíduos com envolvimento parcial com a organização, por meio da qual buscam segurança. No estilo Afiliativo, a organização é percebida como um grupo ideal, refletindo orgulho, confiança e autoestima, com seus membros exibindo comportamento de lealdade, dependência e estilo corporativo. O estilo Empreendedor é aquele voltado para empreendimentos, sem descanso dos membros que estão sempre buscando novos desafios e o apogeu. Apresentam comportamentos direcionados à busca por admiração por suas ações, adotando uma postura ativa e dominante nesse processo. E por fim, o estilo Cívico voltado para as relações de reciprocidade, que investe na admiração dos seus membros em função do que fazem, que valoriza a responsabilidade profissional e o cumprimento das regras. Nesse estilo, a organização não é idealizada, sendo considerada passível de falhas, e suas regras podem ser questionadas e modificadas .

A partir desse modelo teórico, Facas (2013) adota quatro estilos de gestão na elaboração do PROART que se relacionam com os tipos de padrões organizacionais apresentados por Mendes (1999) da seguinte forma: Estilo de gestão individualista correspondente ao padrão individualista; Estilo de gestão normativo relativo ao padrão burocrático; Estilo de gestão coletivista que junta os padrões afiliativo e cívico; e Estilo de gestão realizador relativo ao padrão empreendedor.

Mais adiante, em 2021, Facas passa a adotar somente dois estilos no diagnóstico organizacional na pesquisa do PROART – o Estilo de Gestão Individualista e o Estilo de Gestão Coletivista – e exclui os demais.

Facas (2013) destaca a importância de entender o estilo de gestão organizacional por ser preditor das dimensões do risco sofrimento patogênico e os riscos de danos psicossociais. Ressalta também que os padrões de comportamento nas organizações influenciam diretamente as dinâmicas das relações sociais de trabalho, as possibilidades e flexibilidades disponíveis ao trabalhador, bem como os vínculos simbólicos construídos entre o indivíduo e a organização .

2.3 SOFRIMENTO PATOGENICO

Segundo Facas (2021), a Psicodinâmica do Trabalho entende que há um distanciamento entre o trabalho prescrito e o trabalho real que exige do trabalhador uma mobilização subjetiva para fazer frente as imprevisibilidades do trabalho.

Moraes (2013) explica o trabalho como uma luta contra o sofrimento inerente ao confronto do sujeito com a organização do trabalho que é pautada por normas, regulamentos e impõe limites à expressão da subjetividade do trabalhador. Assim, o sofrimento surge dos conflitos e contradições entre a subjetividade do trabalhador e as práticas de gestão da organização do trabalho

Dessa forma, a experiência do sofrimento é inerente do trabalhar. Sempre haverá o sofrimento que poderá ter um destino saudável, denominado de sofrimento criativo, quando mobiliza o sujeito a ampliar a sua inteligência prática e vivenciar a mobilização subjetiva, se engajando na dinâmica de construção e evolução da organização do trabalho, solucionando as dificuldades. (Moraes, 2013).

Essa mobilização da subjetividade depende da dinâmica entre o que o trabalhador entrega como contribuição e aquilo que recebe como retribuição pela organização do trabalho. Essa retribuição seria o reconhecimento e tem natureza simbólica, veiculada pela fala, produzindo sentido sobre a vivência do trabalho. A formação de um sentido alinhado às expectativas do trabalhador em relação à sua atividade converte o sofrimento criativo em prazer. Reconhecer e valorizar o sofrimento investido no trabalho é fundamental para possibilitar a ressignificação. (Moraes, 2013).

Por outro lado, se não há como o trabalhador negociar o conflito entre o trabalho real e a organização prescrita do trabalho, o sofrimento tem um destino adoecedor, chamado de sofrimento patogênico. Se não há o reconhecimento pelo esforço produzido pelo trabalhador, o sofrimento não é transformado em prazer e o sujeito não encontra mais sentido no que faz, levando ao uso de estratégias defensivas. (Moraes, 2013).

A compreensão do funcionamento das estratégias defensivas, de acordo com Moraes (2013), representa um marco no surgimento da psicodinâmica do trabalho, enquanto disciplina autônoma, tendo possibilitado respostas à questão da “normalidade enigmática”, proposta por Dejours, ao investigar o que torna possível aos trabalhadores permanecerem ativos nesse plano de “normalidade sofredora” em que pese os constrangimentos do trabalho e das condições deletérias à saúde. Nessa concepção, a normalidade do trabalho deve ser entendida como um frágil e precário equilíbrio em que as defesas possibilitam evitar a doença, sendo a saúde um ideal que norteia os esforços,

embora se saiba que nunca será plenamente atingida, sendo uma conquista de caráter parcial, processual e dinâmico.

As estratégias defensivas atuam, portanto, como mecanismos que visam negar ou atenuar a percepção da realidade causadora de sofrimento ao trabalhador. Moraes (2013) expõe que essas estratégias são modos de pensar e agir compensatórios, visando racionalizar as situações geradoras de sofrimento e evitar o adoecimento. No entanto, essas estratégias possuem um caráter ambivalente, pois embora protejam o psiquismo, não promovem a mudança na organização do trabalho e tendem a se esgotar com o tempo, pois não muda aquilo que provoca o sofrimento, o que tende a agravar a alienação do sujeito e do coletivo, levando ao adoecimento.

Moraes (2013) explica que as estratégias defensivas podem ser individuais ou coletivas, sendo, porém, estas mais eficazes do que aquelas por contarem com a salvaguarda do conjunto dos trabalhadores. Nesse sentido, enfatiza que o crescimento alarmante das patologias relacionadas ao trabalho na primeira década deste século, deve-se ao crescimento de estratégias defensivas individuais, denunciando o aspecto prejudicial das novas formas de gestão que têm como marcas a intensificação do trabalho e o individualismo.

2.4 DANOS FÍSICOS E PSICOSSOCIAIS

Quando há o esgotamento das estratégias de defesa levando à anestesia do trabalhador e atingindo o coletivo do trabalho, considera-se que os comportamentos passam por uma modificação chamada de patologias sociais desencadeando as patologias do trabalho e o processo de adoecimento. (Mendes, 2007).

Facas (2021) enumera três tipos de danos provocados no ambiente de trabalho:

2.4.1 Danos Psicológicos

Esses danos se caracterizam por sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral, sendo eles: sensação de vazio; amargura; tristeza; vontade de desistir de tudo; perda de autoconfiança; solidão e mau-humor.

2.4.2 Danos Sociais

São caracterizados por comportamentos de isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais. Os itens que compõem são: dificuldades com os amigos; dificuldades nas relações familiares; agressividade com os outros; dificuldades nas relações fora do

trabalho; impaciência com as pessoas em geral; vontade de ficar sozinho; e insensibilidade em relação aos colegas.

2.4.3 Danos Físicos

Caracterizam-se por dores no corpo e distúrbios biológicos. São representados pelos seguintes itens: dores nas pernas; dores nas costas; dores no corpo; dores no braço; distúrbios circulatórios; dor de cabeça; distúrbios digestivos; alterações no sono; e alterações no apetite.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 TIPO DE PESQUISA

O presente estudo constitui-se de uma pesquisa descritiva, cujo foco é identificar os possíveis riscos psicossociais a que estão expostos os professores do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco, e entender a relação existente com os outros fatores da organização do trabalho.

3.2 MÉTODO DA PESQUISA

A presente pesquisa trata-se de um levantamento de campo através da coleta direta das informações com o intuito de identificar os riscos psicossociais a que estão sujeitos os trabalhadores na instituição, tomando como base os conceitos da Psicodinâmica do Trabalho.

3.3 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

O presente estudo abrange os professores do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco.

3.4 COLETA DE DADOS

O instrumento utilizado para coletar os dados analisados no presente estudo foi o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART, que foi desenvolvido pelo professor Emílio Facas (2021), fundamentado em abordagens críticas e clínicas do trabalho. Sua aplicação é voltada para o mapeamento dos riscos psicossociais a partir de escalas elaboradas para investigar os fatores da organização do trabalho, estilos de gestão, sofrimento e danos que impactam no adoecimento mental do trabalhador.

A primeira versão do PROART apresentada por Facas em 2013 possuía 95 itens, que passou posteriormente para 91 itens, na versão atual, distribuídas em quatro escalas que se mantêm: Escala da Organização Prescrita do Trabalho; Escala de Estilos de Gestão; Escala de Sofrimento Patogênico; e Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho.

Facas (2021) explica que a estrutura fatorial do PROART foi elaborada a partir de uma amostra de 5.795 respondentes de instituições públicas e privadas de diversas naturezas, que após análise, teve os resultados indicado que as escalas apresentam uma

estrutura satisfatória. Garantiu-se, dessa forma, a validade e a fidedignidade do instrumento, assim como a certeza de que os itens selecionados mensuram de forma adequada as dimensões investigadas, quais sejam: organização do trabalho, estilo de gestão, indicadores de sofrimento patogênico no trabalho e danos relacionados ao trabalho.

Dessa forma, o formulário do PROART que foi aplicado aos professores foi composto de cinco seções, sendo quatro referentes às escalas acima mencionadas e uma quinta seção relativa à identificação dos perfis dos docentes, conforme descrição a seguir.

Quadro 1 – Seções e Conteúdo do PROART

Seção	Escala	Fatores	Objetivos
1. Identificação dos riscos psicossociais relacionados ao Contexto de Trabalho	Escala de Organização do Trabalho (EOT)	Divisão das Tarefas (DT)	Avaliar ritmo, prazos e condições oferecidas para a execução das tarefas.
		Divisão Social do Trabalho (DST)	Avaliar normas, comunicação, avaliação, autonomia e participação relativas ao trabalho
2. Identificação dos riscos psicossociais relacionados à Forma de Gestão Utilizada na Organização	Escala dos Estilos de Gestão (EEG)	Estilo Gerencialista (EG)	Identificar características que indiquem centralização das decisões no papel do gestor, forte sistema burocrático, valorização das regras em detrimento aos sujeitos, rígido sistema disciplinar e alto controle do trabalho.
		Estilo Coletivista (EC)	Identificar características de relações de troca bem estabelecidas entre os seus membros, valorização da criatividade e inovação, que Favoreçam a interação profissional e a promoção de um maior bem-estar das pessoas.
3. Identificação dos riscos psicossociais relacionados às Vivências em Relação ao Trabalho	Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT)	Falta de Sentido do Trabalho (FST)	Identificar características de sentimentos de inutilidade ao fazer um trabalho que não tem sentido para si mesmo, nem é importante e significativo para a organização, clientes ou para a sociedade.
		Esgotamento Mental (EM)	Identificar características de sentimentos de injustiça, desânimo, insatisfação e/ou desgaste com o trabalho.
		Falta de Reconhecimento (FR)	Identificar características de sentimentos de desvalorização, não aceitação e/ou admiração pelos colegas e chefias, e falta de liberdade para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho
4. Identificação dos riscos psicossociais relacionados a	Escala de Danos Relacionados ao	Danos Psicológicos (DP)	Identificar características de sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral
		Danos Sociais	Identificar características de

Problemas Físicos, Psicológicos e Sociais causados, essencialmente, pelo Trabalho	Trabalho (EDRT)	(DS)	comportamentos de isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais.
		Danos Físicos (DF)	Identificar características de dores no corpo e distúrbios biológicos.
5. Identificação do perfil do docente			Identificar características individuais e profissionais de cada indivíduo pesquisado.

Fonte: (Facas, 2021)

O Quadro 2 apresenta os 19 itens que foram respondidos pelos professores na Seção 1 do PROART, relacionados aos dois fatores DT e DST que integram a Escala de Organização do Trabalho.

Quadro 2 – Itens da Escala de Organização do Trabalho

Fatores	Itens analisados
Divisão das Tarefas	- Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas; - O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas; - Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas; - O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado; - O ritmo de trabalho é adequado; - Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho; - Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis.
Divisão Social do Trabalho	- A comunicação entre chefe e subordinado é adequada; - As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si; - Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho; - Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho; - Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor; - As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras; - Há qualidade na comunicação entre os funcionários; - Há justiça na distribuição das tarefas; - Há clareza na definição das tarefas; - Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas; - A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção; - As tarefas que executo em meu trabalho são variadas.

Fonte: (Facas, 2021)

O Quadro 3 apresenta os 21 itens que foram respondidos pelos professores na Seção 2 do PROART, relacionados aos dois fatores EG e EC que integram a Escala de Estilos de Gestão.

Quadro 3 – Itens da Escala de Estilos de Gestão

Fatores	Itens analisados
Estilo Gerencialista	1. Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo; 2. Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis; 3. Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção; 4. Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente; 5. Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes; 6. Há forte controle do trabalho; 7. A hierarquia é valorizada nesta organização; 8. O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças; 9. Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização; 10. É creditada grande importância para as regras nesta organização.
Estilo Coletivista	1. O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores; 2. A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão; 3. Os gestores se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores; 4. Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo; 5. O mérito das conquistas na empresa é de todos; 6. Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios; 7. A inovação é valorizada nesta organização; 8. As decisões nesta organização são tomadas em grupo; 9. Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas; 10. Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas; 11. As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não retorno adequado.

Fonte: (Facas, 2021)

O Quadro 4 apresenta os 28 itens que foram respondidos pelos professores na Seção 3 do PROART, relacionados aos três fatores FST, EM e FR que integram a Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho.

Quadro 4 – Itens da Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho

Fatores	Itens analisados
Falta de Sentido do Trabalho	1. Meu trabalho é sem sentido; 2. Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade; 3. Minhas tarefas são banais; 4. Considero minhas tarefas insignificantes; 5. Sinto-me improdutivo no meu trabalho; 6. A identificação com minhas tarefas é inexistente;

Fatores	Itens analisados
	7. Sinto-me inútil em meu trabalho; 8. Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas; 9. Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado de trabalho.
Esgotamento Mental	1. Meu trabalho é desgastante; 2. Meu trabalho é cansativo; 3. Meu trabalho me sobrecarrega; 4. Meu trabalho me desanima; 5. Meu trabalho me frustra; 6. Meu trabalho me faz sofrer; 7. Meu trabalho me causa insatisfação; 8. Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta
Falta de Reconhecimento	1. Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia; 2. Minha chefia trata meu trabalho com indiferença; 3. Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado; 4. O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia; 5. Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas; 6. Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho; 7. Meus colegas são indiferentes comigo; 8. Meus colegas desvalorizam meu trabalho; 9. É difícil a convivência com meus colegas; 10. A submissão do meu chefe às ordens superiores me causa revolta; 11. Meu trabalho é desvalorizado pela organização.

Fonte: (Facas, 2021)

O Quadro 5 apresenta os 23 itens que foram respondidos pelos professores na Seção 4 do PROART, relacionados aos três fatores DP, DS e DF que integram a Escala de Danos Relacionados ao Trabalho.

Quadro 5 – Itens da Escala de Danos Relacionados ao Trabalho

Fatores	Itens analisados
Danos Psicológicos	1. Sensação de vazio; 2. Amargura; 3. Tristeza; 4. Vontade de desistir de tudo; 5. Perda da autoconfiança; 6. Solidão; 7. Mau humor.
Danos Sociais	1. Dificuldade com amigos; 2. Conflitos nas relações familiares;

Fatores	Itens analisados
	3. Agressividade com os outros; 4. Dificuldades nas relações fora do trabalho; 5. Impaciência com as pessoas em geral; 6. Vontade de ficar sozinho; 7. Insensibilidade em relação aos colegas.
Danos Físicos	1. Dores nas pernas; 2. Dores nas costas; 3. Dores no corpo; 4. Dores no braço; 5. Distúrbios circulatórios; 6. Dor de cabeça; 7. Distúrbios digestivos; 8. Alterações no sono; 9. Alterações no apetite.

Fonte: (Facas, 2021)

Por fim, destaca-se que os itens de cada fator foram avaliados a partir de uma escala likert de frequência, composta por cinco pontos, sendo 1 equivalente a “Nunca”; 2, a “Raramente”; 3, a “Às vezes”; 4, a “Frequentemente”; e 5, a “Sempre”.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os dados da pesquisa foram coletados no período de 27/05/2024 a 19/08/2024, através de disponibilização de formulário digital na plataforma Google Forms, e em alguns casos de forma impressa, a todos os professores do departamento de Ciências Contábeis. Os resultados obtidos serão apresentados nos próximos tópicos com o objetivo de responder o problema da pesquisa.

De uma população de 36 professores de Ciências Contábeis da UFPE, conforme lista de docentes obtida junto ao departamento do curso, alcançou-se um total de 15 questionários respondidos, representando 41,67% do total.

Segundo Linderman (2021), um percentual de 33% representa uma taxa de retorno média de resposta para todos os canais de pesquisa, o que denota ser um bom engajamento do público-alvo no objeto da pesquisa.

4.1 IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL DO DOCENTE

A parte final do formulário da pesquisa destinou-se à obtenção de dados individuais e profissionais dos respondentes, que buscam a caracterização da população a partir do estudo.

Tabela 1 – Amostra estudada conforme sexo

Sexo		
	Frequência (n)	Frequência (%)
Masculino	10	66,67%
Feminino	5	33,33%
Total	15	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 1 apresenta a amostra estudada conforme o sexo, indicando um total de 66,67% de professores do sexo masculino e 33,3% de professores do sexo feminino. Esse percentual está bem próximo da população de indivíduos composta de 63,9% de professores do sexo masculino e 36,1% de professores do sexo feminino. Considerando o aspecto de aleatoriedade para obtenção da amostra, verifica-se que há uma representatividade aceitável, podendo ser inferido que há probabilidade de que os dados da pesquisa representem as mesmas características de toda a população, conferindo a esse estudo uma fundamentação científica (Gil, 2023).

Tabela 2 – Amostra estudada conforme faixa etária

Faixa Etária		
	Frequência (n)	Frequência (%)
Até 30 anos	2	13,33%
Entre 31 e 50 anos	3	20,00%
Entre 51 e 60 anos	4	26,67%
Acima de 61 anos	6	40,00%
Total	15	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 2 demonstra a faixa etária da amostra. Os dados apresentam uma predominância de profissionais na faixa acima de 60 anos de idade, o que demonstra um perfil docente da instituição composto de professores experientes.

Tabela 3 – Amostra estudada conforme estado civil

Estado Civil		
	Frequência (n)	Frequência (%)
Casado/União Estável	11	73,33%
Divorciado/Separado	2	13,34%
Solteiro	2	13,33%
Total	15	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 3 apresenta uma maioria ampla de professores casados ou que vivem em união estável, com 73,33% do total, seguidos por divorciados ou separados e solteiros com percentuais iguais em 13,33%.

Tabela 4 – Amostra estudada conforme escolaridade

Escolaridade		
	Frequência (n)	Frequência (%)
Pós-Doutorado	2	13,33%
Doutorado	5	33,33%
Mestrado	8	53,34%
Total	15	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 4 indica que 53,34% dos professores possuem a formação de Mestrado; 33,33% possuem a formação de Doutorado e 13,33% tem a formação de Pós-Doutorado.

Tabela 5 – Amostra estudada conforme tempo de atuação na UFPE

Tempo de atuação		
	Frequência (n)	Frequência (%)
Até 5 anos	3	20,00%
De 6 a 20 anos	3	20,00%
Acima de 20 anos	9	60,00%
Total	15	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa

Através da Tabela 5 verifica-se que há uma prevalência de professores com mais de 20 anos de tempo de atuação, na ordem de 60%, que assim como apontado na tabela 3 demonstra haver um perfil docente da instituição composto de professores experientes.

Tabela 6 – Amostra estudada conforme contrato de trabalho

Contrato de Trabalho		
	Frequência (n)	Frequência (%)
Concursado/Estatutário	11	73,33%
Outro	4	26,67%
Total	15	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 6 indica que a maioria dos professores são concursados e estatutários num percentual de 73,33%, ficando 26,67% dos professores se identificando como outro tipo de contrato. Esse tipo de contrato de trabalho como concursado proporciona estabilidade ao professor e se alinha com a predominância de tempo de atuação mais longos e faixa etária mais elevada que foi apresentada na pesquisa.

Tabela 7 – Amostra estudada conforme número de problemas de saúde no último ano

Número de problemas de saúde no último ano		
	Frequência (n)	Frequência (%)
Nenhum	11	73,33%
1 ou 2	4	26,67%
3 ou mais	0	20,00%
Total	15	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 7 demonstra o número de problemas de saúde no último ano, sendo que para 73,33% dos professores não reportaram problema algum e para 26,67% houve de 1

ou 2 problemas de saúde. Nenhum professor informou ter havido 3 ou mais problemas de saúde.

Por fim, os dados médios obtidos do perfil da amostra estudada remetem a uma pessoa de 53,2 anos de idade, do sexo masculino, casado ou em união estável, com mestrado, concursado/estatutário e com mais de 20 anos de atuação na instituição.

4.2 ANÁLISE DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Os resultados coletados através da aplicação do PROART serão apresentados por escalas e fatores.

Importante ressaltar que, conforme descrito no item 3.4 deste estudo, as respostas a todos os itens do questionário foram dadas observando-se a seguinte convenção: 1 = Nunca; 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre.

4.2.1 Análise dos fatores da Escala da Organização do Trabalho

A EOT é composta por dois fatores: Divisão das Tarefas (DT) e Divisão Social do Trabalho (DST). Conforme mencionado no subitem 3.4, utilizando-se a escala likert para avaliar a EOT e considerando o desvio-padrão (DP) em relação ao ponto médio, os parâmetros entre 1 e 5 para avaliação de média e frequência do fator encontram-se estabelecidos no Quadro 6 abaixo.

Quadro 6 – Parâmetros da escala Likert para análise da EOT

Parâmetros para Análise		
Intervalo	Risco	Resultado
1,00 a 2,29	Alto	Negativo
2,30 a 3,69	Médio	Mediano
3,70 a 5,00	Baixo	Positivo

Fonte: (Facas, 2021)

Então com base no Quadro 6, deve-se fazer a seguinte avaliação: a) valores entre 1,00 e 2,29 indicam risco alto e um resultado negativo, representando altos riscos psicossociais, demandando intervenções imediatas nas causas que visem eliminá-las e/ou atenuá-las; b) valores entre 2,30 e 3,69 indicam risco médio e um resultado mediano, representando um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho, demandando intervenções a curto e médio prazo; c) valores entre 3,70 e 5,00 indicam risco baixo e um resultado positivo, representando baixos riscos psicossociais,

com aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na organização do trabalho (Facas, 2021).

4.2.1.1 Fator Divisão das Tarefas

Esse fator avalia o ritmo, prazos e condições oferecidas para a execução das tarefas. Considerando as respostas de todos os professores aos sete itens que compõem o fator, obtém-se uma média geral de 3,75 (DP = 0,91) e conforme os parâmetros estabelecidos no Quadro 1 indica que há um risco de nível baixo. Trata-se, portanto, de um resultado positivo dentro da organização do trabalho, representando baixos riscos psicossociais e aspectos que deverão ser mantidos, consolidados e potencializados.

Facas (2021) explica que organizações do trabalho marcadas por uma excessiva divisão de tarefas e pouca margem de liberdade para gerenciar ritmo e tempo para realização do trabalho, caracteriza modelos de gestão rígidos e consequentemente geradores de riscos psicossociais.

Tabela 8 – Avaliação de riscos para o fator DT por respondente

Frequência de riscos		
Risco	Frequência	Percentual
Alto	0	0 %
Médio	5	33 %
Baixo	10	67 %

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 8 apresenta um detalhamento da frequência de riscos considerando a média individual das respostas aos itens que compõem o fator. Apesar de ter obtido ao final o valor médio geral de 3,75 considerando as respostas de todos os professores aos sete itens que compõem o fator, vale ressaltar que, analisando-se a média por respondente, tem-se que 33% avaliaram o risco como sendo médio e que 67% dos respondentes avaliaram que a Divisão de Tarefas representa um risco baixo aos danos psicossociais. Nenhum dos respondentes considerou que há risco alto para o fator Divisão das Tarefas.

Tabela 9 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais para o fator DT

Itens da Divisão das Tarefas			
Riscos	Item	Média	DP
Menores Riscos	O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	4,13	0,83
	O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	4,00	0,68

Maiores Riscos	Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	3,50	0,92
	O ritmo de trabalho é adequado	3,59	1,18

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 9 seleciona os itens do fator Divisão de Tarefas que oferecem maiores e menores riscos, considerando o valor médio obtido por item nas respostas dos professores. Observa-se que mesmo os itens com piores avaliações, ou seja, que deveriam representar maiores riscos psicossociais, apresentam resultados que indicam risco de nível médio, ressaltando-se, ainda, que estão acima do ponto médio 3,00 da escala likert, estando mais próximos do nível baixo do que do nível alto.

No entanto, em relação a esses dois itens piores avaliados – prazos para realização das tarefas e ritmo do trabalho - há de se destacar que representa um estado de alerta para os riscos psicossociais no trabalho e devem demandar intervenções a curto e médio prazo.

4.2.1.2 Fator Divisão Social do Trabalho

O fator Divisão Social do Trabalho avalia normas, comunicação, avaliação, autonomia e participação relativas ao trabalho. Esse fator obteve uma média geral de 3,74 (DP = 1,13) indicando risco baixo. Assim como foi verificado em relação ao fator Divisão das Tarefas, o resultado é positivo para a organização do trabalho, indicando baixos riscos psicossociais e aspectos que deverão ser mantidos, consolidados e potencializados.

Esse fator trata da repartição das responsabilidades, do sistema hierárquico, das modalidades de comando, relações de poder e controle que são características da organização prescrita do trabalho. Ou seja, tudo aquilo que antecede a execução do trabalho satisfazendo as necessidades de orientação e fiscalização do trabalhador. Apesar de importantes, as prescrições não são suficientes para dar conta do trabalho real. E o desvio entre o prescrito e o real pode ser fonte de prazer e saúde – quando esse conflito é bem sucedido entre a organização do trabalho e subjetividade do trabalhador – ou de sofrimento psíquico ou de doença – quando o trabalhador usa de mecanismos de defesa para minimizar ou negar o sofrimento produzido no trabalho. (Facas, 2014).

Tabela 10 – Avaliação de riscos para o fator DST por respondente

Frequência de riscos		
Risco	Frequência	Percentual
Alto	0	0 %
Médio	7	47 %

Baixo	8	53 %
-------	---	------

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 10 apresenta um detalhamento da frequência de riscos considerando a média de cada respondente aos itens que compõem o fator. O resultado indica que 53% dos respondentes avaliaram a Divisão Social do Trabalho como tendo um risco baixo aos danos psicossociais e 47% avaliaram o risco como sendo médio. Nenhum dos respondentes considerou que há risco alto para o fator.

Tabela 11 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais para o fator DST

Itens da Divisão Social do Trabalho			
Riscos	Item	Média	DP
Menores Riscos	Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	4,20	0,86
	Há clareza na definição das tarefas	4,13	0,99
Maiores Riscos	Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	2,87	1,41
	Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	3,00	1,07

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando cada um dos doze itens que compõem o fator, a Tabela 11 destaca os que possuem menores e maiores riscos, conforme as médias verificadas. Apesar de nenhum dos itens se enquadrar como risco alto, os dois itens com piores avaliações – flexibilidade nas normas para a execução das tarefas e participação de funcionários nas decisões sobre o trabalho - foram considerados como risco médio, sendo que este último ficou abaixo do ponto médio 3,00 da escala likert, ou seja, se posicionou mais próximo do parâmetro de risco considerado alto.

Em relação a esses itens, há de se ressaltar que representa um estado de alerta para os riscos psicossociais no trabalho, demandando intervenções a curto e médio prazo.

4.2.2 Análise dos fatores da Escala de Estilo de Gestão

A EEG é composta de dois fatores: Fator Estilo de Gestão Gerencialista (EG) e Fator Estilo de Gestão Coletivista (EC). Conforme descrito no subitem 3.4, utilizando-se a escala likert para avaliar a EEG e considerando o desvio-padrão (DP) em relação ao ponto médio, os parâmetros entre 1 e 5 para avaliação de média e frequência do fator encontram-se estabelecidos no Quadro 2 abaixo.

Quadro 7 – Parâmetros da escala Likert para análise da EEG

Parâmetros para Análise		
Intervalo	Presença	Resultado
1,00 a 2,49	Baixa	Estilo pouco
2,50 a 3,50	Moderada	Estilo mediano
3,70 a 5,00	Alta	Estilo predominante

Fonte: (Facas, 2021)

Para a análise dos fatores dessa escala, utiliza-se também a escala likert de cinco pontos, considerando o desvio-padrão (DP) em relação ao ponto médio 3,00 os parâmetros entre 1 e 5 para avaliação de média e frequência do fator são os seguintes: a) valores entre 1 e 2,49: Presença baixa, estilo pouco característico; b) valores entre 2,5 e 3,5: Presença moderada; e c) valores acima de 3,51: Presença alta, estilo predominante.

4.2.2.1 Fator Estilo de Gestão Gerencialista

O Fator Estilo Gerencialista com média de 2,45 (DP = 1,21) apresentou baixa presença e um padrão pouco característico na organização do trabalho.

Trata-se de um resultado positivo, pois a presença desse estilo caracterizaria centralização das decisões no papel do gestor, forte sistema burocrático e alto controle do trabalho, que podem pôr em risco a saúde do trabalhador, pois não favorecem a mobilização subjetiva necessária perante o conflito existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real, conforme descrito no subitem 2.3 deste estudo.

De acordo com Facas (2021), o destino do sofrimento no trabalho está condicionado às características da organização do trabalho e ao estilo de gestão adotado. Uma organização marcada por um estilo de gestão gerencialista e por uma estrutura de trabalho rígida e altamente prescrita tendem a oferecer pouco espaço para que o trabalhador ressignifique seu sofrimento, o que pode contribuir para o adoecimento .

Tabela 12 – Avaliação de riscos para o fator EG por respondente

Frequência de riscos		
Presença	Frequência	Percentual
Baixa	8	53 %
Moderada	7	47 %
Alta	0	0 %

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 12 apresenta um detalhamento da frequência de riscos considerando a média de cada respondente aos itens que compõem o fator. O resultado mostra que 53%

dos respondentes consideraram que o estilo gerencialista tem uma baixa presença e 47% consideraram que tem presença moderada.

Tabela 13 – Itens mais e menos característicos para o fator EG

Itens do Estilo Gerencialista			
Padrão	Item	Média	DP
Mais Característicos	A hierarquia é valorizada nesta organização	3,47	0,99
	É creditada grande importância para as regras nesta organização	3,33	1,05
Menos Característicos	Em meu trabalho incentiva-se a idolatria dos chefes	1,33	0,62
	Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	1,87	0,92

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 13 apresenta o detalhamento do que mais caracteriza esse estilo na instituição, conforme a média das respostas aos itens que compõem o fator. Verifica-se que item algum atingiu a faixa de presença alta o que representaria maiores riscos psicossociais. Os mais característicos apresentaram presença moderada para o estilo Gerencialista estando relacionados à hierarquia e à importância das regras na organização. Esses itens indicam um risco médio e um resultado mediano, representando um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho, demandando intervenções a curto e a médio prazo.

4.2.2.2 Fator Estilo de Gestão Coletivista

O Estilo Coletivista com média de 3,20 (DP = 1,02) apresentou presença moderada, representando um resultado mediano.

Salienta-se que, como foi descrito no subitem 2.3 deste estudo, uma gestão coletivista favorece a mobilização do sujeito no sentido de ampliação da sua inteligência prática, levando-o a um engajamento na dinâmica de construção e evolução da organização do trabalho, solucionando as dificuldades. (Moraes, 2013).

Tabela 14 – Avaliação de riscos para o fator EC por respondente

Frequência de riscos		
Presença	Frequência	Percentual
Baixa	2	13 %
Moderada	6	40 %
Alta	7	47 %

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 14 apresenta um detalhamento da frequência de riscos considerando a média de cada respondente aos itens que compõem o fator. Apesar de a média geral apresentar uma presença moderada do fator, a análise individual indica que 47% dos respondentes consideraram o EC como tendo uma alta presença na organização do trabalho; enquanto que 40% consideraram como tendo presença moderada, e apenas 13% consideraram como tendo baixa presença. Essa análise ressalta o aspecto positivo na avaliação do fator, evidenciando o percentual de respondentes que consideraram a presença alta.

Tabela 15 – Itens mais e menos característicos para o fator EC

Itens do Estilo Coletivista			
Padrão	Item	Média	DP
Mais Característicos	As decisões nesta organização são tomadas em grupo	3,73	1,10
	O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	3,53	0,74
Menos Característicos	O mérito das conquistas na empresa é de todos	2,87	0,99
	Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	2,87	0,92

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 15 apresenta o detalhamento do que mais caracteriza esse estilo na instituição. Verifica-se que item algum atingiu a faixa de presença baixa, o que é algo positivo na avaliação do fator. Pode-se destacar, porém, que os itens referentes à sociabilização dos méritos das conquistas e a preocupação dos gestores com o bem estar dos trabalhadores, apesar de indicarem presença moderada, apresentaram as menores médias, evidenciando a necessidade de melhoria nesses aspectos.

4.2.3 Análise dos fatores da Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho

A ESPT é composta por três fatores: Fator Falta de Sentido no Trabalho (FST), Fator Esgotamento Mental (EM) e Fator Falta de Reconhecimento do Trabalho (FRT).

Os itens do ESPT são negativos, ou seja, quanto maior o valor, maiores são os riscos psicossociais. Considerando que se trata de uma escala likert de 5 pontos e o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os padrões para avaliação de média, desvio padrão e frequência do fator são os seguintes:

Quadro 8 – Parâmetros da escala Likert para análise da ESPT

Parâmetros para Análise		
Intervalo	Risco	Resultado

1,00 a 2,29	Baixo	Positivo
2,30 a 3,69	Médio	Mediano
3,70 a 5,00	Alto	Negativo

Fonte: (Facas, 2021)

Então com base no Quadro 8, deve-se fazer a seguinte avaliação: a) valores entre 1,00 e 2,29 – Risco Baixo: Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais; b) valores entre 2,30 e 3,69 – Risco médio: Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo; c) valores entre 3,70 e 5,00 – Risco Alto: Resultado negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las (Facas, 2021).

4.2.3.1 Fator Falta de Sentido no Trabalho

A média geral de 1,29 (DP = 0,69) para o fator FST representa que há um risco baixo para a organização do trabalho. Destaca-se o fato de a média estar bem próxima do limite mínimo da escala que é 1 e o baixo desvio-padrão que evidencia que as respostas não se distanciaram muito da média.

Ao analisar as respostas individuais dos professores, vê-se que 100% das respostas indicam baixo risco em relação a esse fator, em que se pode inferir a importância que os próprios professores dão para a atividade de docência.

Nesse aspecto, deve-se considerar que o trabalho possui um papel de centralidade na organização psíquica do sujeito e é promotor de identidade e possibilidade de conquista da normalidade. O trabalho não se limita à produção; ele representa uma prova fundamental para a subjetividade, pois, ao enfrentar e superar a resistência da realidade, o sujeito transforma a si mesmo, tornando-se mais competente e habilidoso do que era antes de vencer os desafios. (Facas, 2019).

Tabela 16 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais para o fator FST

Itens da Falta de Sentido do Trabalho			
Riscos	Item	Média	DP
Menores Riscos	Meu trabalho é sem sentido	1,00	0,00
	Minhas tarefas são banais	1,07	0,26
Maiores Riscos	Sinto-me desmotivado para realizar as minhas tarefas	1,67	0,82
	Sinto-me inútil em meu trabalho	1,47	1,13

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 16 apresenta a média em relação a cada um dos itens que compõem o fator, ressaltando-se que mesmo os que apresentam as maiores médias ainda assim se encontram na faixa de baixo risco, não demandando, portanto, intervenção alguma, seja a curto, médio ou longo prazo.

4.2.3.2 Fator Esgotamento Mental

O fator EM teve uma média geral de 2,01 (DP = 1,18) representando assim um risco baixo para a organização do trabalho.

Segundo Facas (2019), o sofrimento patogênico ocorre pela impossibilidade de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos, indicando que já houve a utilização e esgotamento das margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho. Nesse contexto, o trabalhador desenvolve estratégias defensivas, mecanismos que visam negar ou atenuar a percepção da realidade causadora de seu sofrimento. A longo prazo, o uso excessivo de defesas pode gerar efeitos negativos sobre a saúde mental, uma vez que impede a transformação dos aspectos que causam sofrimento.

Tabela 17 – Avaliação de riscos para o fator EM por respondente

Frequência de riscos		
Risco	Frequência	Percentual
Baixo	11	73 %
Médio	4	27 %
Alto	0	0 %

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 17 apresenta um detalhamento da frequência de riscos considerando a média de cada respondente aos itens que compõem o fator. A tabela apresenta que 73% da amostra classifica o risco como baixo e 27% como sendo médio.

Tabela 18 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais para o fator EM

Itens de Esgotamento Mental			
Riscos	Item	Média	DP
Menores Riscos	Meu trabalho me faz sofrer	1,40	0,74
	Meu trabalho me causa satisfação	1,40	0,74
Maiores Riscos	Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	2,93	1,22
	Meu trabalho é cansativo	2,53	1,30

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 18 apresenta os itens com maiores e menores riscos em relação ao fator estudado, conforme a média observada. Destaca-se o fato de que item algum apresentou risco alto. Os dois itens com maiores riscos – submissão do trabalho a decisões políticas e classificação do trabalho como cansativo - estão na faixa de risco médio que representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho.

4.2.3.3 Fator Falta de Reconhecimento do Trabalho

O fator FRT teve um valor médio de 1,50 (DP = 0,87) representando riscos baixos para a organização do trabalho.

Segundo Facas (2019), quando há margem para a adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos, há o processo de mobilização subjetiva do trabalhador que pode lançar mão de sua inteligência prática, ressignificando o sofrimento e adentrando um espaço de saúde. Nesse processo de valorização da retribuição do trabalhador é importante também o reconhecimento do seu esforço criativo, que pode ser tanto por parte dos gestores como de seus pares.

Tabela 19 – Avaliação de riscos para o fator FRT por respondente

Frequência de riscos		
Risco	Frequência	Percentual
Baixo	14	93 %
Médio	1	7 %
Alto	0	0 %

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 19 apresenta um detalhamento da frequência de riscos considerando a média de cada respondente aos itens que compõem o fator. O resultado apresenta que 93% da amostra avalia o risco como baixo e 7% como sendo médio, sendo que este percentual representa apenas um único respondente.

Tabela 20 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais para o fator FRT

Itens de Falta de Reconhecimento do Trabalho			
Riscos	Item	Média	DP
Menores Riscos	O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1,07	0,26
	Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	1,20	0,56
Maiores Riscos	A submissão do meu chefe às ordens superiores me causa revolta	1,93	1,22
	Meu trabalho é desvalorizado pela organização	1,80	1,01

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando cada um dos onze itens que compõem o fator, a Tabela 20 destaca os que possuem menores e maiores riscos, conforme as médias verificadas, ressaltando-se que mesmo os que apresentam as maiores médias ainda assim se encontram na faixa de baixo risco, não demandando, portanto, intervenção alguma, seja a curto, médio ou longo prazo.

4.2.4 Análise dos Fatores da Escala de Danos Relacionados ao Trabalho

A EDRT é composta de três fatores: Fator Danos Psicológicos (DP), Fator Danos Sociais (DS) e Fator Danos Físicos (DF).

Tal como o ESPT, os itens nessa escala são negativos, ou seja, quanto maior o escore, maiores os riscos psicossociais. Em consequência, considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para avaliação da média, desvio-padrão e frequência do fator são os seguintes:

Quadro 9 – Parâmetros da escala Likert para análise da EDRT

Parâmetros para Análise		
Intervalo	Risco	Resultado
1,00 a 2,29	Baixo	Positivo
2,30 a 3,69	Médio	Mediano
3,70 a 5,00	Alto	Negativo

Fonte: (Facas, 2021)

Com base no Quadro 9, deve-se fazer a seguinte avaliação: a) valores entre 1,00 e 2,29 – Risco Baixo: Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais; b) valores entre 2,30 e 3,69 – Risco médio: Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo; c) valores entre 3,70 e 5,00 – Risco Alto: Resultado negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las (Facas, 2021).

4.2.4.1 Fator Danos Psicológicos

O fator obteve valor médio de 1,54 (DP = 0,76) indicando baixos riscos para a organização do trabalho.

Tabela 21 – Avaliação de riscos para o fator DP por respondente

Frequência de riscos

Risco	Frequência	Percentual
Baixo	13	87 %
Médio	2	13 %
Alto	0	0 %

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 21 indica que 87% dos respondentes consideraram o fator como baixo risco e apenas 13% consideraram como risco médio. Essa tabela apresenta um detalhamento da frequência de riscos considerando a média de cada respondente aos itens que compõem o fator.

Tabela 22 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais no fator DP

Itens de Danos Psicológicos				
Riscos	Item	Média	Desvio	
Menores Riscos	Sensação de vazio	1,33	0,62	
	Amargura	1,40	0,63	
Maiores Riscos	Mau humor	1,87	0,92	
	Tristeza	1,80	0,77	

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando cada um dos dez itens que compõem o fator, a Tabela 22 destaca os que possuem menores e maiores riscos, conforme as médias verificadas, ressaltando-se que mesmo os que apresentam as maiores médias, ainda assim se encontram na faixa de baixo risco, não demandando, portanto, intervenção alguma, seja a curto, médio ou longo prazo. Ressalta-se que o Desvio Padrão é bem baixo indicando que houve pouca variação em torno da média.

4.2.4.2 Fator Danos Sociais

O valor médio global para o fator DS foi de 1,58 (DP = 0,82), representando assim risco baixo.

Tabela 23 – Avaliação de riscos para o fator DS por respondente

Frequência de riscos		
Risco	Frequência	Percentual
Baixo	14	93 %
Médio	1	7 %
Alto	0	0 %

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 23 indica que 93% dos respondentes consideraram o fator como baixo risco e apenas 7% consideraram como risco médio. Essa tabela apresenta um detalhamento da frequência de riscos considerando a média de cada respondente aos itens que compõem o fator.

Tabela 24 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais no fator DS

Itens de Danos Sociais			
Riscos	Item	Média	DP
Menores Riscos	Dificuldade com os amigos	1,33	0,62
	Agressividade com os outros	1,47	0,74
Maiores Riscos	Vontade de ficar sozinho	1,87	0,92
	Conflito nas relações familiares	1,87	1,19

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 24 destaca os que possuem menores e maiores riscos, conforme as médias verificadas na análise de cada um dos dez itens que compõem o fator, ressaltando-se que mesmo os que apresentam as maiores médias, que poderiam indicar um risco alto, ainda assim se encontram na faixa de baixo risco, não demandando, portanto, intervenção alguma, seja a curto, médio ou longo prazo.

4.2.4.3 Fator Danos Físicos

O fator Danos Físicos teve valor médio de 1,87 (DP = 1,01) representando assim baixo risco.

Tabela 25 – Avaliação de riscos para o fator DF por respondente

Frequência de riscos		
Risco	Frequência	Percentual
Baixo	11	73 %
Médio	4	27 %
Alto	0	0 %

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 25 apresenta um detalhamento da frequência de riscos considerando a média de cada respondente aos itens que compõem o fator. O resultado mostra que 73% dos respondentes consideraram que um risco baixo para o fator e 27% consideraram o risco como médio.

Tabela 26 – Itens que indicam maiores e menores riscos psicossociais no fator DF

Itens de Danos Físicos			
Riscos	Item	Média	DP
Menores Riscos	Distúrbios circulatórios	1,47	0,74
	Alterações no apetite	1,67	0,82
Maiores Riscos	Dores nas costas	2,40	1,30
	Alterações no sono	2,07	1,16

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 26 apresenta os itens com maiores e menores riscos em relação ao fator estudado. Destaca-se o fato de que item algum apresentou risco alto. Apenas um dos itens com maiores riscos, no caso o relativo a Dores nas Costas, está na faixa de risco médio que representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho, demandando, portanto, intervenções a curto e médio prazo.

4.3 SÍNTESE DOS RESULTADOS

A pesquisa revelou que os dados médios do perfil da amostra estudada remetem a uma pessoa de 53,2 anos de idade, do sexo masculino (66,67%), casado ou em união estável (73,33%), com mestrado (53,34%), concursado/estatutário (73,33%) e com mais de 20 anos de atuação na instituição (60%).

Os dados coletados foram analisados também quanto à identificação dos fatores de riscos psicossociais para os trabalhadores na instituição considerando as quatro escalas propostas pelo PROART.

No tocante à Escala da Organização do Trabalho (EOT), verificou-se haver um baixo risco psicossocial tanto para o fator da Divisão de Tarefas (DT) quanto para o fator da Divisão Social do Trabalho (DST). No entanto, cabe ressaltar que, ao considerar o valor médio de cada item dos fatores nas respostas dos professores, aqueles piores avaliados ficaram situados na faixa de risco médio, o que deve representar um estado de alerta para os riscos psicossociais no trabalho, devendo demandar intervenções a curto e médio prazo pela instituição, sendo eles:

- a) Flexibilização dos prazos para a realização das tarefas;
- b) Adequação do ritmo de trabalho;
- c) Participação dos funcionários nas decisões sobre o trabalho;
- d) Flexibilização nas normas para a execução das tarefas.

Em relação à Escala dos Estilos de Gestão (EEG), foi visto uma baixa presença do Estilo Gerencialista (EG), o que representa um resultado positivo para a organização do trabalho, pois como descrito no subitem 4.2.2.1 a presença desse estilo caracteriza centralização de decisões na figura do gestor e forte sistema burocrático que podem pôr em risco a saúde do trabalhador. A amostra indicou também uma presença moderada do Estilo Coletivista (EC), o que é um resultado mediano, ressaltando que uma gestão coletivista favorece a mobilização e engajamento do sujeito na dinâmica de evolução da organização do trabalho. Por outro lado, considerando a média das respostas de cada item que compõe os dois fatores acima, aqueles piores avaliados se situaram na faixa de risco médio, o que representa um estado de alerta e situação-limite para os riscos psicossociais no trabalho, demandando intervenções a curto e a médio prazo, sendo eles:

- a) Valorização da hierarquia;
- b) Valorização das regras;
- c) Sociabilização das conquistas;
- d) Preocupação dos gestores com o bem-estar dos trabalhadores.

A amostra indicou baixo risco psicossocial em relação aos três fatores que compõem a Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) - Falta de Sentido no Trabalho (FST), Esgotamento Mental (EM) e Falta de Reconhecimento do Trabalho (FRT). Na análise das médias das respostas dos professores aos itens que compõem os fatores, todos se situaram na faixa de risco baixo, com exceção de dois itens do Fator de Esgotamento Mental que ficaram na faixa de risco médio, representando um estado de alerta e situação-limite para os riscos psicossociais no trabalho, sendo eles:

- a) Submissão do trabalho a decisões políticas;
- b) Classificação do trabalho como cansativo.

Assim como a escala anterior, a Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT) também apresentou baixo risco psicossocial em relação aos três fatores que a compõem – Danos Psicológicos (DP), Danos Sociais (DS) e Danos Físicos (DF). Em relação à análise das médias das respostas aos itens dos fatores, vale ressaltar que apenas um deles apresentou risco médio – Dores nas Costas - tendo os demais apresentado risco baixo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo norteador deste estudo foi identificar os riscos psicossociais que os professores do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco encontram no seu ambiente de trabalho.

Para atingir os objetivos específicos da pesquisa foi utilizado o questionário PROART que foi enviado para todos os docentes, visando ao mapeamento dos riscos psicossociais a partir das quatro escalas elaboradas para investigar os fatores da organização do trabalho, estilos de gestão, sofrimento patogênico e danos físicos e psicossociais que impactam no adoecimento mental do trabalhador.

De forma resumida, no tocante à Escala da Organização do Trabalho, verificou-se haver um baixo risco psicossocial tanto para o fator da Divisão de Tarefas quanto para o fator da Divisão Social do Trabalho. No entanto, considerando o valor médio de cada item desses fatores, aqueles itens piores avaliados ficaram situados na faixa de risco médio, o que representa um estado de alerta para os riscos psicossociais no trabalho, devendo demandar intervenções a curto e médio prazo pela instituição, sendo eles: flexibilização dos prazos para a realização das tarefas; adequação do ritmo de trabalho; participação dos funcionários nas decisões sobre o trabalho; e flexibilização nas normas para a execução das tarefas.

Em relação à Escala dos Estilos de Gestão, foi visto uma baixa presença do Estilo Gerencialista, o que representa um resultado positivo para a organização do trabalho; mas uma presença moderada do Estilo Coletivista, o que é um resultado mediano. Da mesma forma que a escala anterior, considerando a média das respostas de cada item que compõe os dois fatores acima, aqueles piores avaliados se situaram na faixa de risco médio, o que representa um estado de alerta e necessidade de intervenções a curto e a médio prazo, sendo eles: valorização da hierarquia; valorização das regras; sociabilização das conquistas; e preocupação dos gestores com o bem-estar dos trabalhadores.

A amostra indicou baixo risco psicossocial em relação aos três fatores que compõem a Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho, sendo eles a Falta de Sentido no Trabalho, o Esgotamento Mental e a Falta de Reconhecimento do Trabalho. Na análise das médias das respostas dos professores aos itens que compõem os fatores, dois itens do Fator de Esgotamento Mental ficaram na faixa de risco médio, representando um estado de alerta e situação-limite para os riscos psicossociais no trabalho, sendo eles: submissão do trabalho a decisões políticas; e classificação do trabalho como cansativo.

Assim como a escala anterior, a Escala de Danos Relacionados ao Trabalho também apresentou baixo risco psicossocial em relação aos três fatores que a compõem – Danos Psicológicos, Danos Sociais e Danos Físicos. Em relação à análise das médias das respostas aos itens dos fatores, apenas um deles apresentou risco médio – Dores nas Costas - tendo os demais apresentado risco baixo.

De um modo geral, a pesquisa apresentou um resultado positivo quanto aos indicadores de saúde e riscos psicossociais estudados. Em todas as escalas observadas o resultado foi satisfatório, cabendo a única ressalva em relação ao fator de Estilo Coletivista na Escala de Estilo de Gestão que apresentou um resultado mediano. Apesar de esse resultado não poder ser considerado como negativo, requer, entretanto, ações que visem a uma melhoria por ser esse estilo um elemento que propicia um maior engajamento subjetivo dos trabalhadores.

O resultado da pesquisa vai na mesma direção do que foi encontrado por Silva (2024), que em seu estudo sobre estresse ocupacional dos professores de Ciências Contábeis da UFPE identificou um cenário em que apenas 27,27% da amostra apresentava um quadro de estresse, sendo que desse percentual a predominância dos sintomas foram físicos (66,67%).

Vale ressaltar, ainda, que um dos itens identificado como risco médio na presente pesquisa é relacionado a uma questão de Danos Físicos, no caso Dores nas Costas, e que vai ao encontro da pesquisa acima citada.

Dentre os seus objetivos, a Psicodinâmica do Trabalho busca oferecer subsídios para guiar a instituição na elaboração de políticas de saúde ocupacional. Considerando os aspectos evidenciados na pesquisa, vê-se a necessidade de que ações precisam ser implementadas para minimizar ou excluir os riscos psicossociais mapeados.

Da mesma forma, na análise dos dados coletados em seu estudo, Silva (2024) evidenciou a necessidade de implementação de medidas que visem à promoção da saúde mental e ao bem-estar dos docentes, como programas de apoio psicológico, incentivo à prática de atividades de lazer e ações que visem a melhoria do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Facas (2021) destaca que o PROART deve ser entendido como um mapa de calor evidenciando pontos que necessitam de uma maior atenção e investigação e não como um retrato definitivo da organização. Ressalta, também, que, como qualquer instrumento de coleta de dados, o PROART não se propõe a cobrir todas as dimensões que envolvem a relação trabalho-saúde, nem tampouco tem o propósito de apresentar receitas prontas.

Os dados do PROART devem ser apresentados e discutidos com os trabalhadores, de modo a validar os resultados e diminuir a possibilidade de interpretações enviesadas ou desconectadas da realidade do trabalho, de modo que todas as recomendações técnicas decorrentes da investigação possam ser pensadas e discutidas com o coletivo dos trabalhadores.

Ressalta-se que o método de intervenção proposto pela psicodinâmica do trabalho consiste na implantação da clínica do trabalho, que seria um espaço coletivo de discussão, tendo na fala e na escuta as premissas para compreensão e interpretação das relações intersubjetivas propiciadas pela organização do trabalho, com o propósito de analisar o trabalho a partir de um processo de revelação dos elementos visíveis e invisíveis que exprimem uma dinâmica particular e que possibilita compreender os modos de subjetivação, as vivências do prazer e sofrimento, as mediações e o processo saúde e adoecimento presentes no contexto da organização do trabalho (Macedo et al., 2013).

Quanto ao fato limitador desse estudo, deve-se considerar o número baixo de respondentes. O questionário inicialmente foi enviado na forma digital para os e-mails de todos os professores, entretanto, diante da baixa quantidade de respostas, houve a necessidade de contato pessoal com alguns solicitando a colaboração, inclusive entregando os questionários na forma impressa para preenchimento. Com isso, chegou-se ao percentual de 41,67% do total de 36 professores de Ciências Contábeis da UFPE. Essa dificuldade na coleta dos dados também foi relatada por Silva (2024) que descreveu impactos decorrentes da pandemia que particionou o semestre em dois com a primeira parte em 2023 e a seguinte em 2024.

Como sugestão para estudos futuros, recomenda-se que a pesquisa seja realizada com um maior número de respondentes, inclusive com a possibilidade de ampliação para professores de outros departamentos ou até inclusão de toda a universidade. Com isso, teria uma visão mais ampla da organização do trabalho na instituição como um todo.

Com último aspecto, recomenda-se também que os dados da pesquisa sejam submetidos a técnicas inferenciais possibilitando uma análise por meio de interpretação das relações entre os fatores das quatro escalas.

REFERÊNCIAS

- BIRMAN, J. Dor e Sofimento na Contemporaneidade: Uma leitura psicanalítica do campo do trabalho. **O Sujeito no Trabalho**: entre a saúde e a patologia. Curitiba: Juruá, 2013. p. 41-45.
- DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. 5.^a ed. São Paulo: Cortez e Oboré, 1992. p. 164-168.
- FACAS, E. P. et al. **A negação do saber operário no trabalho automatizante: Análise Psicodinâmica do trabalho de pilotos de trem de metrô do Distrito Federal**. Revista Amazônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq/EDUA. 2012.
- FACAS, E. P. **PROART Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho**. Porto Alegre: Editora Fi, 2021.
- FARIAS, R. A. S. et al. **Dificuldade dos professores do Curso de Ciências Contábeis: uma agenda de pesquisa**. Revista Docência do Ensino Superior. Belo Horizonte, 2019. p. 12-13.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas. 2023.
- LINDERMANN, N. **What's the average survey response rate?** Pointerpro, 2021. Disponível em: <https://pointerpro.com/blog/average-survey-response-rate/>. Acesso em 15/03/2025.
- MACEDO, K. B. et al. **A constituição do espaço de discussão coletivo e suas vicissitudes: quatro estudos e uma reflexão**. Em O Sujeito no Trabalho: Entre a Saúde e a Patologia. Curitiba: Juruá, 2013. p. 215-223
- MENDES, A. M. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília. Brasília. 1999.
- MENDES, A. M. **A organização do trabalho como produto da cultura e a prevenção do estresse ocupacional: O olhar da Psicodinâmica do Trabalho**. Em Tamoyo, A. (org.). Estresse e Cultura Organizacional. São Paulo: Caso do Psicólogo. 2008.
- MERLO, A. R. C. ; MENDES, A. M.; MORAES, R. D. **O Sujeito no Trabalho**: entre a saúde e a patologia. Curitiba: Juruá, 2013. p. 101-105; 201-213.
- MONTALVÃO, L. A. **Trabalho e Centralidade do Trabalho na Psicodinâmica de Christophe Dejours**: uma investigação metateórica e histórica. Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2021.
- MORAES, R. D. **Estratégias de Enfrentamento do Sofrimento e Conquista do Prazer no Trabalho**. Em O Sujeito no Trabalho: Entre a Saúde e a Patologia. Curitiba: Juruá, 2013. p. 175-179
- MORAES, R. D. et al. **Expansão da Psicodinâmica do Trabalho no norte do Brasil. Em Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: práticas, avanços e desafios**. Curitiba, Juruá, 2017. p. 92-93

MORRONE, C. F.; MENDES, A. M. **A Ressignificação do sofrimento do trabalho informal**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 2003.

REZENDE, M. G.; LEAL, E. A. **Competências requeridas dos docentes do curso de Ciências Contábeis na percepção dos estudantes**. III Congresso Brasileiro de Administração e Ciências Contábeis – ADCONT. Rio de Janeiro, 2012.

SANTOS, E. A. et. al. Efeitos do suporte organizacional e da autoeficácia na identidade profissional, na identificação organizacional e no Estresse percebido dos professores de Ciências Contábeis. **22º USP Internacional Conference in Accounting**. São Paulo, 2022. p.

SILVA, E. C. **Estresse e autoeficácia em docentes dos cursos de Ciências Contábeis no Brasil**. Dissertação (Mestrado). Belo Horizonte, 2022.

SILVA, F. H. **Nível de estresse ocupacional na rotina do trabalho dos professores de Ciências Contábeis na Universidade Federal de Pernambuco**. Trabalho de Conclusão de Curso. Recife, 2024.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DO PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Prezados(as) professores(as) do curso de Ciências Contábeis da UFPE,

Sou graduando de Ciências Contábeis da UFPE e estou realizando o TCC sob a orientação da Professora Dr.^a Christianne Calado Vieira de Melo Lopes. Esta pesquisa tem por objetivo identificar os riscos psicossociais que os professores do curso de Ciências Contábeis da UFPE encontram no seu ambiente de trabalho, sob a ótica da teoria da Psicodinâmica do Trabalho. Não há respostas certas ou erradas. Responda de acordo com a avaliação pessoal que faz referente ao seu trabalho. As informações prestadas são sigilosas e serão analisadas no conjunto com as informações fornecidas pelos outros respondentes. É um questionário composto por quatro escalas e algumas questões abertas.. Ao responder o questionário, fique atento para as instruções de respostas.

Marque um X ao lado de cada item considerando 1 - Nunca; 2 - Raramente; 3 - Às vezes; 4 – Frequentemente; e 5 - Sempre.

Seção 1 - Identificação do perfil do docente

Objetivo: Obtenção de dados individuais e profissionais dos respondentes visando à caracterização da população a partir do estudo.

Preencha os seguintes dados complementares:

Idade:

--	--	--

Sexo:

Masculino

☐

Feminino

☐

Cargo atual:

Lotação:

Tempo de serviço na
instituição:

Tempo de serviço no
cargo atual:

Escolaridade:

Graduação

☐

Mestrado

☐

Doutorado

☐

Pós-Doutorado

☐

Estado Civil:

Solteiro

☐

Casado/
união estável

☐

Divorciado/
separado

☐

Viúvo

☐

Tipo de contrato de trabalho:

Concursado
Estatutário

☐

Outro

☐

Número de problemas relacionados ao
trabalho no último ano:

Nenhum

☐

1 ou 2

☐

3 ou mais

☐

Seção 2 - Escala da Organização do Trabalho

Objetivo: Identificar as características da organização do trabalho na instituição					
Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponda à avaliação que você faz do seu Contexto de Trabalho	1	2	3	4	5
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas.					
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas					
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado					
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas					
O ritmo de trabalho é adequado					
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis					
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho					
Há clareza na definição das tarefas					
Há justiça na distribuição das tarefas					
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho					
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada					
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor					
Há qualidade na comunicação entre os funcionários					
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras					
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção					
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas					
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si					
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas					
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho					

Seção 3 - Escala dos Estilos de Gestão

Objetivo: Avaliar o estilo de gestão adotado na organização					
Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponda à avaliação que você sobre a forma de gestão utilizada na organização	1	2	3	4	5
Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes					
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis					
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente					

Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo					
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção					
É creditada grande importância para as regras nesta organização					
A hierarquia é valorizada nesta organização					
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização					
Há forte controle do trabalho					
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças					
As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não retorno adequado					
O mérito das conquistas na empresa é de todos					
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores					
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo					
As decisões nesta organização são tomadas em grupo					
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios					
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas					
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão					
Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas					
Os gestores se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores					
A inovação é valorizada nesta organização					

Seção 4 - Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho					
Objetivo: Levantar os indicadores de sofrimento patogênico no trabalho					
Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponda à avaliação que você faz das suas vivências em relação ao seu trabalho atual	1	2	3	4	5
Sinto-me improdutivo no meu trabalho					
A identificação com minhas tarefas é inexistente					
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas					
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade					
Meu trabalho é sem sentido					
Minhas tarefas são banais					

Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado de trabalho					
Meu trabalho é cansativo					
Meu trabalho é desgastante					
Meu trabalho me frustra					
Meu trabalho me sobrecarrega					
Meu trabalho me desanima					
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta					
Meu trabalho me faz sofrer					
Meu trabalho me causa insatisfação					
Meu trabalho é desvalorizado pela organização					
A submissão do meu chefe às ordens superiores me causa revolta					
Meus colegas desvalorizam meu trabalho					
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho					
Meus colegas são indiferentes comigo					
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas					
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença					
É difícil a convivência com meus colegas					
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia					
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia					
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado					
Sinto-me inútil em meu trabalho					
Considero minhas tarefas insignificantes					

Seção 5 - Escala de Danos relacionados ao Trabalho					
Objetivo: Identificar os danos físicos, psicológicos e sociais decorrentes do trabalho					
Os itens a seguir tratam sobre problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho. Marque a opção que melhor corresponde à frequência como qual eles estiveram presentes na sua vida nos últimos seis meses.	1	2	3	4	5
Amargura					
Sensação de vazio					

Mau humor					
Vontade de desistir de tudo					
Tristeza					
Perda da autoconfiança					
Solidão					
Insensibilidade em relação aos colegas					
Dificuldades nas relações fora do trabalho					
Vontade de ficar sozinho					
Conflitos nas relações familiares					
Agressividade com os outros					
Dificuldade com amigos					
Impaciência com as pessoas em geral					
Dores no corpo					
Dores no braço					
Dor de cabeça					
Distúrbios digestivos					
Dores nas costas					
Alterações no sono					
Dores nas pernas					
Distúrbios circulatórios					
Alterações no apetite					